

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



**MAKALAH**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL  
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL MV  
MARCAP TIK DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO**

Oleh :  
**ROZALI**  
NIS. 03083/N-I

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1**

**JAKARTA**

**2024**

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



**MAKALAH**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL  
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL MV  
MARCAP TIK DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO**

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

**Oleh :  
ROZALI  
NIS. 03083/N-I**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1**

**JAKARTA**

**2024**

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



**TANDA PERSETUJUAN MAKALAH**

Nama : ROZALI  
No. Induk Siswa : 03083/N-I  
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I  
Jurusan : NAUTIKA  
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH  
KAPAL TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL  
MV MARCAP TIK DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO

Jakarta, Februari 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Pujiningsih, M.M.Tr**

Pembina (IV/a)

NIP. 19730810 200212 2 002

**Achmad Bashori, S.Si., MT**

Pembina (IV/a)

NIP. 19770201 200604 1 019

Mengetahui

Ketua Jurusan Nautika

**Dr. 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 : ROZALI  
No. Induk Siswa : 03083/N-I  
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I  
Jurusan : NAUTIKA  
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH  
KAPAL TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL  
MV MARCAP TIK DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO

Penguji I

**I Komang Pramana Adiputra, M.Sc**  
Penata (III/c)  
NIP.19901024 201503 1 005

Penguji II

**Dedek Tri Mardianta, MPd**  
Penata IX  
NIP.19960316 202321 1 011

Penguji III

**Pusiningrat, MMTr**  
Pembina (IVa)  
NIP.19770201 200604 1 019

Mengetahui  
Ketua Jurusan Nautika

**Dr. Meilinasari N. H., S.Si.T., M.M.Tr**  
Penata Tk.1 (III/d)  
NIP. 19810503 200212 2 001

## **KATA PENGANTAR**

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

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

### **“UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL MV MARCAP TIK DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO”**

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:

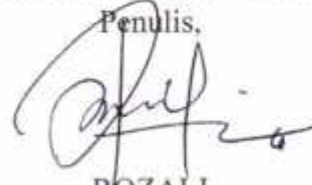
1. H. Ahmad Wahid, S.T., M.T., M.Mar.E, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Ibu Meilinasari N. H,S.Si.T.,M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M.,M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta

4. Ibu Pujiningsih, M.M.Tr, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Bapak Achmad Bashori, S.Si.,MT, sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pengajar STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. 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, Februari 2024

Penulis,



ROZALI

NIS. 08083/N-I

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN MAKALAH .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN MAKALAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>vii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	3
D. Metode Penelitian .....	4
E. Waktu dan Ternpat Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan .....	6
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	9
B. Kerangka Pemikiran .....	23
 <b>BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	24
B. Analisis Data .....	28
C. Pemecahan Masalah .....	29
 <b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	40
B. Saran .....	40
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>42</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR ISTILAH</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. *Ship particulars*

Lampiran 2. *Crew List*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

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

Sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya manusia harus bekerja. Segala cara dilakukan oleh mereka untuk memenuhi kebutuhannya walaupun mereka harus jauh meninggalkan keluarganya. Salah satunya adalah pelaut. Pelaut rela jauh dari keluarganya hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

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

Pada saat bertugas di atas kapal dilakukan dalam waktu yang lama, sampai berbulan-bulan yang berpotensi menimbulkan kejenuhan bagi setiap orang yang ikut beraktifitas. Hal ini merupakan tantangan berat yang dihadapi oleh setia

nakhoda atau pemimpin di atas kapal, terlebih dalam kehidupan dunia modern yang ditandai berbagai gejala seperti volume kerja yang meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks dan sebagainya.

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

Sebagai pemimpin di atas kapal, seorang nakhoda harus mampu memberi motivasi terhadap anak buah kapal menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Terutama di kapal yang beroperasi di daerah kepulauan yang terpencil dimana anak buah kapal harus tinggal di atas kapal dalam jangka waktu yang lama dan tidak ada kesempatan ke darat. Hal ini akan menimbulkan kejenuhan dan berakibat akan mudah terpancingnya emosi. Ada beberapa kasus perselisihan yang terjadi selama saya bekerja di atas kapal MV Marcap Tik, antara lain, perselisihan antara jurumudi dan juruminyak, antara jurumudi dan tukang masak. Ini adalah beberapa peristiwa yang disebabkan kejenuhan, berakibat mudah emosi, walaupun pemicunya hanyalah masalah kecil.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk menyajikan makalah dengan judul: **"UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL MV. MARCAP TIK DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO"**.

## **B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1. Identifikasi Masalah**

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

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

- b. Menurunnya semangat dan konsentrasi kerja ABK disebabkan terlalu lama berada di atas kapal dan merasa jenuh.
- c. Menurunnya ketelitian ABK dalam melaksanakan pekerjaan karena dalam pikiran mereka yang ada hanya kapan mereka pulang dan kurang fokus dengan pekerjaannya.
- d. Rendahnya disiplin ABK dalam mengikuti prosedur yang terdapat di atas kapal.

## **2. Batasan Masalah**

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

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

## **3. Rumusan Masalah**

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

- a. Mengapa emosional ABK yang meningkat dapat menimbulkan perselisihan?
- b. Apa penyebab menurunnya semangat dan konsentrasi kerja ABK ?

# **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

## **1. Tujuan Penelitian**

- a. Menemukan masalah dan penyebab yang berkaitan dengan kejenuhan ABK di atas kapal.
- b. Menemukan masalah dan penyebab dengan menganalisa masalah-masalah yang ada di atas kapal yang menyebabkan perubahan sikap ABK sehingga timbul perselisihan di atas kapal.

- c. Meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja ABK dengan mengetahui masalah yang terjadi dan meningkatkan motivasi kerja.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Diharapkan dari penulisan karya ilmiah ini dapat digunakan untuk menambah wawasan bagi siswa seprofesi.
- 2) Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan kepustakaan di perpustakaan STIP jakarta.

### **b. Manfaat Praktis**

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

## **D. METODE PENELITIAN**

### **1. Metode Pendekatan**

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

#### **a. Study Kasus**

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

### **b. Problem Solving**

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

### **c. Deskriptif Kualitatif**

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

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

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

### **a. Observasi (pengamatan)**

Yaitu pengumpulan data berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis selama bekerja di atas kapal. Perselisihan yang terjadi antara jurumudi dan juru minyak adalah salah satu contoh peristiwa yang nyata terjadi di atas kapal. Yang menjadi salah satu sumber data.

### **b. Metode Perpustakaan**

Dimana data informasi didapat dari buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan judul makalah. Metode penelitian perpustakaan meliputi konser dasar penelitian, rancangan proposal penelitian, topik dan permasalahan penelitian ,tinjauan literatur ,pendekatan kuantitatif dan kualitatif ,metode penjaringan data,pengolahan data ,dan penyusunan laporan penelitian.

### **c. Deskripsi Kualitatif**

Berdasarkan fakta-fakta yang penulis amati sewaktu penulis bekerja di Marcap Tik.

### **3. Subjek Penelitian**

Dalam penyusunan makalah ini penulis mengambil MV. Marcap Tik sebagai subyek pada penelitian yang mana penulis bekerja sebagai Nakhoda dan mengadakan pengamatan berkaitan dengan kinerja ABK.

### **4. Teknik Analisis Data**

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

## **E. WAKTU DAN TEMPAT PENULISAN**

### **1. Waktu Penelitian**

Penelitian diadakan saat penulis bekerja sebagai Nakhoda di atas MV. Marcap Tik dalam kurun waktu 17 Juli 2022 sampai dengan 22 Desember 2023.

### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di atas MV. Marcap Tik milik perusahaan Saudi Marcap yang beroperasi di alur perairan Khafji Oilfield, Saudi Arabia.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

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

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

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

#### **B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah**

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

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

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

D. Metode Penelitian

Berisi tentang metode yang digunakan dalam penulisan makalah.

E. Waktu Dan Tempat Penulisan

Menjelaskan tentang waktu dan tempat dimana penulis melakukan penelitian.

F. Sistematika Penulisan

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

## **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Tinjauan Pustaka

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

B. Kerangka Pemikiran

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

### **BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

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

#### **B. Analisis Data**

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

#### **C. Pemecahan Masalah**

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

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

#### **B. Saran**

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

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Upaya**

Menurut Poerwadarminto (2011:534) bahwa upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar. Berdasarkan makna dalam KBBI dapat disimpulkan bahwa kata upaya memiliki arti yang sama dengan kata usaha dan demikian pula dengan kata ikhtiar, dan upaya dilakukan dalam rangka mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan.

##### **2. Peningkatan**

Menurut Poerwadarminto (2011:474), bahwa peningkatan berasal dari kata tingkat. Tingkat dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas, sedangkan meningkatkan berarti memajukan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, meningkatkan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya. Kata meningkatkan biasanya digunakan untuk arti yang positif.

### **3. Kinerja Anak Buah Kapal (ABK)**

#### **a. Definisi Kinerja**

Menurut 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 Sedarmayanti, (2007:260) bahwa 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*.

#### **b. ABK ( Anak Buah Kapal )**

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

- 1) Memiliki sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat keterampilan pelaut.
- 2) Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun.
- 3) Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.

ABK bertugas mengoperasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya, bertanggung jawab atas semua mesin dan alat bantu permesinan di atas kapal, mengawasi pengoperasian mesin. Awak Kapal ini terdiri dari beberapa bagian, dan masing-masing mempunyai tugas dan tanggung

jawab sendiri, ABK ini bertanggung jawab terhadap perwira kapal tergantung department masing-masing.

Dalam Konvensi STCW 1978 amandemen 2010 dijelaskan sebagai berikut:

a) Chapter A-VI/1.1

Setiap awak kapal harus mendapat pelatihan pengenalan dasar keselamatan sesuai dengan Chapter A-VI/1 dari peraturan-peraturan STCW sesuai dengan standar kompetensinya.

b) Chapter A-.1/14.5

Setiap Pelaut yang baru naik kapal milik mana saja harus mendapatkan familiarisasi sesuai dengan tugas-tugas khususnya untuk mengenal kapalnya secara menyeluruh tentang pengaturan, perlengkapan, prosedur-prosedur dan karakteristik kapal yang relevan untuk tugas-tugas rutin dan keadaan darurat.

#### **4. Definisi Emosional**

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

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

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

## **5. Perselisihan atau konflik**

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi dengan sesama manusia. Ketika berinteraksi dengan sesama manusia, selalu diwamai dua hal, yaitu perselisihan dan kerjasama. Dengan demikian konflik merupakan bagian dari kehidupan manusia. Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti sating memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Menurut Poerwadarminto (2011:335) konflik diartikan sebagai percekocan, perselisihan, dan pertentangan.

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

## **6. Kejenuhan dan Faktor yang Mempengaruhi Kejenuhan**

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

Dalam makalah ini penulis membahas tentang kejenuhan yang dihadapi oleh ABK dan bagaimana mengatasinya. Penyebab utama kejenuhan bagi pelaut biasanya waktu tinggal di kapal dengan kondisi dan suasana yang sama dan

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

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

Apabila manusia dapat menyadari bahwa telah sampai pada titik kejenuhan akan lebih baik dan mudah untuk mengatasi daripada manusia yang tidak bisa menyadari bahwa dirinya telah mengalami kejenuhan. Individu yang tidak menyadari kondisi demikian yang biasanya akan menimbulkan berbagai masalah, untuk dirinya maupun manusia lain disekitarnya.

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

- a. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi seseorang.
- b. Frustasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendalikan dari seseorang.
- c. Kerja adalah pengorbanan jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.
- d. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- e. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- f. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- g. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional.

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

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

## **7. Komunikasi**

Selain berbagai kondisi kejiwaan manusia yang dijelaskan diatas, situasi komunikasi juga sangat berpengaruh dalam upaya mengatasi kejenuhan yang timbul di atas kapal. Jika komunikasi sesama anak buah kapal dapat terjalin dengan baik akan mudah untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul. Menurut Onong Uchana Efendy (2020:23) bahwa komunikasi meliputi lima unsur pokok yang dapat diberi istilah sebagai berikut:

### **a. Komunikator**

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

b. **Komunikasikan**

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

c. **Pesan**

Adalah lambang bermakna yang membawakan pikiran atau perasaan.

d. **Media**

Adalah sarana untuk menyalurkan pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan

e. **Efek**

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

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

## **8. Kepemimpinan**

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

a. **Syarat menjadi pemimpin yang baik**

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

- 1) Watak yang baik menyangkut karakter, budi dan moral.

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

Dengan memiliki beberapa syarat-syarat di atas seorang nakhoda dapat mengatur dan memberikan motivasi kepada anak buah kapal serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada. Terutama adanya konflik yang timbul sebagai akibat kejenuhan pada anak buah kapal.

b. Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin

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

1) Jujur

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

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

- a) Berlaku jujur dan suka kepada kebenaran dan kenyataan pada setiap saat.
- b) Berlaku seksama dan teliti serta benar dalam ucapan atau membuat penyertaan-penyertaan resmi maupun tidak resmi.

- c) Memegang teguh pendirian, apabila yakin bahwa pendirian tersebut berdasarkan dan berlandaskan kebenaran.
- d) Menjunjung dengan setinggi-tingginya kejujuran, rasa tanggung jawab akan tugas dan prinsip-prinsip moral diatas segalanya, apabila terpaksa harus mengalami kompromi.

2) Berpengetahuan

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

- a) Memungkinkan pelaksanaan tugas dengan baik.
- b) Memungkinkan mengawasi anak buah secara efektif
- c) Memungkinkan membuat perencanaan dengan baik.
- d) Memberikan kemampuan untuk memecahkan persoalan dan penyempurnaan terhadap pekerjaan.

3) Berani fisik dan mental

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

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

4) Mampu mengambil keputusan

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

5) Dapat dipercaya

Dapat dipercaya merupakan kepastian pelaksanaan kewajiban dengan setepat-tepatnya.

6) Berinisiatif

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

7) Bijaksana

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

8) Tegas

Ketegasan berguna untuk :

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

9) Sifat Adil

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

10) Menjadi tauladan

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

11) Tidak mementingkan diri sendiri

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

12) Antusias

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

13) Simpatik

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

14) Rendah hati

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

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

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

## 9. Sikap

### a. Pengertian Sikap

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

sosial. Sikap (*attitude*) adalah merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau obyek.

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

Sikap menurut Ramdhani (2008:12) merupakan cara menempatkan atau membawa diri, merasakan, jalan pikiran dan perilaku. Sikap sebagai suatu kesediaan dalam menanggapi atau bertindak terhadap sesuatu. Sikap sebagai suatu keadaan siap yang dipelajari untuk merespon secara konsisten terhadap objek tertentu yang mengarah pada arah yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*).

Azwar (2009:11) menggolongkan definisi sikap ke dalam tiga kerangka pemikiran. Pertama, sikap merupakan suatu bentuk reaksi atau evaluasi perasaan. Dalam hal ini, sikap seseorang terhadap suatu objek tertentu adalah memihak maupun tidak memihak. Kedua, sikap merupakan kesiapan bereaksi terhadap objek tertentu. Ketiga, sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi satu sama lain.

#### **b. Tingkatan Sikap**

Menurut Notoadmodjo (2003:126) bahwa sikap terdiri dari berbagai tingkatan yaitu:

- 1) Menerima (*receiving*), artinya bahwa orang (subyek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan (obyek).
- 2) Merespon (*responding*) artinya memberikan jawaban apabila memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi sikap karena dengan suatu usaha untuk

menjawab pertanyaan atau mengerjakan tugas yang diberikan. Terlepas dari pekerjaan itu benar atau salah adalah berarti orang tersebut menerima ide itu.

- 3) Menghargai (*valuing*) artinya mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan dengan orang lain terhadap suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkat tiga.
- 4) Bertanggung Jawab (*responsible*) artinya bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko adalah mempunyai sikap yang paling tinggi.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap

Menurut Azwar S (2009:30) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap yaitu:

#### 1) Pengalaman Pribadi

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

#### 2) Pengaruh Orang Lain yang Dianggap Penting

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

#### 3) Pengaruh Kebudayaan

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

#### 4) Media Massa

Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual

disampaikan secara obyektif berpengaruh terhadap sikap konsumennya.

5) Lembaga Pendidikan dan Lembaga Agama

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

6) Faktor Emosional

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

## **10. Konsentrasi dan Semangat Kerja**

Menurut Alex S. Nitisemito, (2012:60) semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan. Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

## **11. *Maritime Labour Convention (MLC) 2006***

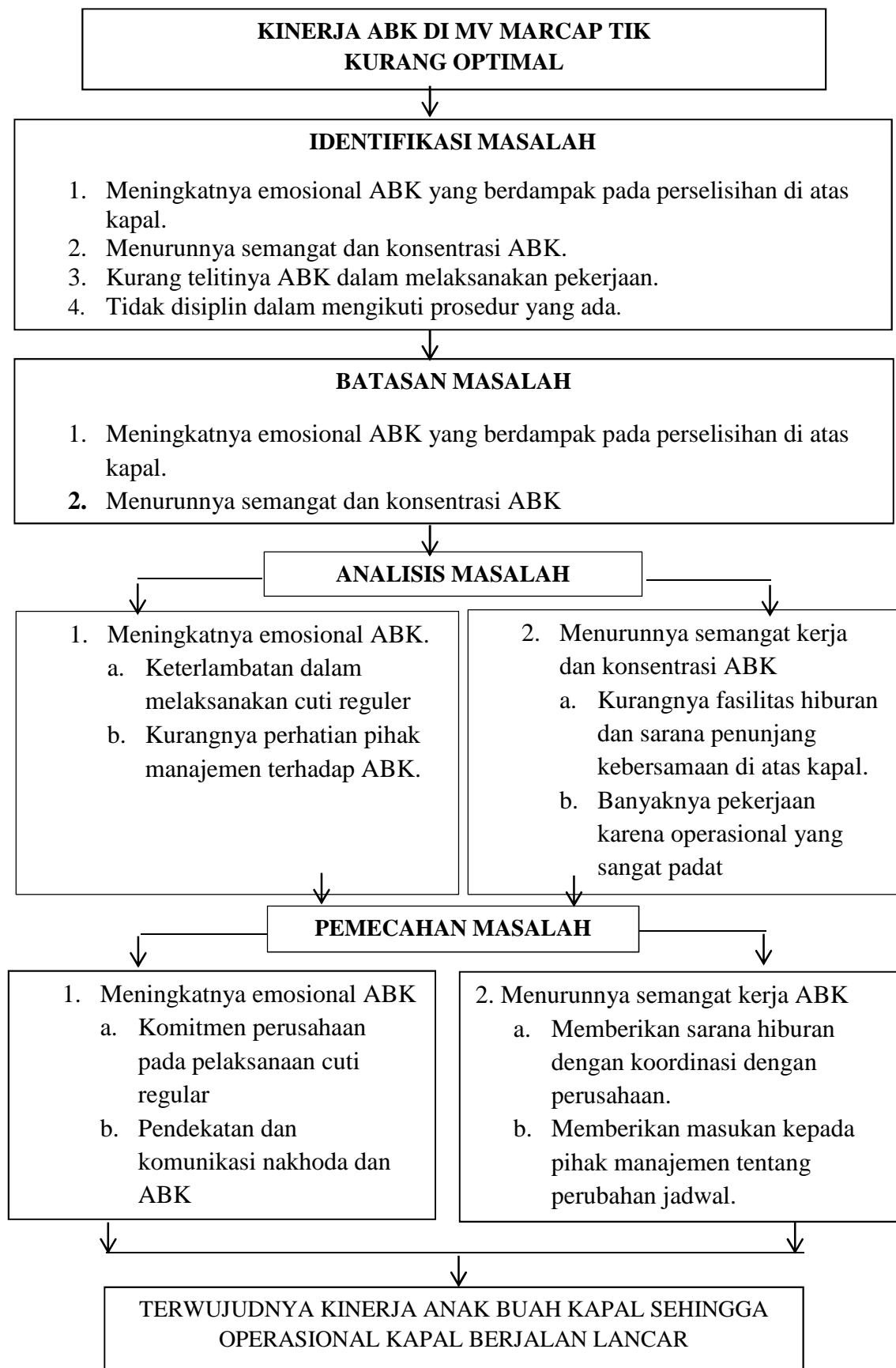
Pada pasal 2.3 MLC 2006 dijelaskan tentang jam kerja dan istirahat yaitu waktu istirahat harus diterapkan sesuai dengan peraturan negara yang berlaku. Maksimal jam kerja adalah 14 jam dalam sehari atau 72 jam dalam seminggu atau jam istirahat minimal adalah 10 jam dalam sehari atau 77 jam dalam seminggu. Selanjutnya, waktu istirahat tidak boleh dibagi menjadi lebih dari 2 periode dimana setidaknya 6 jam waktu istirahat harus diberikan secara berurutan dalam satu dari dua periode.

## **12. *Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW) 1978***

Dalam Chapter VIII STCW 1978 Amandemen 2010 section A-VIII / 1, kemampuan untuk bertugas :

- a. Semua orang yang ditunjuk untuk menjalankan tugas sebagai perwira yang melaksanakan suatu tugas jaga atau sebagai bawahan yang ambil bagian dari suatu tugas jaga, harus diberi waktu istirahat paling sedikit 10 jam setiap periode 24 jam.
- b. Jam-jam istirahat ini hanya boleh dibagi paling banyak menjadi 2 periode istirahat paling sedikit 10 jam setiap periode 24 jam.
- c. Persyaratan untuk periode istirahat yang diuraikan pada paragraph 1 dan paragraph 2 di atas, tidak harus diikuti jika berada dalam situasi darurat atau situasi latihan, atau terjadi kondisi-kondisi operasional yang mendesak.
- d. Meskipun adanya ketentuan di dalam paragraph 1 dan paragraph 2 di atas, tetapi metode minimum jam tersebut dapat dikurangi menjadi paling sedikit 6 jam berturut-turut, asalkan pengurangan semacam ini tidak lebih dari 2 hari, dan paling sedikit harus ada 70 jam istirahat selama periode 7 hari.
- e. Pemerintah yang bersangkutan harus menetapkan agar jadwal-jadwal jaga ditempelkan pada tempat-tempat yang mudah dilihat.

## B. KERANGKA PEMIKIRAN



## **BAB III**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

MV. Marcap Tik tempat penulis bekerja sebagai Nakhoda merupakan armada milik perusahaan Saudi Marcap, yang beroperasi di daerah pelayaran Perairan Saudi Aramco, Khafji Oilfield, Saudi Arabia. Berdasarkan pengalaman penulis, sehubungan dengan hal-hal yang penulis uraikan sebelumnya, penulis menemukan beberapa fakta sebagai berikut:

1. Pada tanggal 05 September 2023 di pagi hari, terjadi pertengkaran yang hampir menimbulkan perkelahian diantara juru mudi dengan juru minyak. Setelah awak kapal yang lain melerai pertengkaran ini barulah diketahui pokok permasalahan yang ada, yaitu juru mudi menjadi timbul kemarahannya setelah mendengar juru minyak menyanyikan sebuah lagu dan juru mudi menjadi tersinggung karena merasa lagu yang dinyanyikan adalah sebuah sindiran yang di tujukan kepadanya. Padahal sebelumnya juru mudi ini terkenal seorang yang humoris dan sulit sekali untuk marah. Selain itu, di antara dua orang ini merupakan teman yang terkenal paling akrab diantara awak kapal yang lainnya, tetapi seperti yang terjadi saat itu juru minyak juga terpancing emosinya karena merasa tidak bermaksud menyindir juru mudi sehingga timbul pertengkaran yang hampir menimbulkan perkelahian.
2. Pada tanggal 15 September 2023, penulis sebagai nakhoda mendapat laporan dari Muallim II bahwa telah terjadi perselisihan antara juru minyak dan juru masak. Timbulnya perselisihan dikarenakan pada waktu itu Juru minyak memasak mie di dapur dan tidak langsung mencuci alat-alat masak setelah memasak mie di dapur, waktu itu juga mungkin karena jenuh di kamar juru masak mencoba memutar film di mess room sambil mengobrol dengan juru minyak yang sedang makan di mess room, namun rupanya semua film sudah

dia lihat dan merasa malas untuk menontonnya lagi, dia kemudian pergi ke dapur untuk membereskan dapur. Namun pada saat ke dapur dia melihat alat-alat masak kotor masih di tempat cuci piring. Pengtenggaranpun terjadi.

3. Pada tanggal 14 Oktober 2023 sekitar jam 12 siang, seorang juru minyak mempunyai inisiatif untuk melakukan pemindahan oli kotor dari *sludge tank* di kamar mesin dipindahkan ke drum kosong yang ada di atas dek. Pekerjaan ini sebenarnya sudah biasa dia kerjakan bersama awak kapal bagian mesin yang lainnya. Pada saat itu juru minyak ini mempunyai inisiatif untuk mengerjakannya sendiri. Hal ini dilakukan karena dia telah mendengar instruksi dari KKM yang mempunyai rencana untuk mengganti oli mesin sesuai jadwal yang telah di rencanakannya, untuk itu diperlukan persiapan pengosongan *sludge tank* untuk menampung bekas oli yang akan diganti. Juru minyak yang merasa telah terbiasa melakukan pekerjaan pemindahan oli kotor tersebut merasa dapat melakukannya sendiri tanpa membebani KKM untuk melakukan pemindahan itu. Siang itu, setelah pergantian tugas jaga dari juru minyak yang bertugas pada periode jam 6 -12 pagi kepadanya, tanpa menunggu perintah dari KKM dia mempersiapkan segala peralatan untuk melakukan pemindahan oli kotor dari *sludge tank* di kamar mesin ke drum di atas dek. Oli berceceran di atas dek setelah oiler tinggal untuk mengambil air minum dan dia lupa sedang melakukan pekerjaannya.
4. Pada tanggal 17 Oktober 2023 ada seorang anak buah kapal yang sudah bekerja selama 6 bulan lebih di kapal. Anak buah kapal tersebut merasa sangat jenuh dengan pekerjaannya, sementara kontrak kerjanya telah selesai dan telah memasuki bulan ke 7 dia merasa sangat jenuh dan malas bekerja, dia melakukan mogok kerja. Sebagai nakhoda kapal penulis memanggil anak buah kapal tersebut untuk memberikan arahan dan nasehat. Namun anak buah kapal tersebut tetap pada kemauannya, sehingga nakhoda mengambil keputusan untuk mengembalikan anak buah kapal tersebut, menghubungi pihak kantor melalui telepon satelit untuk disiapkan pengganti. Sebagai pertimbangan adalah agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan dan dikhawatirkan berdampak jelek terhadap crew yang lain, dan apabila masih mempertahankan anak buah kapal tersebut penulis sebagai nakhoda merasa sia-sia, karena semangat kerjanya

sudah tidak ada lagi dan kontrak kerjanya juga sudah lama selesai. Untuk itu lebih baik memulangkan anak buah kapal tersebut untuk mengambil masa cuti.

## **B. ANALISIS DATA**

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

### **1. Meningkatnya Emosional ABK Yang Berdampak Pada Perselisihan Di Atas Kapal**

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

#### **a. Keterlambatan Saat Melaksanakan Cuti Reguler**

Telah habisnya masa kontrak kerja di kapal dapat menimbulkan rasa jenuh pada anak buah kapal. Seperti penjelasan di atas, masa kontrak yang telah lewat dan daerah pelayaran yang terbatas bahkan selalu dan berada di tengah laut dan jarang sandar ke darat. Anak buah kapal hanya bertemu dengan orang-orang yang sama dan kegiatan yang sama pula. Setiap hari selalu melakukan aktifitas kerja yang monoton yaitu dinas jaga, makan, istirahat dan tidur. Tidak berinteraksi secara langsung dengan orang lain selain anak buah kapal tersebut. Keterlambatan cuti yang tidak sesuai dengan jadwalnya membuat mereka berpikir tidak yakin tentang kepulangan mereka kapan. Apalagi yang sudah dua kali mengajukan permohonan untuk cuti ,tapi belum ada titik terangnya. Apabila hal ini ditanyakan ke kantor, alasannya belum ada pengganti dan harus bersabar. Ditambah lagi kondisi di pelabuhan pada saat kapal bersandar .ABK tidak bisa kemana mana untuk hanya sekedar menghilangkan jenuh, melihat lihat keliling kota ,sambil mencari tempat bersantai ,menambah kejenuhan menjadi jadi. Begitu ketatnya aturan di pelabuhan tempat bersandar, tidak memungkinkan bagi ABK untuk keluar dari pelabuhan melihat lihat kota terdekat. Manajemen pelabuhan Khafji,tempat kapal bersandar hanya menyediakan satu musholah kecil,dimana kami melaksanakan sholat,jika kapal bersandar di pelabuhan. Setiap hari yang ditunggu tunggu hanyalah kapan pengganti datang dan mereka bisa pulang,bertemu dengan keluarga.

**b. Kurangnya Perhatian Dari Manajemen Terhadap ABK**

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

**2. Menurunnya Semangat dan Konsentrasi Kerja ABK**

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

Sebagaimana yang diceritakan penulis pada deskripsi data di atas bahwa :

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

Anak buah kapal mogok dalam bekerja karena merasa jenuh dan berusaha mencari alasan agar diberhentikan sehingga dapat dipulangkan segera setelah habis masa kontraknya. Keinginan kuat untuk bisa pulang setelah lewat masa kontrak kerja akhirnya membuat mereka melakukan hal hal yang mereka dapat menjadi alasan yang kuat agar mereka bias dipulangkan dengan segera. Mereka tidak berpikir lagi terhadap penilaian kinerja mereka dan tidak berpikir lagi apakah mereka akan di pekerjakan lagi di perusahaan itu atau tidak . yang ada dalam benak mereka hanya bagaimana caranya agar segera pulang.

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

**b. Banyaknya pekerjaan karena operasional kapal yang sangat padat**

Juru masak mulai malas dan tidak disiplin dalam bekerja sebagai akibat kejenuhan karena terlalu lama bekerja dengan waktu dan rutinitas yang tidak berubah. Disamping itu kurangnya komunikasi dalam menilai hasil kerjanya membuat tidak bersemangat untuk membuat kreasi yang baru dalam hal memasak. Yang penting ABK bisa makan dan dia sudah melakukan tugas rutinnya, tanpa memikirkan lagi selera dan variasi masakan yang diolah. Dan ini kesannya disengaja untuk mendapatkan perhatian perwira terutama nakhoda serta menjadi alasan yang kuat bagi perwira /nakhoda untuk memulangkannya, dan sama seperti di atas dia tidak lagi berpikir apakah perusahaan masih mau mempekerjakan dia atau tidak. Tujuan utama dari aksi aksi mereka adalah untuk menjadikannya alasan yang kuat agar mereka segera dipulangkan.

**C. PEMECAHAN MASALAH**

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

**1. Alternatif Pemecahan Masalah**

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

**a. Meningkatnya Emosional ABK yang Berdampak pada Perselisihan di Atas Kapal**

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

**1) Komitmen Perusahaan pada Pelaksanaan Cuti Reguler ABK**

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

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

## **2) Melalui Pendekatan dan Komunikasi Nakhoda Terhadap ABK**

### **a) Mengadakan pendekatan secara perorangan**

Menghadapi anak buah kapal yang telah memperlihatkan tanda tanda perubahan sikap dan emosional sebagai akibat kejenuhan yang telah melanda dapat dilakukan pendekatan secara personal tanpa diketahui oleh anak buah kapal yang lainnya. Sebagaimana sifat manusia yang ada kalanya memiliki sifat tertutup dan merasa malu apabila memiliki permasalahan di ketahui oleh orang lain. Sebagai nakhoda harus dapat melakukan pendekatan dan memahami kondisi yang demikian. Mengacu kepada asal usul dan budaya anak buah kapal darimana dia berasal, nakhoda dapat memberikan masukan atau nasehat secara pribadi. Pada umumnya kesulitan untuk melakukan pendekatan adalah masalah bahasa sebagai alat berkomunikasi. Kemampuan berkomunikasi

sangat di tuntut untuk dapat memaharni permasalahan yang ada. Dengan mempergunakan bahasa sebagai alat komunikasi maka bahasa merupakan sarana sentral, oleh karena dapat dipergunakan untuk untuk menyampaikan maksud-maksud tertentu. Komunikasi yang lancar akan mempermudah penyampaian terhadap segala hal, baik yang menyangkut masalah pekerjaan ataupun masalah pribadi. Bila anak buah kapal dapat menangkap dengan jelas apa yang di sampaikan maka dengan mudah berkonsultasi dengan nahkoda mengenai permasalahannya.

b) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

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

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

(2) Hubungan kerjasama yang baik

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

(3) Adanya rasa aman dan tentram.

Ketentraman disini adalah perasaan percaya diri sendiri dan ketentuan batin yang tenang dengan disertai ketentraman pikiran, kebutuhan akan ketentraman itu di tujukan kepada keamanan akan jiwa, raga, kesehatan dan barang-barang yang dimilikinya, juga keamanan akan pekerjaannya bukan

hanya bagi diri sendiri, akan tetapi juga bagi segenap keluarganya.

**b. Menurunnya Semangat dan Konsentrasi Kerja ABK**

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

**1) Memberikan Sarana Hiburan Dengan Koordinasi Pihak Manajemen**

**a) Fasilitas rekreasi atau ruang santai**

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

**b) Fasilitas film-film**

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

sekaligus pengetahuan baru yang bisa digunakan untuk mengurangi timbulnya kejenuhan di atas kapal.

c) Fasilitas karaoke

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

d) Fasilitas alat olahraga

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

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

**2) Memberikan Masukan pada Pihak Manajemen Tentang Perubahan Jadwal**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah**

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

### **a. Meningkatnya Emosional ABK yang Berdampak Pada Perselisihan Di Atas Kapal**

#### **1) Komitmen Perusahaan pada Pelaksanaan Cuti Reguler ABK**

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

Kerugian:

Perusahaan sewaktu-waktu harus mencari crew lain dari kapal lain

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

Keuntungannya :

Crew dapat tepat waktu mengambil masa cuti.

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

#### **2) Melalui Pendekatan dan Komunikasi Nakhoda terhadap ABK**

Adakalanya seseorang yang memiliki permasalahan tidak ingin diketahui oleh orang lain bahwa dirinya sedang menghadapi suatu

masalah. Sebagai nakhoda apabila mengetahui suatu perubahan sikap atau perilaku pada anak buah kapal dapat melakukan pendekatan secara langsung kepada anak buah tersebut. Pendekatan sebagai orang tua ataupun sebagai pendengar akan lebih mudah menangkap permasalahan yang ada dan mendapatkan solusi pemecahannya.

Kerugian:

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

keuntungan :

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

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

#### **b. Menurunnya Semangat Dan Konsentrasi Kerja ABK**

##### **1) Memberikan Sarana Hiburan Dengan Koordinasi Pihak Manajemen**

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

Kerugian:

Perusahaan harus mengeluarkan tambahan biaya untuk penyediaan sarana hiburan.

Keuntungan :

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

## **2) Memberikan Masukan Pada Pihak Manajemen Tentang Perubahan Jadwal**

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

Kerugian:

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

Keuntungan :

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

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

### **3. Pemecahan Masalah Yang Dipilih**

Dari beberapa alternatif pemecahan masalah beserta evaluasinya dapat ditemukan pemecahan masalah yang langsung dapat dilakukan seorang nakhoda di atas kapal untuk mengatasi permasalahan yang di akibatkan dari kejenuhan anak buah kapal, yaitu :

#### **a. Meningkatnya Emosional ABK Yang Berdampak pada Perselisihan Di Atas Kapal**

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

#### **b. Menurunnya Semangat dan Konsentrasi Kerja ABK**

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

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

Seorang atasan yang dapat menghargai bawahannya akan meningkatkan kepercayaan diri bawahan tersebut. Apa yang telah dilakukannya bukanlah suatu yang sia-sia dan bawahan akan merasakan suatu keberhasilan bahkan menimbulkan kebanggan bagi dirinya. Penghargaan yang didapatkannya berarti juga suatu pengakuan atas usahannya. Motivasi atau semangat kerja akan timbul berdasarkan pengakuan tersebut. sehingga

untuk selanjutnya bawahan akan berusaha untuk mempertahankan pengakuan yang telah di dapatnya. Tentunya bukanlah hal yang sulit bagi seorang nakhoda sebagai atasan untuk memberikan penghargaan untuk sebuah hasil kerja anak buah kapal.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

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

1. Keterlambatan dalam melaksanakan cuti akan menyebabkan bermacam masalah ,terutama dalam hal emosi ABK dan juga akan memperngaruhi kinerja mereka. Karena yang seharusnya mereka sudah pulang dan berkumpul bersama keluarga ,namun karena jadwalnya terlambat,semua berantakan. Sehingga pikiran mereka menjadi terbagi ,antara pulang dan pekerjaan. Sehingga sedikit saja ada hal yang tidak berkenan di hati mereka, emosi langsung akan naik.
2. Kurangnya perhatian dari manajemen akan memperburuk lagi keadaan mereka. Karena mereka merasa tidak diperhatikan ,dengan adanya keterlambatan cuti itu tanpa adanya penjelasan dengan pendekatan yang bersifat kekeluargaan.seperti memberikan semangat untuk tetap melaksanakan tugas dengan baik sebagaimana mestinya. Di sinilah gunanya pendekatan kekeluargaan jadi mereka merasa masih diperhatikan.
3. Kurangnya fasilitas hiburan di atas kapal juga akan menambah kondisi tersebut semakin buruk, dan menurunkan semangat kerja serta konsentrasi. Betapa tidak ,setelah dibebani dengan jadwal pekerjaan yang padat ,ditambah lagi keterlambatan untuk mendapatkan cuti sesuai dengan jadwalnya. Dengan adanya sarana hiburan akan mengurangi atau melupakan rasa letih setelah bekerja,dan sedikit melupakan masalah keterlambatan pulang.

4. Pekerjaan di pengeboran lepas pantai memang menuntut kerja keras ,konsentrasi dan mental yang kuat. Dengan padatnya jadwal kerja dan pekerjaan yang itu itu saja setiap harinya,akan membuat jenuh . Diperlukan suatu perhatian khusus dari pihak manajemen, terutama masalah cuti yang tepat waktu, agar semangat kerja ABK tetap terjaga.

## **B. SARAN**

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



1. Disarankan kepada Perusahaan untuk selalu mengecek masa kerja crew dan menanggapi dengan cepat bila ada permintaan cuti dari kapal, sehingga bisa mempersiapkan crew pengganti tepat pada waktunya. Nakhoda mengirimkan surat pemberitahuan permintaan permohonan cuti crew kepada Perusahaan satu bulan sebelum berakhirnya masa *incharge* agar perusahaan mempunyai cukup waktu untuk mencari crew pengganti.
2. Nakhoda juga harus memberikan masukan kepada pihak manajemen / perusahaan akan pentingnya untuk memberikan fasilitas hiburan di atas kapal,seperti karaoke ,internet tv dan lain sebagainya untuk memenuhi sarana bagi ABK melepas lelah setelah letih bekerja. Karena tingkat kedisiplinan yang tinggi dan peraturan yang ketat ,serta jadwal kerja yang padat akan menyebabkan tingkat stress karean pekerjaan yang juga tinggi. Maka dengan adanya sarana hiburan di atas kapal tersebut diharapkan akan bisa mengurangi tingkat stress setelah letih bekerja.
3. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan untuk memberikan sarana hiburan di atas kapal agar ABK tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton. Bagi Nakhoda agar memberikan masukan pada pihak manajemen tentang perubahan jadwal operasional kapal. Dengan demikian semangat dan konsentrasi kerja ABK lebih maksimal
4. Nakhoda agar memberikan masukan pada pihak manajemen tentang perubahan jadwal operasional kapal. Sehingga jika ada jadwal pergantian kru kapal akan bisa dikondisikan dengan baik. Dan nakhoda juga harus memberikan informasi

kepada pihak manajemen /perusahaan jika ada perubahan jadwal cuti ABK yang perlu pulang lebih awal dari jadwalnya ,dikarenakan ada urusan yang mendadak/ penting. Misalnya orang tua meninggal dan sebagainya yang mengharuskan dia cepat pulang. Karena dengan adanya masalah, akan mempengaruhi semangat dan kinerja mereka juga. Semangat kerja akan menurun dengan cepat bahkan tidak ada sama sekali. Dan tidak baik jika yang bersangkutan masih tetap berada di atas kapal, dan masih bekerja dengan beban masalah dalam pikirannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia.
- Azwar. (2009). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaplin. (2015). *Dictionary Of Psychology*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Effendy M.A, Onong Uchjana. (2020). *Human Relations dan Publics Relations*, Bandung: Mandar Maju.
- Goleman, Daniel. (2015:67) Kecerdasaan Emosional. Jakarta : PT Gramedia
- Maritime Labour Convention (MLC) 2006*. ILO Publication
- Notoadmodjo. (2003:126). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan pemerintah No. 17 tahun 2000 tentang Kepelautan
- Pines. (2013). *Characteristics of staff burnout in mental health settings. Hospital Community Psychiatry*
- Poerwadarminto. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ramdhani. (2008). *Terjemahaman Oxford Advanced Learner Dictionary*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Soetoro, R. (2015). *Diktat Kepemimpinan Akademi Ilmu Pelayaran*. Jakarta: Djangkar
- Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW) 1978*. IMO Publication
- Wawan, A dan Dewi M. (2010). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika

**Lampiran 1**  
**SHIP PARTICULAR**

 <b>SAUDI MARCAP</b> Contracting & Maintenance LTD. الشركة السعودية لمركب للإتشاء و الصيانة المحدودة		<h1 style="margin: 0;">MARCAP TIK</h1> 	
<b>VESSEL OVERVIEW</b>			
Vessel Type:		Aluminium Monohull Fast Multi-Role Vessel	
Classification:		based on the Caterpillar-Powered Flex-40SC	
Safety Regulation:		BV I • HULL • MACH, Crew Boat, Sea Area 3	
Regs, Codes, Guidelines:		BV and Panama Flag State requirements MARPOL, SOLAS, IMDG	
<b>HULL PARTICULARS</b>			
Length Overall:		40.00 m	
Breadth Moulded:		7.60 m	
Depth Moulded:		3.65 m	
Loaded Draft:		1.89 m	
<b>CARGO DECK</b>			
Clear Deck Area:		93 sqm	
Deck Cargo Capacity:		60 MT	
Deck Strength:		2.0 MT / sqm	
Deck Dimensions:		15.9 m x 5.5 m	
Cargo Railing Height:		1.0 m	
Deck Store:		Fitted	
Remarks:		Adequate cargo retainers and lashing lugs on both sides for securing deck cargo	
<b>TONNAGE</b>			
GRT:		272 MT	
NRT:		81 MT	
DWT:		131 MT	
<b>MAIN MACHINERY</b>			
Number of Main Engines:		3 units with resilient mountings	
Make / Type:		Caterpillar C32 ACERT IMO Tier 2	
Total BHP:		3 x 1450 BHP @ 2300 rpm	
Propellers:		3 x fixed pitch, Ni-Al-Bronze, 5 blades	
Bow Thruster:		1 unit electro-hydraulic @ 100 HP	
<b>PERFORMANCE</b>			
Maximum Speed:		28 knots @ 100% MCR	
Maximum Fuel Consumption:		878 L / hr	
Economical Speed:		26 knots @ 85% MCR	
Economical Fuel Consumption:		765 L / hr	
<b>GENERATORS AND AUXILIARY ENGINES</b>			
Generators:		3 x Caterpillar SR4 Alternator 66 kW	
Prime Movers:		3 x 125 BHP @ 1500 rpm	
Make / Type:		Caterpillar C4.4	
Vessel Power Supply:		415/220 Volt AC, 50 Hz, 3-phase + 24 Volt DC	
Shore Power / Reelers Sockets:		1 / 4	
<b>SAFETY EQUIPMENT</b>			
Life Rafts:		4 x 25-man each side as per SOLAS	
Life Jackets:		88 on board as per SOLAS	
Life Buoys:		8 on board as per SOLAS	
Scrambling Nets:		2 units	
Other Equipment:		Pyrotechnics, line-throwing apparatus	
Rescue Zone:		Port and Starboard	
<b>EMERGENCY RESPONSE FEATURES</b>			
1 x external FFI monitor with remote clutch and control @ 600 cbm per hour			
Aerosol fire extinguishing system			
SOLAS rescue boat with Davit			
<b>ACCOMMODATION AND STORAGE</b>			
<b>MAIN DECK</b>			
Passenger Seats:		Economy Class, 70 pax	
Seating Arrangement:		2-3-2 (max 3 seats per row)	
Seat Pitch:		900 mm	
Passenger Toilets:		2 cubicles with showers	
Entertainment System:		2 x LCD TV screens	
Passenger Chill-Out Lounge:		Fitted	
Utility Room:		Fitted	
<b>BELOW MAIN DECK</b>			
Crew Cabins / Total Bunks:		4 / 10 (3 x 2-man, 1 x 4-man)	
Crew Toilet:		1 cubicle with shower	
Entertainment System:		1 x LCD TV screen	
Crew Mess and Galley:		Fitted	
Crew Washer and Dryer:		Fitted	
Separate Walk-In Freezer and Chiller:		Fitted	
Dry Store:		Fitted	
Work Bench:		Fitted	
<b>ELECTRONICS AND CONTROLS</b>			
GMDSS:		Sea Area A1+A2	
VHF:		Sailor 6222	
MF/HF Radio:		Sailor 6310	
BNWAS:		LeGuardian2025	
Marine Radar:		Simrad HALO-3	
GPS:		Simrad P2005	
Depth / Echo Sounder:		Simrad P319	
Satellite Compass:		Simrad P3007	
Magnetic Compass:		Riviera 6"	
Navtex Receiver:		JMC-NT-1800	
Public Address / Intercom System:		Vinglor Zenitel	
Search Lights:		3 x 1000W	
EPIRB:		McMurdo E8	
SART:		McMurdo S5A	
AIS:		Simrad V5035	
CCTV:		12 units fitted (7 x Exterior, 1 x Bridge, 1 x Passenger Area, 1 x Mess Room, 2 x Engine Room)	
<b>TANK CAPACITIES</b>			
Fuel Oil:		82,000 L	
Bunker Flowmeter:		Fitted	
FUELTRAX EFMS:		Ready	
Fresh Water:		30,000 L	
Grey Water:		500 L	
Oily Bilge:		600 L	
Lube Oil:		450 L	
Gear Oil:		450 L	
Hydraulic Oil:		450 L	
Fuel Oil Sludge:		500 L	
IMO-Approved Sewage Treatment Plant:		Fitted for 15 pax	
IMO-Approved Oil Water Separator:		15 ppm	
<b>OPTIONS</b>			
FUELTRAX electronic fuel management system			

The details on this specification sheet are produced in good faith but not guaranteed.

## Lampiran 2 CREW LIST

	<b>MANAGEMENT SYSTEM FORMS</b>	MSF-A-03-01 Page 1 of 1 Rev: 1 Date: January 2015
<b>Crew List</b>		

Vessel: MARCAP TIK		Flag: TUVALU		Last Port: KHAJJI PORT KSA		Vessel Type: CREW BOAT		Date: 30 NOVEMBER 2023			
NO	FIRST NAME	MIDDLE NAME	SURNAME	RANK	NATIONALITY	PLACE OF BIRTH	DATE OF BIRTH	SEAMAN BOOK NO.	EXPIRY	PASSPORT NO.	EXPIRY
1	ROZALI	BIN	GANAK	MASTER	INDONESIAN	PALEMBANG	14.03.1969	F 140586	18.05.2025	C 7166838	09.04.2026
2	MUSRA	-	YULIUS	CH. OFF	INDONESIAN	LAKAPERA	05.07.1987	G 015617	24.07.2025	C 7308230	28.07.2025
3	JOHANIS		DUMA	CH ENG	INDONESIAN	UJUNG PANDANG	07.06.1974	F 249040	03.07.2024	C 7254473	02.03.2026
4	DICKY	YALESA WIWAHA	INTRIS	3 <sup>rd</sup> ENG	INDONESIAN	SEMARANG	13.07.1992	F 301438	22.01.2025	C 7972677	11.11.2026
5	HENGKI	AFRIZAL	SILTONGA	AB	INDONESIAN	BATAM	04.04.1994	F 257474	28.10.2024	C 8273574	13.04.2027
6	HENDRY	-	KUSTONO	AB	INDONESIAN	SURABAYA	17.09.1979	H032742	16.06.2025	C 9393669	27.06.2027
7	SEPRI	-	DARMANTO	OILER	INDONESIAN	KIJANG	08.09.1998	F 002491	07.03.2024	C 8677149	05.04.2027
8	YOGA	-	MANDRAWATA	AB/COOK	INDONESIAN	KIJANG	10.11.1990	E 112948	01.11.2024	C 9142344	08.06.2027

Submitted by:

  
 MUSRA YULIUS  
 CH. OFF



Section: MSF-A	Prepared by: ABC	Approved by: GHI
----------------	------------------	------------------



MANAGEMENT SYSTEM FORMS

MSF-F-15  
Page 1 of 1  
Rev: 2  
Date: November 2019

Leave Request Form

Name: \_\_\_\_\_ Designation: \_\_\_\_\_  
ID Number: \_\_\_\_\_ Department/Vessel: \_\_\_\_\_

Type of Leave/Vacation: (Please tick as appropriate in the box)

Annual	<input type="checkbox"/>	Business	<input type="checkbox"/>
Sick	<input type="checkbox"/>	Unpaid	<input type="checkbox"/>
Emergency	<input type="checkbox"/>	Others	<input type="checkbox"/> (specify: _____)

Date of leave starts on: \_\_\_\_\_ Date of leave ends on: \_\_\_\_\_  
Total # of Days: \_\_\_\_\_ Paid ☐ Unpaid ☐ Work Resumes on: \_\_\_\_\_  
Last leave taken: From: \_\_\_\_\_ Until: \_\_\_\_\_  
Air ticket Request: Yes ☐ No ☐ If Yes, please mention: Cash ☐ or Company Booked Air ticket ☐  
Complete Address during vacation: \_\_\_\_\_  
Home Telephone No.: \_\_\_\_\_ Mobile No.: \_\_\_\_\_  
E-mail Address: \_\_\_\_\_

NOTE:

1. Failure to return as per the scheduled return date, employee is responsible for his/her re-booking of air ticket, and any fees and charges incurred shall be borne by employee.
2. In case of absence on the scheduled date of return to work for reason of employee's health issue, a medical certificate from a duly recognized physician is required.
3. As a crew of maritime vessels or marine employees which are on special service condition and due to employee's nature of work, the company has the right to recall employee to report back for work during vacation if the need arises. Any number of days left due to unfinished vacation can be redeemed thru cash or carried forward to the next leave due as necessary.
4. I agree that failure to report back to work within seven (7) days without any notice given to the HR/Crewing Dept means termination of my service and that the company has NO obligation whatsoever now & in the future.

Employee's Signature

Date

Immediate Superior

Date

Management Approval by:  
Divisional Director/ PE/ PC/ President & CEO

Remarks: \_\_\_\_\_

FOR HR USE ONLY

Leave Due: \_\_\_\_\_ Days  
Approved Leave: \_\_\_\_\_ Days

TICKET ENTITLEMENT:

☐ Return ☐ One Way ☐ NO Ticket  
☐ Cash ☐ Company Booked

HR Remarks: \_\_\_\_\_

Approved: ☐

Disapproved: ☐

Director – Administration / Manager- HR

CC: Employee File, Employee, Accounts

Section: MSF-F

Prepared by: HRD

Approved by: President & CEO

Lampiran 4  
MV MARCAP TIK



Lampiran 5  
WIFI Router



Lampiran 6  
Ruang Makan Dan Hiburan



**FUGRO MARINE WEATHER SERVICES**

c/o Fugro Survey (Middle East) Limited  
PO Box 261066  
Dubai  
United Arab Emirates

Phone : +971 (0)43415311  
Mobile : +971 (0)50 644 1643  
Email : meto.uae@fugro.com

**To** International Marine Construction Co. (S.A.K.)  
**Subject** Weather Forecast for Barge 'DLB JAWHARAH-2', Khafji Field - 28.41N 48.9E.  
**Validity** Forecast valid 120 hours from 06:00 17 February 2024 (UTC+3)  
**WARNING** NIL

**Met Situation** Shallow area of low pressure over the Empty Quarters extends a trough into most parts of the Gulf. High pressure filling into KSA, bringing NW'y flow.

**Advisory**

**Weather** Fair.

Time	10m Wind Dir	10m Wind Spd [kts]	10m Gust [kts]	50m Wind Speed [kts]	Wind Wave Height [m]	Swell Dir	Swell Height [m]	Swell Period [s]	Sig Wave Height [m]	Max Wave Height [m]	2m Temp [C]	Surface Current Dir Towards	Surface Current Speed [kts]	Sunrise/Sunset
17/0600	NNW	16	21	20	0.8	NNW	0.4	4	0.9	1.5	19	133	0.4	0621
17/0900	NNW	15	20	19	0.8	NNW	0.3	4	0.9	1.4	19	146	0.3	
17/1200	NNW	14	18	17	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	19	260	0.3	
17/1500	N	16	21	20	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	19	192	0.4	
17/1800	NNW	16	20	19	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	20	144	1.1	
17/2100	NNW	16	21	20	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	19	123	1.0	1736
18/0000	NNW	16	21	20	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	19	109	0.3	0620
18/0300	NNW	14	18	17	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	19	177	0.1	
18/0600	NNW	14	18	17	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	18	140	0.5	
18/0900	NW	12	16	15	0.6	NNW	0.2	4	0.6	1.1	18	122	0.5	
18/1200	NNW	10	13	13	0.5	NNW	0.2	4	0.5	0.9	18	138	0.2	
18/1500	N	10	14	13	0.5	NNW	0.2	4	0.5	0.8	19	175	0.3	
18/1800	NNW	8	11	10	0.3	NNW	0.2	4	0.4	0.6	19	142	0.8	
18/2100	NW	14	18	17	0.6	NNW	0.2	4	0.6	1.1	19	124	1.0	1736
19/0000	NW	14	18	17	0.6	NNW	0.2	4	0.6	1.1	19	117	0.6	0619
19/0300	NW	13	17	16	0.6	NNW	0.2	4	0.6	1.0	18	250	0.0	
19/0600	NNW	13	16	15	0.6	NNW	0.2	4	0.6	1.0	18	212	0.2	
19/0900	NNW	10	14	13	0.5	NNW	0.2	4	0.5	0.9	18	149	0.3	
19/1200	NNW	10	12	12	0.4	NNW	0.2	4	0.5	0.8	18	150	0.2	
19/1500	N	8	11	10	0.3	NNW	0.2	4	0.3	0.6	18	196	0.2	
19/1800	NE	7	9	9	0.2	-	0.0	-	0.2	0.3	18	172	0.4	
19/2100	ENE	8	10	10	0.2	-	0.0	-	0.2	0.3	19	138	0.9	1737
20/0000	N	9	12	11	0.2	-	0.0	-	0.2	0.3	18	125	0.7	0618
20/0300	NW	9	12	11	0.2	-	0.0	-	0.2	0.3	18	349	0.0	
20/0600	NW	11	14	14	0.3	-	0.0	-	0.3	0.5	18	286	0.4	
20/0900	NW	10	13	12	0.4	-	0.0	-	0.4	0.6	18	221	0.2	
20/1200	NNW	10	13	12	0.4	-	0.0	-	0.4	0.6	18	157	0.3	
20/1500	NNE	9	12	11	0.4	-	0.0	-	0.4	0.6	19	188	0.2	
20/1800	NNE	7	10	9	0.2	-	0.0	-	0.2	0.3	19	207	0.2	
20/2100	NNW	8	10	10	0.2	-	0.0	-	0.2	0.3	19	146	0.6	1738
21/0000	NNW	13	17	16	0.4	-	0.0	-	0.4	0.6	19	126	0.8	0617
21/0300	NNW	14	18	17	0.5	NNW	0.2	4	0.5	0.9	19	106	0.2	
21/0600	NNW	13	18	17	0.6	NNW	0.2	4	0.6	1.0	19	303	0.6	
21/0900	NNW	12	16	15	0.6	NNW	0.2	4	0.6	1.0	18	278	0.4	
21/1200	NNW	11	15	14	0.5	NNW	0.2	4	0.5	0.9	18	159	0.3	
21/1500	N	11	14	14	0.5	NNW	0.2	4	0.5	0.9	19	178	0.1	
21/1800	N	16	21	20	0.6	NNW	0.2	4	0.6	1.1	19	268	0.2	
21/2100	NNW	16	21	19	0.7	NNW	0.2	4	0.7	1.2	19	157	0.4	1738
22/0000	NW	14	18	17	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	19	129	0.8	0616
22/0300	NW	15	19	18	0.7	NNW	0.3	4	0.8	1.3	19	111	0.3	
22/0600	NW	13	17	17	0.6	NNW	0.3	4	0.7	1.1	18	306	0.4	1739

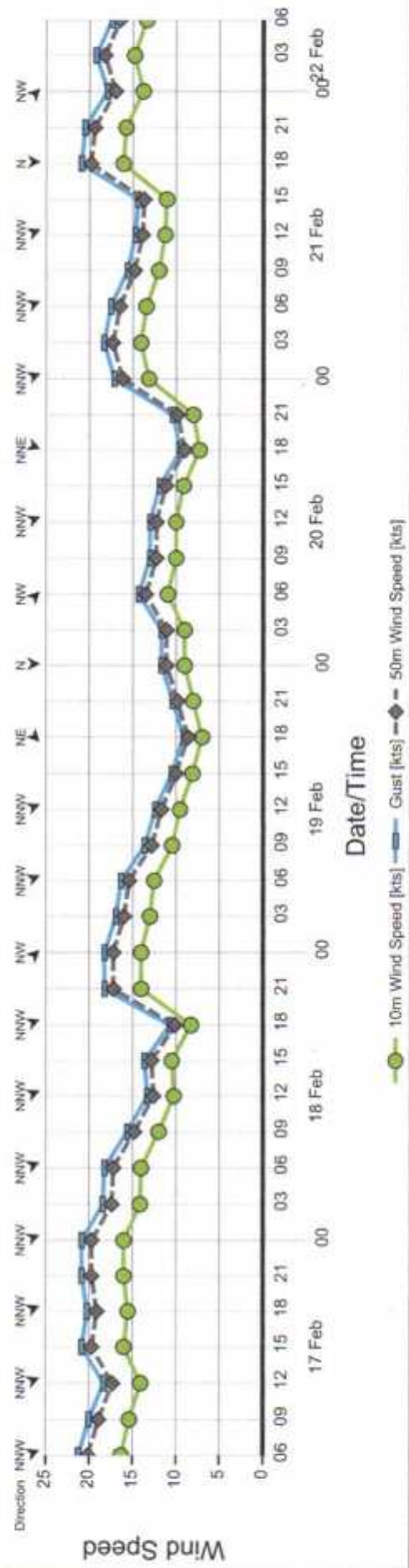
Winds are 10-min average speed. The significant wave height is the average of the highest 1/3rd of the waves. The maximum wave height is the average of the highest 1% of waves.



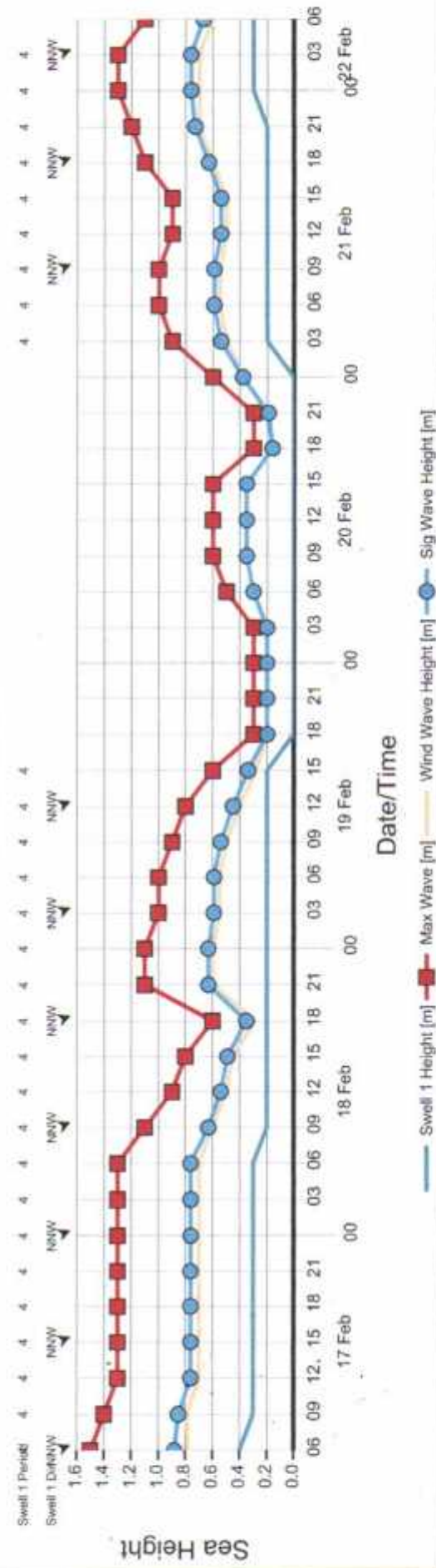
# FUGRO MARINE WEATHER SERVICES

c/o Fugro Survey (Middle East) Limited  
 PO Box 261066  
 Dubai  
 United Arab Emirates  
 Phone : +971 (0)43415311  
 Mobile : +971 (0)50 644 1643  
 Email : meto.uae@fugro.com

## Wind

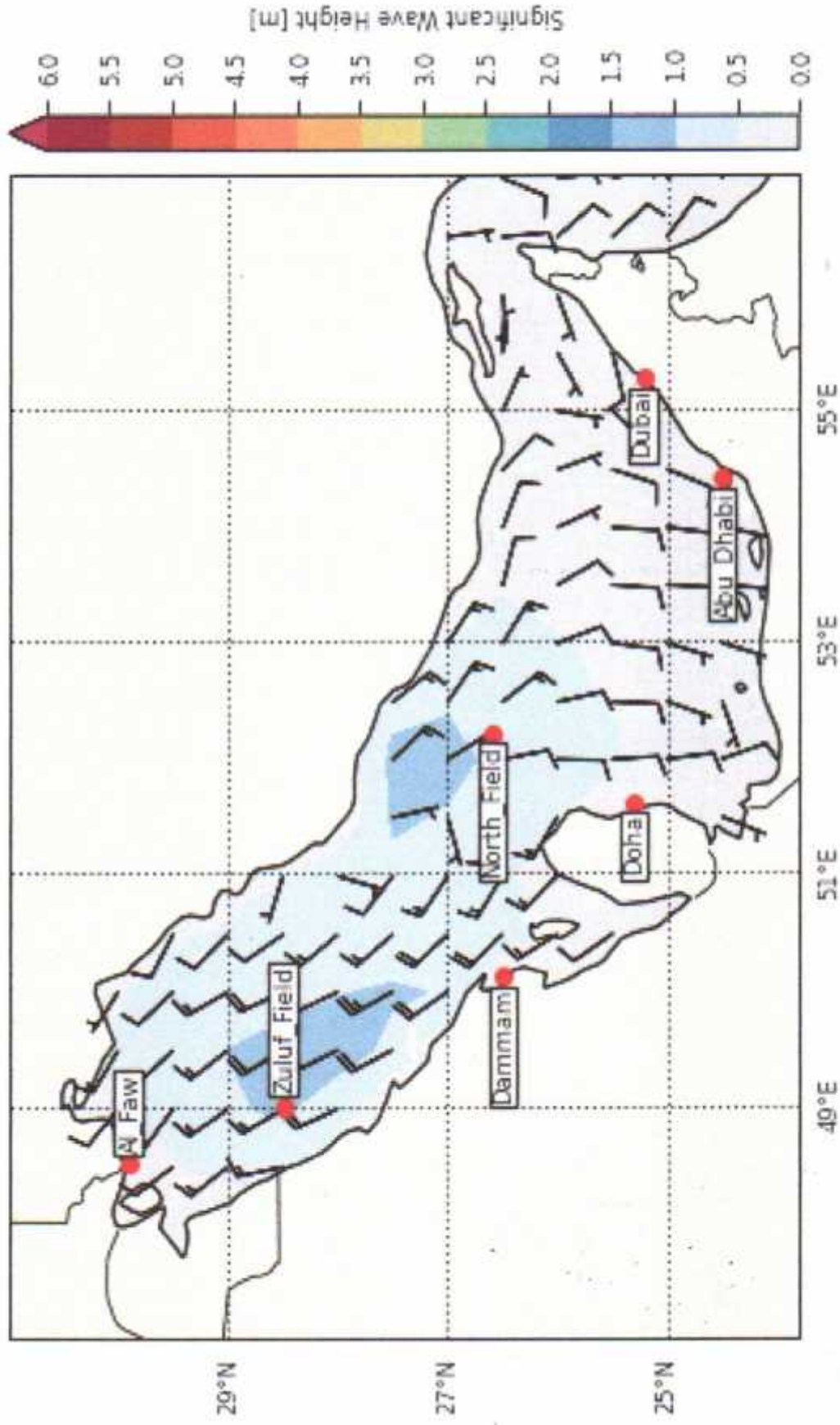


## Sea and Swell



Forecaster: Joel Jesusa

# **Marine Chart** **[Valid: 09:00 UTC - 17 February 2024]**



## DAFTAR ISTILAH

ABK (Anak Buah Kapal)	:	Anak buah kapal adalah awak kapal selain Nakhoda yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiI.
IMO	:	Singkatan dari <i>International Maritime Organization</i> , yaitu organisasi maritim international dibawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa.
ISM Code	:	( <i>International Safety Management Code</i> ) merupakan standard system Manajemen keselamatan untuk pengoperasian kapal secara aman dan untuk pencegahan pencemaran di laut.
Job Description	:	Membuat status tiap jabatan menjadi jelas akan fungsi dan perannya, hasilnya, serta tanggung jawabnya.
Kinerja	:	Hasil kerja dari seorang pekerja, dalam hal ini Anak Buah Kapal.
Mualim I	:	Anak buah kapal yang berijazah pelayaran niaga nautika dan mendapat kedudukan atau jabatan di atas kapal sebagai Perwira di bawah captain.
Nakhoda	:	Pimpinan tertinggi di atas kapal yang mempunyai tanggung jawab pada perusahaan dan Pemerintah.
<i>On board familiarization</i>	:	Pengenalan pada tugas-tugas di atas kapal dan isyarat-isyarat darurat serta tanggung jawab Anak Buah Kapal sesuai dengan jabatannya.
Otoriter	:	Berkuasa sendiri, sewenang-wenang.
Peran	:	Serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan

tertentu. Misalnya di atas kapal, perilaku Nakhoda diharapkan bisa memberi anjuran, memberi penilaian, memberi sanksi dan lain-lain.

*Safety Meeting* : Pertemuan yang dilakukan rutin antara Superintendent dengan para pekerja untuk membicarakan hal-hal mengenai K3, tentang prosedur kerja, alat pelindung diri, potensi bahaya dan lain sebagainya.

*SMS* : *Safety Managemeny System* adalah suatu sistim yang dibangun dan didokumentasikan untuk memungkinkan awak kapal melaksanakan secara efektif semua kebijakan perusahaan.

*STCW* : *Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* adalah konvensi internasional yang mengatur mengenai standar minimum pelatihan, sertifikasi dan dinas jaga untuk pelaut.



### PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : ROZALI  
NIS : 03083/N-I  
BIDANG KEAHLIAN : NAUTIKA  
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT- I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

#### A. Judul

UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL MV MARCAP TIK DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO

#### B. Masalah Pokok

1. Meningkatnya emosional ABK yang berdampak pada perselisihan di atas kapal.
2. Menurunnya semangat dan konsentrasi kerja ABK

#### C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Membina hubungan kerja yang harmonis melalui komitmen Perusahaan pada pelaksanaan cuti reguler ABK dan pendekatan serta komunikasi antar ABK
2. Memberikan masukan pada pihak manajemen tentang perubahan jadwal operasional kapal dan memberikan sarana penunjang motivasi kerja di kapal


Menyetujui :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Jakarta, February 2024

Penulis

  
Pujiningsih, M.M.Tr

Pembina (IV/a)

NIP. 19730810 200212 2 002

  
Achmad Bashori, S.Si.,MT

Pembina (IV/a)

NIP. 19770201 200604 1 019

  
Rozali

NIS: 03083/N-I

Kepala Divisi Pengembangan Usaha

  
Capt. Suhartini, MM.,MMTr

Penata TK. I (III/d)


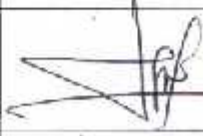

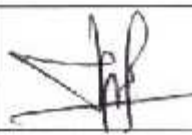
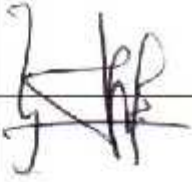

NIP. 19800307 200502 2 002

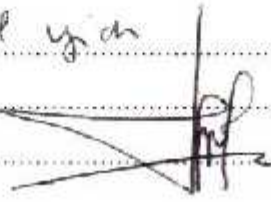
**SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**  
**DIVISI PENGEMBANGAN USAHA**  
**PROGRAM DIKLAT PELAUT - I**

Judul Makalah : **UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL MV MARCAP TIK DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO**

Dosen Pembimbing I : **Pujiningsih, M.M.Tr**

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1.	07/02-24	Pengisian Sinopsis	
2.	12/02-24	ACC Sinopsis & lanjut bab 1 & 2	
3.	14/02-24	ACC Bab 1 & 2 lanjut bab 3	
4.	15/02-24	ACC bab 3 lanjut Bab IV	
5	16/02-24	ACC bab 4 lanjut lampiran lampiran Bab. ini, buku pengantar	
6.	19/02-24	Bimbingan Elemen Smp & Dngkum	



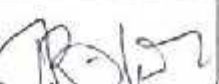


Catatan : Laporan dan Diskusi untuk jadwal yg ada  


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

Judul Makalah : UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL TERHADAP  
 KELANCARAN OPERASIONAL MV MARCAP TIK DI PERAIRAN  
 SAUDI ARAMCO

Dosen Pembimbing II : Achmad Bashori, S.Si.,MT

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	07/02-24	Pengajuan sinopsis	
2	12/02-24	Acc sinopsis lanjut bab I & II	
3	15/02-24	Acc bab I & II, lanjut bab III	
4	16/2-24	Acc bab III lanjut IV & V	
5	19/2-24	Acc bab IV & V	

Catatan : .....

.....

.....