

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL KT. SELAT LEGUNDI II.206 DALAM
PELAYANAN PEMANDUAN DI PELABUHAN CIREBON**

Oleh :

SAIFUDDIN
NIS. 03117/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL KT. SELAT LEGUNDI II.206 DALAM
PELAYANAN PEMANDUAN DI PELABUHAN CIREBON**

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

**Oleh :
SAIFUDDIN
NIS. 03117/N-I**

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : SAIFUDDIN
No. Induk Siswa : 03117/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL KT. SELAT LEGUNDI II.206 DALAM
PELAYANAN PEMANDUAN DI PELABUHAN
CIREBON

Jakarta, Januari 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Capt. Suhartini, MM.,MMTr

Penata TK. I (III/d)

NIP. 19800307 200502 2 002

Capt. Indra Muda, MM

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19711114 201012 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

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : SAIFUDDIN
No. Induk Siswa : 03117/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL KT. SELAT LEGUNDI II.206 DALAM
PELAYANAN PEMANDUAN DI PELABUHAN CIREBON

Penguji I

Dr. Larsen Barasa, S.E., M.

M.Tr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19720415 199803 1 002

Penguji II

Dr. Capt. Marihot

Simanjuntak, M.M

Penata Tk.I (IV/C)

NIP. 19661110 199803 1 002

Penguji III

Capt. Suhartini, MM., MMTr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19800307 200502 2
002

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

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

**“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL
KT. SELAT LEGUNDI II.206 DALAM PELAYANAN PEMANDUAN
DI PELABUHAN CIREBON”**

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan yang wajib dilaksanakan oleh setiap perwira siswa dalam menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta pada jenjang terakhir pendidikan. Sesuai Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Latihan Perhubungan Nomor 233/HK-602/Diklat-98 dan mengacu pada ketentuan Konvensi International STCW-78 Amandemen 2010

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

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

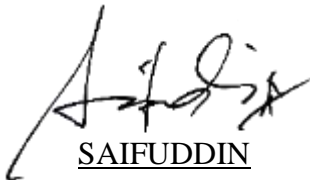
1. Bapak Dr.Ir.H. Ahmad Wahid, S.T., M.T., M.Mar.E, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Ibu Meilinasari N. H,S.Si.T.,M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

3. Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M.,M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta dan sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
4. Capt. Indra Muda, MM, sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Para Dosen Pengajar STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
6. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXIX tahun ajaran 2024 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang membaca dan membutuhkan makalah ini terutama dari kalangan Akademis Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Jakarta, Januari 2024

Penulis,



SAIFUDDIN

NIS. 03117/N-I

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	4
E. Waktu dan Tempat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
B. Kerangka Pemikiran	21
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	22
B. Analisis Data	23
C. Pemecahan Masalah	28
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	39
B. Saran	39
 DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN	
DAFTAR ISTILAH	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. *Ship particulars*

Lampiran 2. *Crew List*

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 kapal tunda KT. Selat Legundi II.206 yang menjadi kapal milik PT. Jasa Armada Indonesia. Kapal tunda adalah kapal yang digunakan untuk membantu proses penunduan yang meliputi kegiatan mendorong, menarik atau menggandeng kapal yang berolah gerak untuk bertambat ke atau untuk melepas dari dermaga, jetty, trestle, pier, pelampung, dolphin, kapal dan fasilitas tambat lainnya.

Pemanduan adalah kegiatan pandu dalam membantu, memberikan saran dan informasi kepada nahkoda tentang keadaan perairan setempat yang penting agar navigasi pelayaran dapat dilaksanakan dengan selamat, tertib, dan lancar demi keselamatan kapal dan lingkungan. Penundaan kapal adalah bagian dari pemanduan yang meliputi kegiatan mendorong, menarik atau menggandeng kapal yang berolah gerak, untuk bertambat ke atau untuk melepas dari dermaga, jetty, trestel, pier, pelampung, dolphin, kapal dan fasilitas tambat lainnya dengan mempergunakan kapal tunda.

KT Selat Legundi II.206 merupakan salah satu kapal tunda yang dioperasikan untuk melayani pemanduan dan penundaan di perairan Cirebon. Kesiapan Anak Buah Kapal (ABK) sangat penting karena dituntut untuk bekerja maksimal selama 24 jam selama 7 hari mengikuti proses pemanduan dan penundaan kapal di pelabuhan.

Dari pengalaman penulis selama bekerja di atas KT Selat Legundi II.206 yang beroperasi di pelabuhan Cirebon, 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*). Selama bertugas sebagai Pandu, menengarahi adanya indikasi bahwa kurang optimalnya kinerja ABK seringkali menjadi faktor penyebab pelayanan pemanduan dan penundaan di pelabuhan kurang maksimal. Permasalahan tersebut bisa dilihat dari kurangnya motivasi ABK dalam membantu pemanduan dan penundaan kapal. Faktor motivasi ini bisa dipengaruhi oleh gaji atau premi yang terbilang kecil, atau tidak sesuai dengan tugas yang harus mereka kerjakan. Adanya masalah tersebut menyebabkan pelayanan pemanduan di pelabuhan Cirebon 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 ANAK BUAH KAPAL KT. SELAT LEGUNDI II.206 DALAM PELAYANAN PEMANDUAN DI PELABUHAN CIREBON"**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Masih terjadi keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal
- b. Kurangnya motivasi anak buah kapal dalam bekerja
- c. Kurang adanya komunikasi yang baik antara Perwira dan Rating
- d. Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam kegiatan pemanduan kapal

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 Selat Legundi II.206 yang beroperasi di pelabuhan Cirebon. Pembahasannya difokuskan pada 2 (dua) masalah pokok yaitu :

- a. Masih terjadi keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal
- 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. Mengapa terjadi keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal ?
- b. Mengapa motivasi anak buah kapal dalam bekerja kurang ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam upaya meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal di KT Selat Legundi II.206 dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan Cirebon.
- b. Untuk mengetahui penyebab masalah yang menjadi prioritas yaitu masih terjadi keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal 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 Praktis

- 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 anak buah kapal 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

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan kinerja anak buah kapal di KT. Selat Legundi II.206.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu tehnik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang berada di atas kapal. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan membentuk satu hasil kajian yang sistimatis. Jadi studi dokumen tidak hanya sekedar mengumpulkan dan menulis atau melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen yang akan dilaporkan dalam penelitian adalah hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut.

c. Studi Kepustakaan

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

3. Teknik Analisis Data

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

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan sejak 10 Oktober 2022 sampai dengan 10 Oktober 2023 saat penulis menjalankan tugas sebagai Nakhoda di KT. Selat Legundi II.206.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada KT. Selat Legundi II.206 yang beroperasi di pelabuhan Cirebon, salah satu armada milik PT. Jasa Armada Indonesia.

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 penulis menjelaskan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

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

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang diambil dari lapangan sesuai dengan pengalaman penulis selama bekerja di atas KT. Selat Legundi II.206. 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, (2007:67) 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 (2006:34) 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, (2007:67), 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 sijiil 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, 2003:68). 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;
- g) Pejabat yang menerima keluhan masyarakat.

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 (2000:15), 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 (2006:39) 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; 2006. 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 membantu

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 fisik maupun psikis. Seorang pandu harus memiliki kemampuan fisik 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 kepangkalan 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 kapabilitas yang 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 (2002:200) 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 di maksud.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir penulis dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka pemikiran merupakan alur yang dijadikan pola berpikir penulis dalam mengadakan penelitian terhadap kinerja Anak Buah Kapal (ABK) yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah yaitu:

1. Mengapa terjadi keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal ?
2. Mengapa motivasi anak buah kapal dalam bekerja kurang ?

Berdasarkan teori-teori yang disebutkan di atas, secara garis besar kerusakan itu tidak akan timbul apabila pihak-pihak yang terkait dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan Cirebon pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Kemudian penulis mengambil kerangka pemikiran sebagai berikut :



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Berdasarkan batasan masalah yang diambil sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut beberapa kejadian yang pernah penulis alami, diantaranya yaitu :

1. Masih Terjadi Keterlambatan Pelayanan (*Delay Service*) Pemanduan Kapal

Rata-rata lamanya waktu pelayanan pemanduan (*aproaching time*) per kapal yang keluar dan masuk Pelabuhan Cirebon, 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 2012, 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 pengurusan ABK dipindahkan kepada perusahaan lain, yang mana perusahaan 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. Masih Terjadi Keterlambatan Pelayanan (*Delay Service*) Pemanduan Kapal

Penyebabnya adalah sebagai berikut :

a. Kurangnya Keterampilan 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 Cirebon, 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 Cirebon 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 Cirebon 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 Cirebon. 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 Perawatan sesuai *Planned Maintenance System* (PMS)

Kapal Tunda (*harbour tug*) merupakan sarana bantu pemanduan yang sangat penting untuk membantu pandu dalam mengolah gerak kapal yang dipandunya terutama pada saat memasuki kolam pelabuhan, penyandaran dan ketika kapal meninggalkan dermaga. Sedangkan di Pelabuhan Cirebon saat ini hanya tersedia sebanyak 5 kapal tunda (*harbour tug*) yaitu 2 kapal tunda dengan daya mesin besar dan 3 kapal tunda dengan daya mesin kecil. Jumlah tersebut masih kurang memadai mengingat aktivitas pemanduan di pelabuhan Cirebon yang padat.

Mengingat begitu pentingnya peran kapal tunda dalam pemanduan maka kondisi kapal tunda harus selalu siap operasi. Oleh karena itu, ABK perlu melakukan perawatan kapal sesuai prosedur yang berlaku. Kendala yang dihadapi dalam penerapan prosedur perawatan yaitu tidak dilakukannya perawatan secara teratur, terencana dan menyeluruh

terhadap permesinan di kapal karena biaya perawatan yang sangat tinggi dan sebagian dari pemeliharaan perbaikan di kapal hanya ditulis pelaporan sudah dikerjakan sedangkan faktanya belum.

Perawatan juga melihat dari segi biaya yang yang tinggi untuk semua perawatan karena atas intruksi dari perusahaan sehingga dapat mengurangi atau bahkan meniadakan kegiatan perawatan untuk mengontrol biaya-biaya yang tinggi. Dikarenakan biaya perawatan permesinan kapal cukup tinggi juga biaya pemeliharaan kapal yang mempunyai biaya yang besar.

Kebijakan perusahaan dalam menekan biaya maka sebagian perusahaan akan mencari tenaga kerja yang murah demi mendapat keuntungan yang sangat besar. Dimulai dari mencari tenaga kerja pelaut yang berasal dari negara yang mempunyai perekonomian kecil atau negara miskin sampai mencari tenaga kerja pelaut dengan sertifikasi rendah untuk mengemban tanggung jawab yang besar.

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 KT. SELAT LEGUNDI II.206 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. Masih Terjadi Keterlambatan Pelayanan (*Delay Service*) Pemanduan Kapal

Alternatif pemecahan masalahnya:

1) Memberikan Pelatihan Kepada Perwira Dek 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 standard STCW 2010 Amandment 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 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 bersedia dan akan kapal dinominasikan oleh perusahaan sebagai wadah pelatihan.

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.

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa ABK dikatakan terampil apabila mereka dapat melakukan pekerjaan dengan cekatan / cepat dan benar.

- 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 pelayaran 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) Melakukan Perawatan Kapal Tunda Sesuai *Planned Maintenance System (PMS)*

Asumsi yang dipakai adalah bahwa sebagai tenaga penggerak di kapal adalah *engine*, maka seluruh sistem yang ada harus dinyatakan dalam keadaan baik dan layak untuk dioperasikan, sehingga dapat berfungsi optimal sebagai tenaga penggerak. Sebagai tenaga penggerak, maka *engine* membutuhkan perawatan yang prima agar dapat berfungsi dengan baik dan efisien.

Untuk memudahkan pelaksanaan perawatan, maka kegiatan perawatan yang dilakukan sebaiknya berdasarkan :

- a) Sistem perintah kerja atau *work order system* merupakan kegiatan Perawatan yang dilaksanakan berdasarkan pesanan dari kepala kerja pada bagian mesin. *Work order* atau perintah kerja memuat tentang :
 - (1) Apa yang harus dikerjakan.
 - (2) Siapa yang mengerjakan dan bertanggung jawab.
 - (3) Alat-alat yang dibutuhkan serta macamnya.
 - (4) Suku cadang yang dibutuhkan.
 - (5) Waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan Perawatan tersebut dan kapan waktu penyelesaiannya.

- b) *Checklist system* merupakan daftar atau *schedule* yang telah dibuat untuk melakukan kegiatan perawatan dengan cara pemeriksaan terhadap setiap mesin secara berkala.
- c) Rencana kerja bulanan (*monthly maintenance*) atau 3 bulanan (*quarterly maintenance*), yaitu kegiatan maintenance yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman atau berdasarkan catatan sejarah mesin, misalnya kapan suatu mesin harus dirawat atau diperbaiki.

Selain perawatan kapal tunda secara rutin, mengingat aktivitas pemanduan di pelabuhan Cirebon yang padat maka perlu adanya penambahan kapal tunda. Untuk itu, Nakhoda perlu mengusulkan kepada perusahaan agar menambah 2 (dua) kapal tunda dengan daya mesin besar agar kegiatan pemanduan di pelabuhan Cirebon dapat berjalan lancar dan keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan dapat diminimalisir (berkurang).

b. Kurangnya Motivasi Anak Buah Kapal Dalam Bekerja

Alternatif pemecahannya 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 :

- a) Memberikan premi / bonus tambahan setiap bulan sekali.
- b) Memberikan acara wisata (*employee gathering*) setiap tahun.
- c) 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.

- 1) Melalui perencanaan kerja yang baik

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

2) 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 :

- a) Membangkitkan motivasi Anak Buah Kapal untuk bekerja dan berprestasi yang lebih baik.
- b) Memperhatikan keluhan anak buah dan membantu mengatasi kesulitan yang dihadapi.
- c) Memberikan pengarahan kepada *Senior Officer* agar dapat memberikan suasana kerja yang kondusif.
- d) Berlaku adil dan bersikap bijaksana dalam memberikan keputusan.
- e) Memuji atau memberi penghargaan kepada anak buah yang berprestasi.
- f) 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.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Masih Terjadi Keterlambatan Pelayanan (*Delay Service*) Pemanduan Kapal

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

- a) Keuntungannya: Meningkatkan keterampilan perwira dek dalam mengelola olah gerak kapal tunda, potensial mengurangi waktu pelayanan pemanduan.
- b) Kerugiannya: Memerlukan waktu dan biaya untuk pelatihan, mungkin tidak langsung menjamin pengurangan keterlambatan.

2) Melakukan Perawatan Kapal Tunda Sesuai *Planned Maintenance System (PMS)*

- a) Keuntungannya: Meningkatkan kesiapan dan kinerja kapal tunda, mengurangi risiko masalah teknis yang dapat menyebabkan keterlambatan.
- b) Kerugiannya: Memerlukan biaya perawatan, namun dapat memberikan keuntungan jangka panjang.

b. Kurangnya Motivasi Anak Buah Kapal Dalam Bekerja

1) Memberikan Penghargaan Bagi Anak Buah Kapal Yang Berprestasi

- a) Keuntungannya: Meningkatkan motivasi ABK dengan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka.
- b) Kerugiannya: Memerlukan sistem evaluasi yang adil dan objektif, serta pengelolaan anggaran untuk penghargaan.

2) Menciptakan Suasana Kerja Yang Kondusif

- a) Keuntungannya: Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, meningkatkan semangat kerja ABK.
- b) Kerugiannya: Memerlukan perubahan budaya kerja dan komitmen dari seluruh awak kapal, mungkin memerlukan waktu untuk tercapai.

3. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Masih Terjadi Keterlambatan Pelayanan (*Delay Service*) Pemanduan Kapal

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk mengatasinya yaitu 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 mengatasinya yaitu memberikan penghargaan bagi anak buah kapal yang berprestasi

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan masalah tersebut diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya Keterampilan Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda menyebabkan terjadinya keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal di pelabuhan Cirebon.
2. Kurangnya perawatan terhadap kapal tunda sesuai *Planned Maintenance System (PMS)* dikarenakan jadwal operasional kapal di pelabuhan Cirebon yang sangat padat.
3. Tidak adanya penghargaan bagi anak buah kapal tunda menyebabkan penurunan motivasi dalam bekerja di atas kapal tunda.
4. Suasana kerja di atas kapal yang kurang kondusif dikarenakan pembagian jam jaga yang tidak merata / tidak adil.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka untuk kinerja anak buah kapal di KT. SELAT LEGUNDI II.206 dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan Cirebon, penulis menyarankan :

1. Memberikan pelatihan kepada perwira dalam olah gerak kapal tunda sehingga dengan keterampilan olah gerak yang dimiliki dapat mengatasi keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal.
2. Melakukan perawatan kapal secara rutin sesuai dengan jadwal perawatan dalam *Planned Maintenance System (PMS)* untuk mempertahankan performa kapal.

3. Memberikan penghargaan bagi anak buah kapal tunda yang berprestasi untuk meningkatkan semangat kerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
4. 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. (2000), *Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Erlangga
- Boediono, (2003). *Pelayanan Prima*. Jakarta : Rineka Cipta
- IMO. (2014). *Safety of Life at Sea 1974, edisi 2014*. London: IMO Publication
- IMO. (2010). *Standart of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1978 Amandemen 2010*. London: IMO Publication
- 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, (2006). *Mengenal Fungsi dan Tanggung Jawab Pandu*, Jakarta, Bandar Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Moenir, (2010). *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Gramedia Utama
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2007). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- PM 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
- (2001) Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Depdiknas

DAFTAR ISTILAH

<i>Advices</i>	: Nasehat atau saran-saran yang diberikan petugas pandu kepada nakhoda atau perwira kapal
<i>Availability</i>	: Rasio tingkat ketersediaan alat (sarana bantu pemanduan) dibanding jumlah waktu yang mungkin, dinyatakan dalam jam atau %.
AT	: Approaching Time Rata-Rata, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pemanduan satu kapal
<i>Accident</i>	: Kecelakaan, yang dalam hal ini kecelakaan kapal dalam pemanduan.
<i>Accident Investigation</i>	: Penyelidikan kecelakaan dengan meneliti sebab-sebab yang sesungguhnya.
<i>Access channel</i>	: Alur masuk dari laut ke pintu dan pelabuhan atau sebaliknya.
<i>Anchorage Area</i>	: Daerah berlabuh jangkar di luar pelabuhan.
ASD	: Azimuth Steering Drive, sistem operasi kapal tunda (<i>harbour tug</i>) yang mampu berputar ditempat 360°
AIS	: Automatic Identification System, peralatan navigasi yang memungkinkan suatu kapal dapat mengidentifikasi identitas dan koordinat posisi kapal-kapal lain (juga dilengkapi AIS) di sekitarnya.
ARPA	: Automatic Radar Plotting Aids, peralatan navigasi yang dapat menampilkan posisi, kecepatan dan arah suatu kapal termasuk kapal-kapal lain di sekitarnya dalam satu display.
<i>Acceptable Risk</i>	: Tingkat risiko yang telah dikendalikan sampai batas minimal yang dapat diterima.
Basic Cause	: Sebab-sebab dasar terjadinya kecelakaan kerja.
BT	: Berthing Time, lamanya waktu kapal bertambat di dermaga.
<i>Freeboard</i>	: Bagian badan kapal yang berada di atas permukaan air diukur dari permukaan air sampai geladak utama.

<i>Fatigue and baredom</i>	: Keletihan dan kelesuan seorang pekerja dikarenakan beban tugas yang berlebihan secara kuantitatif.
<i>Failure</i>	: Kegagalan atau kerusakan alat dalam waktu dioperasikan.
<i>Freight rate</i>	: Tarif angkutan laut.
<i>Gateway</i>	: Fungsi pelabuhan sebagai pintu gerbang perekonomian suatu negara atau daerah dimana pelabuhan itu berada.
Gap	: Kesenjangan antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi sesungguhnya.
<i>General Cargo Carrier</i>	: Kapal pengangkut muatan umum (<i>general cargo</i>).
GPS	: <i>Global Positioning System</i> , peralatan navigasi yang dapat menentukan koordinat posisi kapal di atas bumi.
GT	: <i>Gross Tonnage</i> atau isi kotor, volume ruangan kapal secara keseluruhan dengan satuan <i>Gross Registered Tonnage</i> (GRT). 1 grt = 100 cuft. = 2,83 m ³
<i>Harbour Tug</i>	: Kapal tunda yang didesain khusus untuk beroperasi diperairan pelabuhan sebagai sarana bantu pemanduan.
<i>Inner Channel</i>	: Alur perairan dalam kolam pelabuhan.
<i>Interface</i>	: Fungsi pelabuhan sebagai tempat bertemunya moda transportasi laut dengan moda transportasi darat.
<i>Immidiata cause</i>	: Sebab langsung teriadinya kecelakaan kerja. Terdiri dari perbuatan tidak aman (<i>unsafe action</i>) dan kondisi tidak aman (<i>unsafe condition</i>).
<i>Inland transport cost</i>	: Biaya transportasi darat di pelabuhan muat dan di pelabuhan tujuan.
<i>Idle Time (IT)</i>	: Penundaan atau terselanya kegiatan bongkar muat oleh sebab-sebab gangguan seperti kerusakan <i>crane</i> dsb.
ISO 9001-2008	: Standart Internasional Sistem Manajemen Mutu versi 2008.
LOA	: <i>Length Overall</i> , panjang kapal keseluruhan mulai dari bagian terluar haluan sampai bagian terluar buritan.
OHSAS-2007	: <i>Occupational Health and Safety Assessment</i> , Standard Internasional Manajemen Keselamatan dan Kesehatan

kerja yang dikeluarkan oleh Britis Institution.

<i>One way channel</i>	: Alur perairan di sekitar pintu dam yang hanya bisa dilalui oleh satu kapal, tidak diperbolehkan dua kapal berpapasan atau saling menyusul.
Perairan Wajib Pandu	: Alur perairan dimana setiap kapal ukuran GT 500 atau lebih wajib menggunakan jasa pemanduan
P2TL/PIMTL	: Peraturan Pencegahan Tubrukan di Laut/ Peraturan Internasional untuk Mencegah Tubrukan di Laut.
<i>Postpone Time (PT)</i>	: Waktu kapal berlabuh di area labuh jangkar sebelum mengajukan permintaan pelayanan.
<i>Production cost</i>	: Biaya yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dagang.
<i>Port dues and Charge</i>	: Port dues, pungutan pelabuhan seperti uang labuh, uang tambat dan uang dermaga. <i>Port charge</i> , uang jasa seperti jasa pemanduan, jasa tunda, biaya bongkar muat, pemindahan muatan di dermaga dan penumpukan.
<i>Possible Time</i>	: Waktu yang mungkin suatu alat dapat dioperasikan untuk sarana bantu pemanduan dan dermaga (24 jam perhari).
<i>Quality Objective</i>	: Sasaran mutu dalam setiap segmen kegiatan manajemen mutu, berkaitan dengan KPI.
<i>Quay Handling Charge</i>	: Biaya penanganan muatan di dermaga seperti sewa alat mekanis.
<i>Reliability</i>	: Tingkat kehandalan seperti MTBF dan MTTR.
Resiko	: Ukuran kemungkinan kerugian yang akan timbul dari sumber bahaya tertentu yang terjadi. Tingkat risiko ditentukan berdasarkan kemungkinan terjadinya dan konsekuensinya.
<i>Ship Time in Port</i>	: Lamanya waktu kapal berada di pelabuhan.
SLA	: <i>Service Level Agreement</i> , suatu kontrak dimana dua pihak telah bersepakat tentang <i>term & conditions</i> yang terkait dengan penyediaan layanan.
SLG	: <i>Service Level Guarantee</i> , jaminan kepastian standard mutu pelayanan oleh penyedia jasa yang dinyatakan dan

	dipublikasikan kepada pengguna jasa.
<i>Shipping Line</i>	: Perusahaan pelayaran atau agent pelayaran
<i>Seaborne trade</i>	: Perdagangan melalui laut.
<i>Shore cost</i>	: Biaya-biaya penanganan muatan di pelabuhan seperti pungutan uang dermaga, jasa penanganan di dermaga termasuk sewa alat mekanis dan biaya penumpukan.
<i>Storage charge</i>	: Biaya penumpukan barang di gudang/ lapangan penumpukan di pelabuhan.
<i>Setevedoring charge</i>	: Biaya bongkar muat barang dari/ke kapal.
SMCP	: <i>Standard Marine Communication Phrase</i> , istilah-istilah standard internasional dalam komunikasi maritim.
SBN	: Sarana Bantu Navigasi, rambu-rambu suar, pelampung dan sebagainya.