

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM
MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN
MV EXPRESS 59**

Oleh :

ROMY PRIHANTORO

NIS. 03187/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM
MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN
MV EXPRESS 59**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Diklat Pelaut I**

Oleh :

ROMY PRIHANTORO

NIS. 03187/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : ROMY PRIHANTORO
No. Induk Siwa : 03187/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM
MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV
EXPRESS 59

Pembimbing I,

Jakarta, May 2024
Pembimbing II,

Dr. Capt. Erwin Ferry Manurung, M.M.Tr
Penata Tk. I (IV/b)
NIP. 19730708 200502 1 001

Titis Ari Wibowo, S.Si.T., MM.Tr
Pembina Tk. I (III/d)
NIP. 19820306 200502 1 001

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 : ROMY PRIHANTORO
No. Induk Siwa : 03187/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM
MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV
EXPRESS 59

Penguji I

Niken Sitalaksmi Widjaya, S.H., Msc

Pembina (IV/a)
NIP. 19750315200604 2 001

Penguji II

Adi Casmudi

Penata (III/c)
NIP 19880809201402 1 004

Penguji III

Capt. Erwin Ferry Manurung, M.M.Tr

Pembina (IV/b)
NIP. 19730708 200502 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika

Dr. Meilinasari N. H., S.Si.T., M.M.Tr

Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19810503 200212 2 001

KATA PENGANTAR

Dengan penuh kerendahan hati, penulis memanjatkan puji serta syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatnya serta senantiasa melimpahkan anugerahnya, sehingga penulis mendapat kesempatan untuk mengikuti tugas belajar program upgrading Ahli Nautika Tingkat I yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta. Sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan judul :

“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV EXPRESS 59”

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

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

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

1. Capt. Tri Cahyadi M.H.,M.Mar, selaku Kepala Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M.,M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Ibu Meilinasari N. H., S.SiT., M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Capt. Erwin Ferry Manurung, MM, M.Mar, selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
5. Titis Ari Wibowo, S.SiT.,M.M.Tr, selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah ini

6. Ibu Niken Sitalaksmi Widjaya, S.H.,Msc selaku dosen penguji yang telah menguji dan memberikan waktunya untuk memberikan saran dan masukan sehingga makalah yang saya buat menjadi lebih baik lagi
7. Seluruh Dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas makalah ini.
8. Istri saya tercinta Sella sukanah dan anak-anak saya Bima Putra Samurdera, Muhammad Bisma Hafiz Santoso dan si kecil Muhammad Arjuna Wibisono yang memberikan semangat dan kekuatan moril,dalam membantu doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
9. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXX tahun ajaran 2024 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

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

Jakarta, Mei 2024

Penulis,



ROMY PRIHANTORO

NIS. 03187/N-I

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	5
E. Waktu dan Ternpat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan.....	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	10
B. Kerangka Pemikiran	20
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	21
B. Analisis Data	24
C. Pemecahan Masalah	29
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	39

B. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. *Ship Particular*
- Lampiran 2. *Crew List*
- Lampiran 3. *Foto Crew dan proses kerja kapal survey*

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Alat transportasi laut merupakan sarana pokok dalam menunjang perkembangan dan kemajuan suatu negara. Salah satu sarana transportasi adalah kapal *utility* yang sangat dibutuhkan oleh negara-negara yang melakukan eksplorasi lepas pantai. Dalam pengoperasiannya kapal tersebut harus benar-benar dapat bekerja dengan baik dalam artian laik laut. Dalam hal laik laut ini kapal yang di maksud dimana penulis bekerja di dalamnya, tidaklah dapat dilepaskan dari sumber daya manusia yang menanganinya, mengingat sekarang ini makin maju pesatnya kemajuan teknologi di bidang pelayaran, baik dalam hal bangunan kapal maupun sarana perlengkapan navigasi kapal itu sendiri. dalam beroperasi kapal terkadang sering terkendala oleh faktor dari dalam dan dari luar.

Laiklaut (*sea-worthy*) diartikan bahwa kapal laik untuk melakukan perjalanan atau pelayaran di laut. Jadi sebelum dan pada waktu memulainya perjalanan kapal, maka nahkoda harus membuat dengan sewajarnya membuat kapal laik laut (*sea worthy*), mengawaki kapal, melengkapi perlengkapan kapal dan kebutuhan kapal (*Properly Manned*) dan membuat fasilitas-fasilitas ruangan kapal agar sesuai dengan muatan (laik muatan), baik pada saat pemuatan, penyimpanan, pembongkaran barang tersebut.

MV. Express 59 merupakan tipe *Crewboat Service Vessel* salah satu sarana transportasi angkutan laut yang memegang peranan dalam melakukan pelayanan di wilayah perairan Rabnabad Channel Payra (Bangladesh) untuk survey data kedalama channel dan kebutuhan reklamasi dan pembuatan alur pelayaran baru. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi modern, maka kapal juga mengalami pembaharuan sehingga dalam pelaksanaan tugas pengoperasian kapal semakin kompleks, untuk

itu seluruh awak kapal yang bekerja di kapal diharuskan bisa mengatasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dengan sebaik mungkin.

Peran sumber daya manusia di atas kapal sangat penting untuk menunjang kelancaran operasional. Selain dari peralatan yang dalam kondisi siap digunakan, sumber daya manusia di atas kapal harus memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi. Keahlian dapat dibentuk melalui familiarisasi dan pelatihan akan tetapi jika motivasi kerja ABK menurun, maka diperlukan tindakan khusus dan harus didukung dari berbagai pihak untuk mengatasinya. Penulis mengamati pada saat bekerja di atas kapal, adanya beberapa ABK yang kurang termotivasi dalam menjalankan prosedur kerja di kapal. Tidak adanya penghargaan bagi yang telah berusaha memberikan kinerja yang baik di atas kapal menjadi salah satu faktor penyebab. Selain motivasi kerja ABK yang menurun, ABK kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal. Hal ini dikarenakan ABK mengalami kejenuhan dan adanya perpanjangan kontrak kerja ABK.

Perusahaan akan memperpanjang kontrak kerja ABK, jika pengganti ABK di atas kapal belum dapat dikirim tepat waktu ke atas kapal. Hal ini membuat ABK yang akan sign off tidak dapat meninggalkan kapal sampai ABK pengganti datang. Kontrak kerja untuk rating di atas kapal adalah 6 bulan, akan tetapi karena keterlambatan pengiriman pengganti maka kontrak kerja terpaksa diperpanjang sampai 8 bulan atau hingga pengganti sudah tiba di atas kapal. Begitu pula dengan Perwira, di dalam kesepakatan kontrak kerja dilakukan selama 4 bulan, akan tetapi karena hal yang sama bisa menjadi 5 bulan. Hal ini dapat menimbulkan kejenuhan dan menurunnya motivasi kerja ABK. Menjalani rutinitas kerja yang ketat dan monoton membuat ABK MV. Express 59 merasa jenuh. Kejenuhan kerja merupakan situasi emosi yang dialami oleh seseorang berupa rasa lelah dikarenakan tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan.

Kejenuhan merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Ciri-ciri seseorang yang merasa jenuh dengan pekerjaannya diantaranya adalah tidak disiplin dalam menjalankan prosedur kerja, target kerja tidak tercapai, bersikap sinis terhadap rekan kerjanya, mengabaikan tanggung jawab, sering tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan terlihat tidak bergairah. Beban kerja tidak hanya dapat menyebabkan masalah pada

mental ABK, namun kondisi pekerjaan juga dapat mempengaruhi keadaan lingkungan kerja yang dipersepsi sebagai positif atau negatif oleh ABK.

Kejenuhan dapat menghilangkan motivasi kerja seseorang dan dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja karena kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kejenuhan ini mengakibatkan semangat kerja para ABK menurun sehingga berdampak kepada kualitas kerja. Selain itu ABK tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan prosedur yang berlaku di atas kapal. Hal ini berpengaruh pada target kerja di atas kapal yang tidak tercapai. Penulis menemukan beberapa kendala yang dapat menimbulkan kejenuhan ABK sehingga mempengaruhi kualitas kerjanya di atas kapal. Faktor lain yang melatari kejenuhan ABK tersebut, kontrak kerja di kapal terlalu lama. Tidak jarang disaat masa kontrak sudah habis masa kontrak kerja pengganti belum juga datang, hal ini membuat awak kapal sudah merasa sangat jenuh. Mereka yang sudah berencana meninggalkan kapal saat masa kontrak habis, terpaksa harus menunda rencana dikarenakan pengganti belum juga datang.

Berdasarkan pengalaman penulis pada saat bekerja di atas kapal sebagai Nakhoda, maka penulis tertarik untuk membahasnya ke dalam makalah dengan judul: **“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV EXPRESS 59”**

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Batasan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam meningkatkan kinerja ABK untuk menunjang kelancaran pengoperasian MV. Express 59 di perairan bangladesh (Rabnabad payra channel), yaitu sebagai berikut :

- a. Kurangnya kedisiplinan ABK dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal.
- b. Menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Menurunnya konsentrasi ABK melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Timbulnya kejenuhan ABK karena kontrak kerja yang telah disepakati.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang terjadi pada saat penulis bekerja di MV. Express 59, maka penulis membatasi pembahasan hanya pada permasalahan:

- a. Kurangnya kedisiplinan ABK dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal.
- b. Menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, maka penulis membuat rumusan masalah yang akan dibahas yaitu sebagai berikut :

- a. Mengapa ABK kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal?
- b. Apa yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisisi dan mengetahui penyebab kurangnya kedisiplinan ABK dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal.
- b. Untuk menganalisisi dan mengetahui penyebab menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Dunia Akademis

- 1) Diharapkan dapat dijadikan referensi bagi Perpustakaan STIP mengenai peranan ABK dalam meningkatkan kelancaran operasional kapal dalam meningkatkan pelayanan terhadap *pencarter*.
- 2) Diharapkan dapat berbagi pengetahuan dengan rekan Pasis STIP mengenai pentingnya motivasi kerja ABK yang berpengaruh pada kinerja yang diberikan di atas kapal.

b. Manfaat Bagi Dunia Praktis

- 1) Agar supaya hasil penulisan makalah ini menjadi sumbang saran bagi Perusahaan agar lebih tepat waktu dalam mengirim ABK pengganti ke atas kapal serta promosi berkarir di kapal dan reward bagi ABK yang memiliki prestasi serta memberikan kinerja yang baik di atas kapal.
- 2) Agar supaya hasil penulisan dapat berbagi pengalaman dengan rekan seprofesi terutama yang belum pernah bekerja di kapal *utility*, khususnya pengetahuan mengenai kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja ABK dan cara yang tepat untuk mengatasinya.

D. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan makalah ini diantaranya yaitu:

1. Metode Pendekatan

Dengan mendapatkan data-data menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dikumpulkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis langsung di atas kapal. Selain itu penulis juga melakukan studi perpustakaan dengan pengamatan melalui pengamatan data dengan memanfaatkan tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan penulisan makalah ini yang bisa penulis dapatkan selama pendidikan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan pengumpulan data yang diperlukan sehingga selesainya penulisan makalah ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data. Data dan informasi yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggung jawabkan data agar dapat diolah dan disajikan menjadi gambaran dan pandangan yang benar. Untuk mengolah data empiris diperlakukan data teoritis yang dapat menjadi tolak ukur oleh karena itu agar data empiris dan data teoritis yang diperlakukan untuk menyusun makalah ini dapat terkumpul peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa :

a. Teknik Observasi

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan kinerja ABK di kapal *utility*.

b. Studi Dokumentasi

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

c. Studi Kepustakaan

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

3. Teknik Analisis Data

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

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan saat penulis bekerja sebagai Mualim I di MV. Express 59 sejak 20 Desember 2023 sampai dengan 20 April 2024.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di MV. Express 59 berbendera Panama, kapal tipe *Crewboat* milik perusahaan yang beroperasi di alur pelayaran Bangladesh (reklamasi rabnabad channel).

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dibutuhkan dalam penyusunan makalah guna menghasilkan suatu bahasan yang sistematis dan memudahkan dalam pembahasan maupun pemahaman makalah yang disusun, adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang berisi alasan penulis memilih judul dan mendeskripsikan beberapa permasalahan yang terjadi berkaitan dengan judul. Identifikasi Masalah menyebutkan poin-poin permasalahan di atas kapal. Batasan Masalah menetapkan batas-batas permasalahan dengan jelas dan menentukan ruang lingkup pembahasan di dalam makalah. Rumusan masalah merupakan permasalahan yang paling dominan terjadi di atas kapal dalam bentuk kalimat tanya. Tujuan dan manfaat merupakan sasaran yang akan dicapai atau diperoleh beserta gambaran kontribusi dari hasil penulisan makalah ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Tinjauan Pustaka membahas beberapa teori yang berkaitan dengan rumusan masalah dan dapat membantu untuk mencari solusi atau pemecahan yang tepat. Kerangka Pemikiran merupakan skema atau alur inti dari makalah ini yang bersifat argumentatif, logis dan analitis berdasarkan kajian teoritis, terkait dengan objek yang akan dikaji.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data merupakan data yang diambil dari lapangan berupa spesifikasi kapal dan pekerjaannya, pengamatan pada fakta-fakta yang terjadi di atas kapal sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Fakta dan kondisi meliputi kejadian nyata disertai waktu dan tempat kejadian yang sebenarnya terjadi di atas kapal berdasarkan pengalaman penulis.

Analisis data adalah hasil analisis faktor-faktor yang menjadi penyebab rumusan masalah. Pemecahan masalah di dalam penulisan makalah ini

mendeskripsikan solusi yang tepat dengan menganalisis unsur-unsur positif dari penyebab masalah.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan faktor penyebab pada rumusan masalah. Saran merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sebagai solusi dari rumusan masalah yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis membahas beberapa landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja ABK untuk menunjang kelancaran pengoperasian MV. Express 59 di perairan Bangladesh (Rabnabad Channel Payra), yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Tohardi (2002:87) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Menurut Sedarmayanti (2009:75) bahwa kinerja (*performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh ABK di atas kapal yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap ABK untuk dinilai oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan atau target kerja sehingga perlu diupayakan agar kinerja ABK dapat ditingkatkan.

Namun dalam hal ini, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:99).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting di atas kapal untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Pendapat lain dari Manullang (2001:112), bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut penjelasannya :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita, artinya seseorang yang memiliki kemampuan potensi yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

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

2. Anak Buah Kapal (ABK)

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

ABK atau awak kapal terdiri dari beberapa bagian dan masing masing bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri, sebagai berikut :

- a. ABK Rating bertanggung jawab terhadap perwira kapal tergantung department masing masing,
- b. Pimpinan tertinggi ABK Deck adalah mualim 1 (*Chief Officer*) pada *Deck Departement*, sedangkan mualim 1 itu sendiri bertanggung jawab kepada Nakhoda,
- c. Pimpinan tertinggi *Engine Departement* adalah *Chief Engineer*, yang bertanggung jawab kepada Nakhoda terhadap kelancaran operasional yang berhubungan dengan kinerja dari mesin kapal dan peralatan yang berhubungan dengan *engine departement*.

3. Kejenuhan Kerja

a. Definisi Kejenuhan Kerja

Menurut Mc Cormack & Cotter, (2013:34) bahwa kejenuhan kerja adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaannya (lingkungan dan desain pekerjaan).

Menurut Maharani & Triyoga (2012:45) bahwa kejenuhan kerja adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang tidak baik akibat situasi kerja yang berat dalam jangka panjang. Kejenuhan kerja yaitu suatu keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Kejenuhan kerja dapat merupakan akibat dari stres kerja yang kronis.

Davis & Jhon (2015:23) bahwa kejenuhan kerja merupakan situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik

diri dari pekerjaan. Pekerjaan yang terkena kejenuhan lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis mengenai karir mereka.

b. Gejala Kejenuhan Kerja

Menurut Rossi (2019:12) bahwa gejala-gejala kejenuhan kerja dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi, yaitu *exhaustion*, *cynicism*, dan *ineffectiveness*.

- 1) Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) Berkurangnya energi secara emosi dan perasaan untuk menghadapi situasi akibat banyaknya tuntutan atau beban kerja yang diajukan pada dirinya dan kemudian meguras sumber-sumber emosional yang ada. Ketika mengalami kelelahan mereka akan merasakan energinya terkuras habis dan ada perasaan yang tidak dapat diatasi.
- 2) Depersonalisasi (*Depersonalization*) Perkembangan sikap negatif terhadap penerima layanan, tidak berperasaan, sinis, memperlakukan klien secara impersonal, berkurangnya antusiasme dalam tugas dan mengurangi keterlibatannya dengan karyawan.
- 3) Penurunan pencapaian prestasi pribadi Kecendrungan penilaian negatif atas kegagalan pekerjaan sendiri. Prestasi yang dirasa tidak cukup dan merasa kekurangan profesionalisme diri.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kejenuhan Kerja

Menurut Sihotang (2014:34) bahwa ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya kejenuhan kerja, yaitu:

- 1) Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton.
- 2) Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

4. Kontrak Kerja

a. Definisi Kontrak Kerja

Menurut Salim H.S (2017:33) bahwa perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dengan seorang buruh dipihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nakhoda atau anak kapal (KUHD ps 395). Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian kerja perorangan yang ditanda tangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan.

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 (a) KUHPerdara sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak ke satu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu". Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

b. Hubungan para Pihak dalam Perjanjian

Secara umum diketahui bahwa dalam suatu perjanjian terdapat dua orang atau dua pihak yang mengadakan hubungan hukum untuk melaksanakan suatu prestasi, jadi dalam suatu perjanjian senantiasa melibatkan lebih dari satu orang atau pihak yaitu pihak ketiga dengan kedudukan tertentu pula. Demikian halnya dengan perjanjian kerjalaut, dengan melihat pengertian perjanjian Laut yang telah ditentukan dua pihak yang menyelenggarakan perjanjian kerja laut yaitu pengusaha kapal selaku majikan di satu pihak, Nakhoda dan anak buah kapal selaku buruh dipihak lain.

Sebagaimana yang telah diuraikan terlebih dahulu bahwa perjanjian kerja laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau kelasi disyaratkan harus diselenggarakan dihadapan seorang pegawai yang ditunjukkan oleh pihak yang berwenang. Yang dimaksud dengan wakil pemerintah yang berwenang disini adalah yang ikut terlibat dalam proses pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja laut. Jadi dengan demikian pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut adalah:

1) Pengusaha Kapal

Pengertian pengusaha kapal dapat dilihat dalam Pasal 320 KUHDagang yang dirumuskan: "Pengusaha kapal adalah dia, yang memakai sebuah kapal guna pelayaran di laut dan mengemudikannya sendiri atau suruh mengemudikannya oleh seorang nakhoda yang bekerja padannya". Oleh karena praktek dalam dunia perkapalan makin lama makin banyak memperlihatkan keadaan, bahwa yang mengusahakan pelayaran tidak lain adalah para pihak pengusaha kapal, maka Pasal 320 KUHDagang diubah sedemikian rupa. Bahwa sekarang hanya diatur hal pemakaian atau pengusaha kapal, dengan tidak dipedulikan apakah si pemakaian itu adalah sipemilik kapal atau bukan, atautkah hanya seorang penyewa kapal.

2) Nakhoda

Dalam mengoperasikan kapal untuk pelayaran selalu mempekerjakan seorang yang bertanggungjawab terhadap kapal dengan segala isinya kepadanya diserahkan sepenuhnya semua tugas yang berhubungan dengan pelayaran tersebut. Orang itu berdasarkan perjanjian kerja laut diberi kedudukan sebagai nakhoda, kapten kapal atau pemimpin kapal. Menurut Pasal 342 KUHDagang: "Sedemikian pemimpin kapal nakhoda harus mengambil sikap dan bertindak sesuai kecakapan dan kecermatan serta kebijaksanaan yang demikian sebagaimana diperiukan untuk melakukan tugasnya". Pengertian nakhoda menurut Pasal 137 UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran: "Nakhoda untuk kapal motor ukuran GT 35 (tiga puluh lima Gross Tonnage) atau lebih memiliki wewenang penegakan hukum serta bertanggung

jawab atas keselamatan, keamanan, dan ketertiban kapal, pelayar, dan barang muatan".

3) Anak Buah Kapal (ABK)

Pengertian anak buah kapal dapat dilihat pada Pasal 1 (42) UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang berbunyi "Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda". Bertolak dari rumusan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengusahakan pelayaran kapal harus ada daftar awak kapal (Monsterrol) yang dibuat dan disahkan oleh syahbandar. Kewajiban ini terdapat dalam Pasal 145 UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yaitu "Setiap orang dilarang mempekerjakan seseorang di kapal dalam jabatan apa pun tanpa disijil dan tanpa memiliki kompetensi dan keterampilan serta dokumen pelaut yang dipersyaratkan". Harus dibuat suatu daftar dari semua orang yang melakukan dinas sebagai anak buah kapal dan pengawas yang berwenang dalam hal ini adalah syahbandar. Anak buah kapal wajib mentaati nakhoda atau pemimpin kapal secara tepat dan cermat dan dilarang meninggalkan kapalnya tanpa izin nakhoda atau pemimpin kapal. Hubungan hukum antara pengusaha kapal yang berkedudukan sebagai majikan dengan anak buah kapal yang berkedudukan sebagai buruh adalah didasarkan pada perjanjian kerja laut yang telah disepakati bersama

4) Syahbandar

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa perjanjian kerja laut dibuat antara anak buah kapal (kelasi) dengan pengusaha kapal, atas ancaman batal harus dibuat secara tertulis dan dilaksanakan dihadapan pihak yang berwenang yaitu Syahbandar. (Pasal 400 ayat (1) KUHDagang). Kemudian sebelum anak buah kapal melaksanakan tugasnya di atas kapal terlebih dahulu nama-nama mereka di daftar dalam daftar anak buah kapal yang harus dibuat dihadapan pegawai pendaftar awak kapal (Pasal 375 KUHDagang).

Pegawai tersebut yang dalam hal ini adalah syahbandar, membuat sijil awak kapal (Monsterrol) atas permintaan pengusaha kapal yang

biasanya diwakili oleh nakhoda atau mualim yang disertai tugas untuk itu. "Sijil" adalah daftar nama ABK yang bertugas di kapal, yang disahkan oleh syahbandar. Dalam Sijil Awak Kapal dimasukkan semua perwira kapal dan anak buah kapal bawahan (Kelasi) yang sudah menandatangani perjanjian kerja laut (PKL) dengan pengusaha kapal.

c. Hak-Hak Awak Kapal

- 1) Memperoleh upah dari pengusaha kapal sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Besarnya upah yang telah disepakati dicantumkan di dalam Pasal 2 PKL, juga harus memenuhi standar UMR. Misalnya dalam Pasal 18 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000, tentang Kepelautan mengenai uang delegasi. Pasal 11 PKL diatur bahwa Awak Kapal harus meninggalkan sebahagian dari gaji pokoknya tiap bulan untuk dibayarkan oleh perusahaan kepada keluarga yang ditunjuknya.
- 2) Memperoleh makanan dan penginapan yang layak di atas kapal selama mereka bekerja di kapal. Hal ini! dicantumkan dalam Pasal 5 PKL bahwa pengusaha kapal diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi Awak Kapal sesuai dengan jabatannya di atas kapal. Akomodari Awak Kapal di atas kapal harus memenuhi persyaratan keamanan dan kesejahteraan Awak Kapal sesuai dengan Bagian Kelima Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000, tentang Kepelautan.

5. Penghargaan

a. Definisi Penghargaan

Menurut Veithzal Rivai (2014:269) bahwa penghargaan adalah perangsang maupun motivasi guna mengembangkan kinerja yang dicapai individu yang biasanya seperti bentuk finansial yaitu pemberian insentif, tunjangan, bonus, serta komisi.

Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan

non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum (Sari, 2011:34).

Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:12).

Penghargaan juga bisa diartikan sebagai wujud hadiah yang diberikan untuk pekerja yang memiliki kemampuan tertentu yang memiliki manfaat guna perusahaan maupun kelompok yang berupa finansial ataupun nonfinansial yang bertujuan untuk mengembangkan semangat, motivasi, komitmen pekerja, ataupun bisa memberikan pengaruh kepada pekerja lainnya guna melaksanakan sesuatu dengan lebih baik lagi, kemudian menjadikan sebuah persaingan yang positif antara karyawan.

Penghargaan tidak harus dalam bentuk uang, tetapi juga dapat berupa pujian, kenaikan pangkat, pemberian jabatan yang lebih tinggi. Penghargaan juga dapat berupa fasilitas, seperti tempat kerja yang lebih nyaman, fasilitas peralatan kantor yang lebih canggih, kendaraan dinas, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan, asuransi, beasiswa anak, tamasya sekeluarga atau berlibur bersama seluruh karyawan, studi banding ke luar daerah atau luar negeri, outbound, umroh ke tanah suci, naik haji, dan sebagainya. Seluruh penghargaan dalam bentuk fasilitas sesungguhnya dapat dinilai dalam bentuk rupiah.

b. Tujuan Pemberian Penghargaan

Tujuan pemberian penghargaan antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2017):

1) Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian penghargaan yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program penghargaan yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

c. Jenis-Jenis Penghargaan

Menurut Hasibuan (2017:45) menyatakan bahwa penghargaan dibedakan atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung.

- 1) Penghargaan langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah

insentif adalah upah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

- 2) Penghargaan tidak langsung berupa benefit dan service yaitu penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap karyawannya dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiunan, pakaian dinas, darmawisata. Konsep pemberian penghargaan yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan.

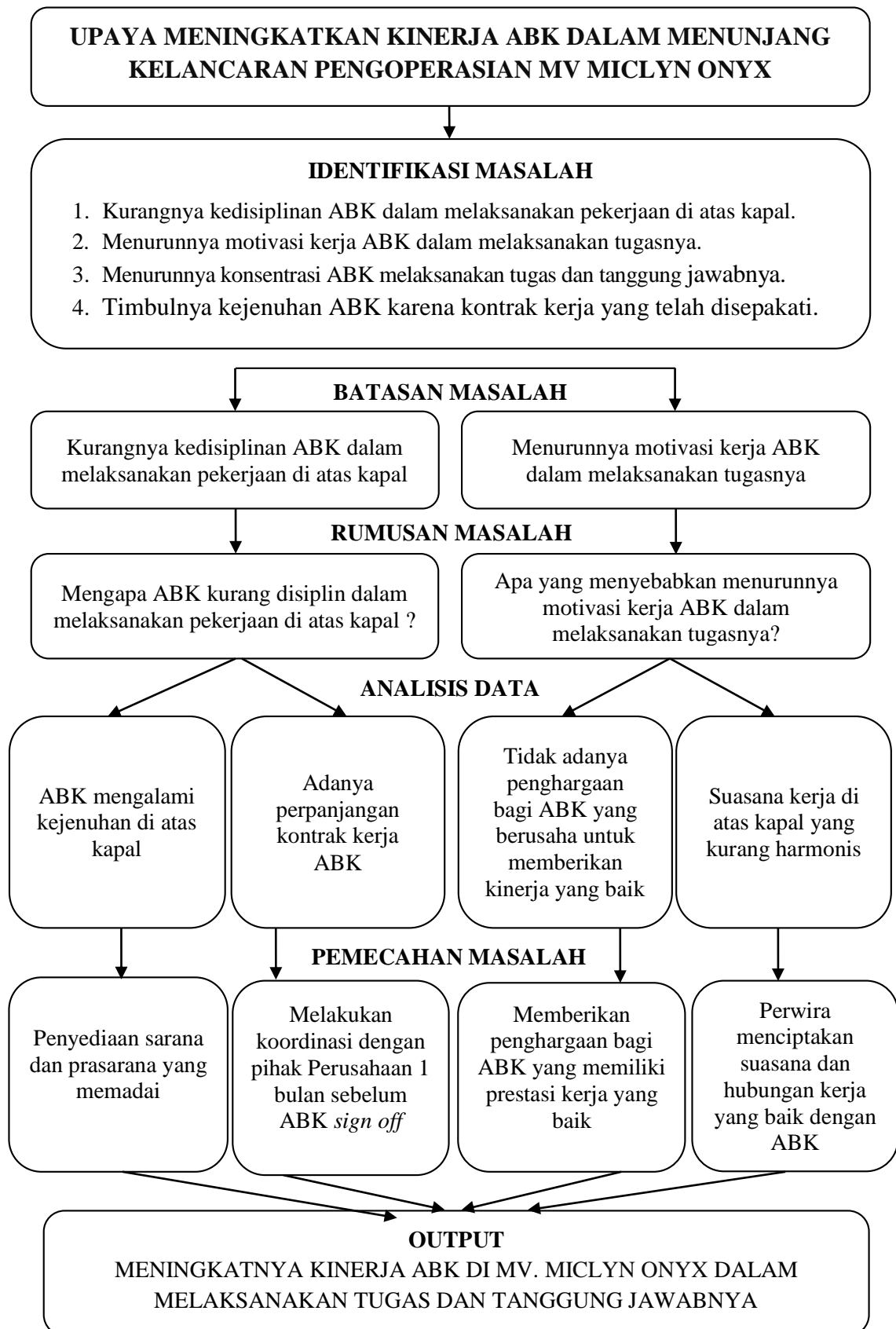
6. Suasana Kerja

Menurut Saydam (2016:381) bahwa suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Suasana merupakan salah satu indikator lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Penulisan makalah ini berdasarkan pengalaman penulis pada saat bekerja di MV. Express 59 sebagai Mualim I dengan wilayah operasi di Bangladesh (Rabnabad Channel). MV. Express 59 merupakan jenis *Crewboat* salah satu sarana transportasi angkutan laut yang memegang peranan dalam melakukan pelayanan di Payra channel Bangladesh. Selain memiliki spesifikasi kerja untuk survey Channel dan membawa *passanger*. Peran sumber daya manusia di atas kapal sangat penting untuk menunjang kelancaran operasional. Selain dari peralatan yang dalam kondisi siap digunakan, sumber daya manusia di atas kapal harus memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi.

Selama bekerja di atas kapal penulis mengalami beberapa kejadian diantaranya yaitu :

1. Kurangnya Kedisiplinan ABK Dalam Melaksanakan Pekerjaan Di Atas Kapal

Seperti yang terjadi pada tanggal 10 Maret 2024, pihak kapal mendapatkan komplain dari *Manager* bahwa beberapa *passanger* terlambat diantarkan ke tempat tujuan sehingga menghambat pekerjaan. Menanggapi komplain dari *pencharter*, maka penulis melakukan *meeting* untuk membahas hal tersebut. Di dalam *meeting* penulis membahas mengenai *passanger Transfer* yang wajib diantar tepat waktu setiap harinya. Pada pagi hari, kapal mendapatkan order atau perintah dari pihak penyewa untuk mengantarkan *passanger* ke kapal lain pada pukul 07.00 LT, akan tetapi ABK tidak *stand by* radio pada waktu tersebut sehingga *passanger* baru diantarkan pada pukul 08.00 LT. Dalam *meeting*, Mualim I memberikan pengarahan kepada ABK agar selalu *stand by* pada jam jaganya dan melakukan tugas tepat waktu agar sesuai permintaan

penyewa. Pada saat itu Perwira Jaga memberikan tugas kepada ABK untuk selalu *stand by* radio dikarenakan Perwira Jaga sedang melakukan inspeksi alat keselamatan di atas kapal. Namun, ABK mengabaikan perintah yang diberikan Perwira Jaga untuk selalu memantau radio sehingga saat *passanger* sudah berkumpul dan siap untuk diantarkan ke *Lokasi*, ABK tidak mengetahui adanya perintah tersebut. Hal ini menimbulkan keterlambatan tiba *passanger* di Lokasi tujuan.

Dari kejadian tersebut penulis mengamati bahwa kinerja ABK semakin menurun dan sangat terlihat di akhir kontrak kerjanya. Hal ini sebelumnya tidak pernah terjadi terutama di saat ABK belum diputuskan oleh Perusahaan untuk menambah kontrak kerja sampai ABK pengganti tiba di atas kapal. Perpanjangan kontrak ini menurunkan motivasi kerja ABK dan mempengaruhi kedisiplinannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di atas kapal.

2. Menurunnya Motivasi Kerja ABK Dalam Melaksanakan Tugasnya

Pada tanggal 21 Maret 2024, penulis memerintahkan ABK untuk melakukan pemeliharaan bagian dek kapal yaitu mengecat beberapa bagian kapal yang sudah terlihat mengelupas. Sebelum mengecat bagian dek kapal Perwira memerintahkan untuk mengebrush (menyikat) dan memberikan lapisan anti karat. Akan tetapi ABK hanya mengebrush bagian yang akan di cat dan langsung mengecat bagian tersebut tanpa memberikan lapisan anti karat. Hal ini mengakibatkan cat mudah rusak dan mengelupas lagi. Bagian dek yang seharusnya sudah dilakukan pemeliharaan dengan tepat, karena kesalahan dari ABK tersebut maka pemeliharaan dek dianggap tidak maksimal.

Dari kejadian tersebut penulis mengamati bahwa beberapa ABK di atas kapal memiliki motivasi kerja yang kurang. ABK cenderung melakukan pekerjaan dengan terburu-buru dan ingin cepat selesai tanpa memperhatikan prosedur kerja di atas kapal. Sedangkan Perwira sudah mengingatkan sebelumnya agar melakukan beberapa langkah yang tepat sebelum melakukan pengecatan. Namun karena motivasi ABK yang kurang membuat ABK melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya tanpa peduli dengan akibat dari

kesalahannya tersebut. Tujuannya hanya agar pekerjaannya dapat segera diselesaikan.



Gambar 3.1. Contoh hasil pemeliharaan bagian dek kapal yang tidak maksimal

B. ANALISIS DATA

1. Kurangnya Kedisiplinan ABK Dalam Melaksanakan Pekerjaan Di Atas Kapal

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari 2 (dua) penyebab masalah diantaranya yaitu :

a. ABK Mengalami Kejenuhan Di Atas Kapal

Kejenuhan dapat menghilangkan motivasi kerja seseorang dan dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja karena kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kejenuhan ini mengakibatkan semangat kerja para ABK menurun sehingga berdampak kepada kualitas kerja. Penulis menemukan beberapa kendala yang dapat menimbulkan kejenuhan ABK sehingga mempengaruhi kualitas kerjanya di atas kapal. Faktor lain yang melatari kejenuhan ABK tersebut, kontrak kerja di kapal terlalu lama. Tidak jarang disaat masa kontrak sudah habis masa kontrak kerja pengganti belum juga datang, hal ini membuat awak kapal sudah merasa

sangat jenuh. Mereka yang sudah berencana meninggalkan kapal saat masa kontrak habis, terpaksa harus menunda rencana dikarenakan pengganti belum juga datang.

Menjalani rutinitas kerja yang ketat dan monoton membuat ABK merasa jenuh. Kejenuhan kerja merupakan situasi emosi yang dialami oleh seseorang berupa rasa lelah dikarenakan tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan. Kejenuhan merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Ciri-ciri seseorang merasa jenuh dengan pekerjaannya diantaranya yaitu bersikap sinis dengan rekan kerjanya, mengabaikan tanggung jawab, sering tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan terlihat tidak bergairah. Dari beberapa ciri-ciri tersebut maka kejenuhan berpengaruh pada sikap kedisiplinan ABK yang semakin menurun. Tidak hanya beban kerja yang menyebabkan masalah pada mental ABK, namun kondisi pekerjaan juga dapat mempengaruhi keadaan lingkungan kerja yang dipersepsi sebagai positif atau negatif oleh ABK. Kejenuhan akan berpengaruh dengan motivasi dan kedisiplinan ABK dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal.

Kurangnya ruang hiburan di atas kapal dapat berdampak ABK tidak dapat melepas lelah dan menghilangkan kejenuhan. Ruang hiburan merupakan suatu ruangan di atas kapal yang dipergunakan oleh ABK untuk melepaskan kejenuhan karena kelelahan setelah melakukan aktifitas sehari-hari di atas kapal. Ruang hiburan yang memadai sangat penting di atas kapal terutama di MV. Express 59 yang merupakan kapal dengan jadwal operasi yang padat.

Penulis mengamati, penting sekali keberadaan ruang hiburan di setiap kapal. Seperti yang tertera di dalam MLC *Chapter 3* mengenai akomodasi, Fasilitas di atas kapal. Di dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa akomodasi untuk tempat tinggal dan bekerja harus memperhatikan kesehatan dan kenyamanan pelaut. Ada beberapa persyaratan minimal ruang tidur, ruang hiburan, dan asrama. Namun faktanya di atas kapal tidak tersedia ruang khusus untuk hiburan.

Utility hanya memiliki *meeting room*, *crew accomodation*, *gallery* dan *salon*. Karena tidak lengkapnya fasilitas hiburan, maka sebagian dari ABK sering kali menggunakan *meeting room* untuk melepas kelelahan, rasa jenuh dan bersosialisasi diantara sesama ABK. Sedangkan ABK yang lainnya langsung memanfaatkan waktu istirahatnya untuk tidur di kabin masing-masing. Nyatanya ABK tetap mengalami tingkat kejenuhan yang tinggi terutama pada saat memasuki bulan ke enam pada masa kontrak kerja mereka. *Meeting room* sebagai alternatif tempat yang dipilih oleh ABK untuk berkumpul dan bersosialisasi ternyata tidak dapat mengatasi kejenuhan ABK. Dimana ruangan ini hanya difasilitasi dengan sebuah televisi dan dvd. Dampak dari seringnya ABK menggunakan ruangan tersebut adalah pada saat akan dipergunakan untuk *toolbox meeting*, ruangan tersebut dalam kondisi berantakan dan belum siap pakai. Hal ini membutuhkan perhatian khusus dari Perusahaan mengingat di dalam MLC pada *chapter 3* telah ditegaskan bahwa ruang hiburan salah satu persyaratan yang harus ada di atas kapal. Kurangnya hiburan bagi ABK akan berdampak pada semangat kerja dan kinerja yang menurun.

b. Adanya Perpanjangan Kontrak Kerja ABK

Menurunnya motivasi kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun. Lamanya kerja tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati, maka dapat mengakibatkan kejenuhan pada ABK seringkali pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun. Hal inilah yang terjadi jika kontrak kerja ABK di atas kapal terlalu lama terutama perpanjangan kontrak ABK dari kontrak kerja yang telah disepakati karena ABK pengganti lambat dikirim ke atas kapal.

Pada saat menjelang habis kontrak, pengganti belum juga datang. Kontrak ABK yaitu selama 6 (Sembilan) bulan untuk Rating dan 4 (enam) bulan untuk Nakhoda dan Perwira, sesuai peraturan Perusahaan 1 (satu) bulan

sebelum masa kontrak kerja habis, maka ABK harus mengirimkan *notice to leave* dan *notice* tersebut akan dikirimkan oleh Nakhoda ke bagian *Crewing* melalui *email* akses. Namun pada saat menjelang habis masa kontrak, pengganti belum juga datang, sedangkan pengganti harus menjalani *training* selama kurang lebih 2 (dua) minggu.

Fakta yang terjadi di kapal, meski sudah habis masa kontrak kerja pengganti belum juga datang, hal ini membuat ABK sudah merasa sangat jenuh. Mereka yang sudah berencana meninggalkan kapal saat masa kontrak habis, terpaksa harus menunda rencana dikarenakan pengganti belum juga datang. Belum lagi saat ABK pengganti datang, ABK harus memberikan pengenalan pengoperasian alat-alat di kapal dan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan jabatannya sampai pengganti itu benar-benar menguasai dan siap menjalankan tugasnya. Maka ABK yang akan *sign off* harus menambah masa kontrak kerjanya untuk memberikan familiarisasi bagi ABK yang baru bergabung dan terlambat di kirim ke atas kapal. Banyak setelah menyelesaikan kontrak kerja, ABK tidak berminat lagi bekerja di *Utility Vessel* atau *Crewboat* bahkan beberapa diantara mereka menceritakan pengalaman mereka kepada rekan seprofesi tentang yang mereka alami pada saat bekerja di kapal. Hal ini mengakibatkan kurangnya minat ABK atau pelaut untuk bekerja di kapal sehingga Perusahaan kesulitan untuk mencari ABK pengganti dan pada akhirnya sering terjadi terlambatnya pengiriman ABK ke atas kapal.

2. Menurunnya Motivasi Kerja ABK Dalam Melaksanakan Tugasnya

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari 2 (dua) penyebab masalah diantaranya yaitu :

a. Tidak Adanya Penghargaan Bagi ABK Yang Kinerjanya Bagus

Penulis mengamati, di atas kapal tidak adanya penghargaan bagi ABK menjadi salah satu faktor menurunnya motivasi kerja ABK di dalam melaksanakan tugas di atas kapal. Mereka cenderung memiliki penilaian, rajin dan malas, cakap dan tidak terampil, serta patuh dan tidak disiplin semuanya sama di dalam pandangan Perusahaan. Tidak ada yang membedakan antara yang memberikan kinerja baik dan yang biasa saja.

Mereka beranggapan seperti itu karena selama mereka mengabdikan kepada Perusahaan atau selama beberapa kali mereka menyelesaikan kontrak, ABK tidak pernah memperoleh penghargaan atau bonus dari Perusahaan diluar dari gaji yang didapat. Padahal, beberapa diantara mereka sudah berusaha memberikan kinerja terbaik, memperbaiki *skill* mereka dengan mengikuti pendidikan lanjutan, *training* dan selalu *stand by* di saat Perusahaan membutuhkan. Namun hal ini membuat Perusahaan tidak memberikan sesuatu yang istimewa untuk ABK, diantaranya Perusahaan tidak memberikan penghargaan berupa insentif, bonus atau dalam bentuk lainnya sehingga menurunkan motivasi kerja ABK di atas kapal pada saat kembali menjalankan kontrak.

Dalam dunia kerja, Perusahaan menuntut agar ABK bekerja dengan maksimal dan memberikan kinerja terbaik. Dalam memaksimalkan kinerjanya di atas kapal, maka harus diimbangi dengan motivasi kerja karena tanpa motivasi kerja maka semangat ABK akan menurun dalam melaksanakan pekerjaan. ABK akan termotivasi dengan beberapa faktor diantaranya faktor pendapatan atau penghasilannya yang biasa disebut gaji. Akan tetapi, suatu penghargaan diluar gaji merupakan salah satu faktor yang memicu ABK untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Salah satunya dengan memberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pujian, hadiah atau pemberian bonus (uang). Dalam hal ini, penghargaan adalah bentuk hadiah yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

b. Suasana Kerja Di Atas Kapal Yang Kurang Harmonis

Selain dari penghargaan dari Perusahaan, faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja ABK adalah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Kadang yang membuat seseorang bertahan dalam suatu posisi adalah ruang gerak yang nyaman. Meskipun penghasilan yang di dapat kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi jika seseorang dalam

ruang lingkup kerja yang membuatnya nyaman, maka akan menumbuhkan nalurinya untuk tetap bertahan bahkan memotivasi dirinya untuk beradaptasi dan berkembang serta belajar memberikan kinerja yang baik. Begitu juga di atas kapal, dengan kontrak kerja yang tidak singkat, ABK menginginkan suasana kerja yang baik, lingkungan yang kondusif serta hubungan kerja yang kompak dan saling mengerti.

Tidak jarang, penulis menjumpai bahwa motivasi kerja ABK semakin menurun dikarenakan lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dapat dinilai dari sisi psikologis, ABK hanya bergaul atau bertemu dengan teman yang sama setiap harinya. Ini berlangsung terus menerus atau terlalu lama, maka perlahan akan menimbulkan kejenuhan di atas kapal. Dari perasaan jenuh maka akan berkembang menjadi perasaan tidak betah di kapal, perasaan ingin pulang. Hal ini akan berpengaruh pada motivasi kerjanya dan hubungan dengan rekan kerja di atas kapal. Kadang ABK menjadi mudah tersinggung, timbul perasaan malas untuk bekerja, melawan perintah atau melawan peraturan yang berlaku di atas kapal dan lain sebagainya. Hal ini sangat mengganggu kelancaran pekerjaan di atas kapal yang membutuhkan kedisiplinan yang tinggi dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya.

Berdasarkan yang penulis amati di atas kapal, beberapa dampak dari menurunnya motivasi kerja diantaranya yaitu :

- 1) Tidak Bersemangat. Kurangnya motivasi membuat ABK menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas di atas kapal. Apabila semangat mulai menurun, maka dapat dipastikan produktivitas Anda pun akan menurun sehingga berdampak pada hasil atau prestasi kerja yang menurun.
- 2) Mudah Emosi. Ketika ABK dilanda motivasi kerja yang semakin menurun, emosi pun menjadi tidak terkontrol, sehingga ABK akan menjadi lebih mudah marah dan tersinggung.
- 3) Sering Tersinggung. Dampak lain dari menurunnya motivasi kerja adalah menjadi lebih mudah tersinggung. ABK yang biasanya lebih santai menghadapi kendala dalam setiap pekerjaan, tiba-tiba menjadi

sangat sensitif dan menjadi defensif.

- 4) Pesimis. Pada tingkat ini, rendahnya motivasi kerja yang dialami sudah termasuk sangat mengganggu. ABK yang sebelumnya selalu berpikir positif kini menjadi sering mengeluh.
- 5) Pemicu dan dampak kurangnya motivasi kerja yang harus diwaspadai yang terakhir adalah gangguan Berpikir. ABK menjadi sulit fokus ketika sedang bekerja, mudah lupa dan sulit mendapatkan ide-ide.

Ketika seseorang kehilangan motivasi kerja, maka produktivitas kerja akan semakin menurun dan hilangnya konsentrasi fokus kerja yang menyebabkan ABK tersebut merasakan kelelahan secara emosi dan akhirnya melakukan penghindaran terhadap situasi kerja atau tugas yang semestinya dilakukan. Seorang yang dalam keadaan bosan akan sulit bergembira, sulit berkonsentrasi, minim antusiasme dan tidak energik. Dalam taraf yang lebih parah, kebosanan akan berubah tingkat menjadi kejenuhan dan apabila ini terus menumpuk dan berlarut bisa menimbulkan tekanan. Menurunnya motivasi kerja dapat berlarut-larut menjadi kejenuhan yang menghilangkan semangat kerja ABK.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Kedisiplinan ABK Dalam Melaksanakan Pekerjaan Di Atas Kapal

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari dua penyebab masalah diantaranya yaitu :

1) Penyediaan Sarana Dan Prasarana Yang Memadai

Kejenuhan kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan. kejenuhan adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi dari ketegangan fisik dan psikologis yang

menyebabkan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan. Untuk mengatasi kejenuhan maka diperlukan fasilitas berupa sarana dan ruang hiburan yang memadai di atas kapal.

Penyediaan sarana dan prasarana di atas kapal tercantum di dalam *Maritime Labour Convention Chapter 3* yaitu mengenai Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makan, dan Catering. Klausul ini berisi tentang hak-hak yang berkaitan dengan makan, akomodasi dan fasilitas yang wajib diberikan kepada para pelaut. Secara garis besar persyaratan yang diminta yaitu, Akomodasi untuk tempat tinggal dan bekerja harus memperhatikan kesehatan dan kenyamanan pelaut. Ada beberapa persyaratan minimal ruang tidur, ruang hiburan, dan asrama

Selain itu pihak kapal dapat mengajukan kepada Perusahaan mengenai fasilitas alat olahraga. Adapun beberapa cara untuk mengatasi kejenuhan salah satunya dengan melakukan olahraga secara rutin. Ada tiga manfaat olahraga yang dapat menyehatkan mental diantaranya yaitu olahraga mengurangi kejenuhan dan stress, dapat meningkatkan perasaan bahagia dan meningkatkan kepercayaan diri.

Untuk mengatasi kejenuhan di atas kapal, maka ketersediaan jaringan atau sarana internet sangat diperlukan. Adapun fungsi dan manfaat dari internet antara lain :

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan.
- 2) Komunikasi menjadi lebih cepat.
- 3) Internet sebagai wahana hiburan.
- 4) Memudahkan pekerjaan.

Pentingnya sarana hiburan untuk mengatasi kejenuhan sangat penting selain untuk mengisi waktu luang atau untuk melepas lelah. Salah satu cara untuk menghilangkan kejenuhan akibat rutinitas harian yaitu memanfaatkan sarana hiburan baik media massa maupun media elektronik. Beberapa sarana yang dapat membantu menghilangkan

kejuhan atau stress diantaranya televisi sebagai media yang menyediakan jaringan hiburan, *Smartphone* yang menyediakan banyak aplikasi dan *game*, Radio atau MP4 yang dapat digunakan untuk mendengarkan musik atau lagu. Jaringan internet yang baik dan dapat diakses untuk mencari berbagai sumber, *play station* yang dapat digunakan bagi *gamers* yang menyalurkan hobinya lewat bermacam-macam *game* dan banyaknya sarana hiburan lainnya.

2) Melakukan Koordinasi Dengan Pihak Perusahaan 1 (Satu) Bulan Sebelum ABK Sign Off

Salah satu faktor yang menjadi sering terlambatnya ABK pengganti datang di kapal karena tidak adanya jadwal tetap ABK untuk naik kapal kembali. Dengan memberi kesempatan satu atau dua bulan berkumpul bersama keluarga, akan ditempatkan di kapal lain dengan perusahaan yang sama. Masalah lain yang timbul adalah sebagian ABK sudah siap untuk naik kapal kembali tetapi tidak ada posisi yang kosong sesuai jabatan ABK yang siap ini dikarenakan kontrak yang panjang.

Dengan membuat perjanjian kerja laut yang pendek maka perusahaan akan mudah mengatur jadwal kru dimana perusahaan dapat menyiapkan dua set ABK untuk satu kapal sehingga ABK naik kapal selama 6 (enam) bulan untuk Nakhoda dan Perwira sedangkan Rating selama 8 (delapan) bulan, cuti selama 1(satu) atau 2 (dua) bulan dan akan ditempatkan di kapal lain dengan jenis kapal yang sama di perusahaan yang sama. Dengan sistem ini akan mengurangi kejuhan ABK karena berkumpul dengan orang yang berbeda, situasi yang tidak sama dan hanya dengan waktu yang pendek dapat berkumpul kembali dengan keluarga di rumah. Perusahaan juga dapat menjaga ABK yang mempunyai penilaian baik sehingga tidak perlu untuk mencari ABK baru melalui agen dengan biaya yang mahal dan belum tentu mempunyai pengalaman yang sesuai dengan jenis kapal yang akan ditempati.

Selain itu, dalam upaya mengatasi kru pengganti yang tidak datang tepat waktu, maka penulis mencoba memberikan pemecahan dengan membuat sistem *rolling* dengan kapal yang sama jenis. Sistem *rolling*

tersebut yaitu dimana ABK yang turun akan *stand by* di rumah selama 1 (satu) atau 2 (dua) bulan kemudian akan naik kapal lain lagi dengan jenis kapal yang sama dan perusahaan yang sama. Kapal lain tersebut adalah kapal yang sedang dalam *charter* dan membutuhkan kru dengan posisi yang sama. Maka perusahaan memanggil ABK yang sedang *stand by* di rumah untuk mengisi posisi tersebut tepat waktu. Hal tersebut dapat mengatasi keterlambatan ABK yang sering kali datang tidak tepat waktu. Apabila hal tersebut diterapkan di kapal *Utility* maka pengoperasian kapal akan berjalan dengan lancar dan kinerja ABK akan semakin meningkatkan.

b. Menurunnya Motivasi Kerja ABK Dalam Melaksanakan Tugasnya

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari 2 (dua) pemecahan masalah diantaranya yaitu :

1) Memberikan Penghargaan Bagi ABK Yang Memiliki Prestasi Kerja Yang Baik

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja ABK di atas kapal maka sumber daya manusia harus diberikan setiap haknya dan harus diperhatikan pemenuhannya, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa uang dalam bentuk gaji, tunjangan dan bonus sedangkan kompensasi non finansial berupa cuti, liburan dan dispensasi waktu.

Program penghargaan penting bagi sumber daya manusia karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya

manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri.

Tindakan perusahaan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja ABK diantaranya memberikan bonus kepada ABK yang berprestasi dibidangnya atau yang telah memberikan kinerja yang baik di atas kapal. Penghargaan dalam bentuk kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua. Pertama, kompensasi finansial langsung, terdiri dari bayaran pokok (*basic payment*) yang diperoleh dari gaji atau upah, bayaran prestasi (*achievement payment*), bayaran insentif (*insentif payment*) dan bayaran tertangguh (*suspended payment*). Kedua, kompensasi finansial tidak langsung, terdiri dari program perlindungan, bayaran di luar jam kerja dan fasilitas.

Dalam proses kerja di atas kapal, Nakhoda mengamati dan memberikan penilaian terhadap ABK berdasarkan usaha dan kinerja yang diberikan. Setelah itu melaporkan kepada Perusahaan ABK yang telah bekerja dengan maksimal dan yang berprestasi di atas kapal, maka layak mendapatkan penghargaan, promosi jabatan, maupun kompensasi secara khusus. Bentuk penghargaan berupa uang, atau berupa penambahan gaji atau penghargaan karena performa (kinerja) masih menjadi alat paling populer untuk memaksimalkan kinerja ABK, bertujuan memotivasi dan meningkatkan minat mereka untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi. Alasannya sederhana saja, lebih banyak uang yang ditawarkan, maka akan lebih giat dalam bekerja. Penulis mengamati penghargaan dalam bentuk uang cukup

dapat memberikan kebahagiaan dan kepuasan kepada ABK sehingga performa (kinerja) tinggi dapat diharapkan dari mereka.

2) Menciptakan Suasana Dan Hubungan Kerja Yang Baik Dengan ABK

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan oleh ABK. Kontrak kerja yang tidak singkat jika dilalui dengan hubungan yang kurang harmonis, lingkungan yang kurang nyaman dan ABK yang tidak kompak maka akan menurunkan motivasi kerjanya di atas kapal. Nakhoda dan Perwira mencari solusi yang tepat untuk permasalahan ini. Merupakan hal-hal yang wajib dimiliki Nakhoda selaku pimpinan memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja ABK, melalui pembinaan hubungan yang harmonis baik itu diantara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan acara-acara kecil di atas kapal, namun dapat meningkatkan kekompakan, kebersamaan dan menciptakan lingkungan yang kondusif di atas kapal yaitu dengan mengadakan acara :

- a) Setiap 2 (dua) minggu atau 1 (satu) bulan sekali mengadakan acara makan makan di dek kapal.
- b) Setiap bulan mengadakan kompetisi olah raga atau game yang dapat dilakukan di kapal, misalnya : catur atau game *playstation*.
- c) Menginstruksikan kepada koki untuk membuat menu khusus apabila ada salah satu ABK yang berulang tahun dan memberikan selamat kepada ABK tersebut.
- d) Mengadakan acara untuk Hari Raya Keagamaan, merayakan bagi yang merayakannya dan saling memberikan selamat.
- e) Membuat acara dan merayakan tahun baru di kapal.

Perwira sebaiknya harus mengetahui bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mengatasi ketidakharmonisan yang kerap timbul di atas kapal. Ketidakharmonisan ini terjadi

biasanya disebabkan komunikasi yang kurang baik antara yang memberi perintah. Dalam hal ini Mualim satu atau Bosun dengan yang menerima perintah saat melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan ABK yang ada di kapal memiliki latar belakang suku yang berbeda. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan campur tangan dan kebijakan seorang Nakhoda sebagai pimpinan dengan memberikan arahan kepada kepala kerja ataupun bawahannya seperti :

- a) Pentingnya kerjasama yang terpadu dan terarah antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- b) Memberikan pengarahan kepada kepala kerja setiap departemen tentang pentingnya memberikan perintah atau instruksi kerja dengan bahasa yang santun.
- c) Harus menganggap semua ABK yang terlibat suatu pekerjaan adalah partner kerja.
- d) Menghilangkan istilah senioritas atau ABK lama dan ABK baru yang kerap terjadi di atas kapal yang menimbulkan kesenjangan kerja di kapal.

Nakhoda dapat memberikan arahan arahan tersebut setiap hari nya baik melalui tugas kerja yang di tulis di *whiteboard* atau langsung di kumpulkannya para kepala kerja dan membahasnya dalam *toolbox talk* sebelum di mulainya pekerjaan. Pada pelaksanaannya pekerjaan, Nakhoda juga dapat melakukan pengawasan atas setiap pekerjaan yang di lakukan ABK agar memastikan bahwa sistem dan prosedur kerja yang baik sudah dilaksanakan. Di dalam *Safety meeting* yang biasa nya dilakukan setiap bulan, Nakhoda dapat melakukan evaluasi pekerjaan, kejadian-kejadian yang terjadi dalam lingkungan kerja, hal yang tidak sesuai di kapal serta menerima pendapat setiap ABK.

Untuk menjamin agar ABK dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta keamanan tetap terjamin adalah peranan kepemimpinan Nakhoda dan para Perwira dalam menyikapi keberagaman ABK dan dalam hal pekerjaan sebaiknya sebelum memulai suatu pekerjaan Mualim I harus memberikan pengarahan mengenai tata cara atau prosedur yang

harus dikerjakan ABK dengan bahasa yang santun. Nakhoda dan Perwira memberikan motivasi dengan melaksanakan pengarahan secara rutin. Pengarahan tersebut melalui sosialisasi prosedur kerja yang dilakukan setiap bulan. Sosialisasi ini bertujuan agar ABK dapat mengambil pelajaran berharga, dimana dalam pengarahan tersebut Nakhoda dan Perwira memberikan program yang berkaitan tentang pentingnya memberikan kinerja terbaik di atas kapal.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Kedisiplinan ABK Dalam Melaksanakan Pekerjaan Di Atas Kapal

1) Penyediaan Sarana Dan Prasarana Yang Memadai

Keuntungan:

- a) Memiliki fasilitas dan alat yang memadai dapat membantu ABK untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien.
- b) Dengan adanya sarana yang memadai, ABK akan merasa lebih dihargai dan diakui, meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan.

Kerugian:

- a) Biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana yang memadai dapat menjadi beban finansial bagi perusahaan.
- b) Meskipun sarana yang memadai dapat meningkatkan kedisiplinan, faktor lain seperti sikap individu juga perlu diperhatikan.

2) Melakukan Koordinasi Dengan Pihak Perusahaan 1 (Satu) Bulan Sebelum ABK *Sign Off*

Keuntungan:

- a) Koordinasi yang baik sebelum ABK sign off dapat membantu mengklarifikasi tugas, tanggung jawab, dan harapan yang jelas kepada ABK.

- b) Membantu mengurangi kebingungan atau ketidakpastian terkait tugas, sehingga meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerugian:

- a) Memerlukan waktu dan upaya untuk melakukan koordinasi yang efektif.
- b) Tidak semua masalah kedisiplinan dapat diatasi hanya melalui koordinasi, karena ada faktor-faktor individual yang juga perlu diperhatikan.

b. Menurunnya Motivasi Kerja ABK Dalam Melaksanakan Tugasnya

1) Memberikan Penghargaan Bagi ABK Yang Memiliki Prestasi Kerja Bagus

Keuntungan:

- a) Penghargaan dapat menjadi insentif bagi ABK untuk meningkatkan kinerja mereka.
- b) Meningkatnya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas.

Kerugian:

- a) Penghargaan harus diberikan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan perasaan ketidakpuasan di antara ABK.
- b) Hanya mengandalkan penghargaan mungkin tidak mengatasi akar penyebab menurunnya motivasi jika faktor lain juga tidak diatasi.

2) Menciptakan Suasana Dan Hubungan Kerja Yang Baik Dengan ABK

Keuntungan:

- a) Lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi ABK.
- b) Rasa saling menghargai dan dukungan antar rekan kerja dapat membuat ABK merasa dihargai dan termotivasi.

Kerugian:

- a) Memerlukan upaya berkelanjutan dalam mengelola hubungan dan budaya kerja.
- b) Tidak semua masalah motivasi dapat diatasi hanya dengan menciptakan suasana positif, karena ada faktor-faktor pribadi yang turut berperan.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Kurangnya Kedisiplinan ABK Dalam Melaksanakan Pekerjaan Di Atas Kapal

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka solusi yang dipilih yaitu penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat langsung mempengaruhi efisiensi pelaksanaan tugas ABK. Jika ABK memiliki alat yang sesuai dan nyaman untuk pekerjaan mereka, ini dapat secara langsung meningkatkan kinerja dan kedisiplinan mereka.

b. Menurunnya Motivasi Kerja ABK Dalam Melaksanakan Tugasnya

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka solusi yang dipilih yaitu memberikan penghargaan bagi ABK yang memiliki prestasi kerja yang baik.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan yang diambil dari analisis data yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya kedisiplinan ABK dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal disebabkan ABK mengalami kejenuhan di atas kapal dan adanya perpanjangan kontrak kerja ABK.
2. Menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya disebabkan tidak adanya penghargaan bagi ABK yang berusaha untuk memberikan kinerja yang baik sehingga menurunkan produktifitas kerja ABK suasana kerja di atas kapal yang kurang harmonis sehingga motivasi kerja ABK saat menjalankan tugas di *Crewboat* kurang maksimal.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis memberikan saran sebagai pemecahan dalam meningkatkan kinerja ABK untuk menunjang kelancaran pengoperasian MV. Express 59 di Bangladesh (Rabnabad Channel), yaitu sebagai berikut :

1. **Pelatihan dan Sertifikasi** : Memberikan pelatihan yang ter-struktur dan memberikan sertifikasi yang sesuai dengan standar internasional kepada ABK penting untuk meningkatkan kemampuan mereka dan memastikan keamanan operasional Kapal.
2. **Kebijakan dan Prosedur Standar** : Adopsi kebijakan dan prosedur standar yang ter-dokumentasi dengan baik akan membantu dalam mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan koordinasi di antara ABK serta menyediakan kerangka kerja yang konsisten dalam operasi Kapal.

3. **Komunikasi yang Efektif** : Memperbaiki keterampilan komunikasi interpersonal ABK serta menjalankan latihan dalam komunikasi darurat dapat meningkatkan koordinasi dan efektivitas operasional.
4. **Pemeliharaan dan Perawatan Kapal** : Memperluas pengetahuan ABK tentang pentingnya pemeliharaan dan perawatan rutin kapal akan memastikan kinerja optimal kapal dan memperpanjang umur layanan-nya.
5. **Kesejahteraan Mental dan Fisik** : Menyediakan dukungan kesejahteraan komprehensif, termasuk akses ke layanan kesehatan mental dan promosi gaya hidup sehat, penting untuk menjaga kinerja ABK yang optimal.
6. **Penggunaan Teknologi** : Mengadopsi teknologi canggih seperti KIMS dan perangkat pintar lainnya memerlukan pelatihan yang memadai untuk memastikan penggunaan yang efektif oleh ABK.
7. **Evaluasi dan Umpan Balik** : Melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan mendapatkan umpan balik dari ABK dan pihak terkait lainnya membantu dalam mengidentifikasi area perbaikan dan memastikan bahwa solusi yang diterapkan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

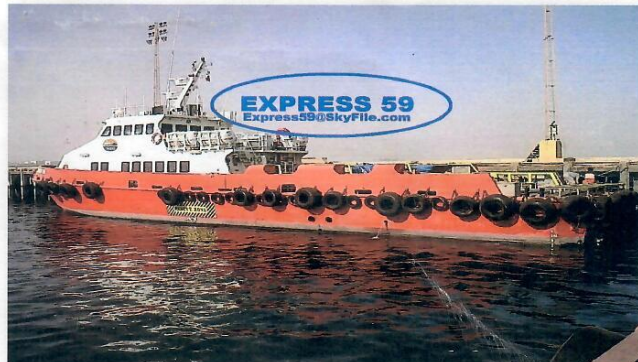
- Davis & Jhon. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dadang (KUHD)
- Maharani & Triyoga (2012:45) Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja Karyawan. Jurnal No.5(2)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Manullang, M. (2001). *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mc Cormack & Cotter. (2013). *Managing Burnout in the Workplace: A Guide for Information Professionals*. Oxford: Chandos Publishing
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 tahun 2000, tentang Kepelautan
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Undang - undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rossi. (2019). *Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan*. Ekonomis: Journal of Economics and Business 3(2):193-201.
- Salim H.S. (2017). *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta : Sinar Grafika
- Saydam. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource. Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sihotang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha
- Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

Lampiran 1

Ship Particular



Miclyn Express Offshore Pte Ltd
 3 Harbourfront Place
 #11-01/04 Harbourfront Tower 2
 Singapore 099254
 Tel: +65 6545 6211
 Fax: +65 6545 9211
 Email: marketing@meogroup.com
www.meogroup.com



Express 59

Fast Utility Craft/Crewboat

PRINCIPAL PARTICULARS

Length Overall	36.00 m
Length Waterline	
Breadth Moulded	7.60 m
Depth Moulded	3.65 m
Draft (max)	1.84 m
Year Built (Estimated)	2007
Class	DNV-GL
Notation	I, HULL MACH, Crewboat/ Cargo Utility Vessel
Flag	Panama
Official No	33619-08-B
IMO Number	9477218
Call Sign	HO 4160
GRT / NRT	239/ 72
DWT	113.00 T

PERFORMANCE

Maximum Speed	21 knots at 15.5mt/24hrs
Cruising Speed	17 knots at 13.5mt/24hrs

CARGO CAPACITIES

Clear Deck Area	80 m ²
Deck Cargo / Deck Strength	40 mton / 2 tons/m ²
Fuel Oil	52.80 m ³
Fresh Water	27.19 m ³

PROPULSION SYSTEM

Main Engines	3 x 1350 BHP Cummins KTA 38 M2 1400 RPM
Main Generators	2 x 80kW/220V/415V/3ph/50Hz, Cummins 6BTA 5.9- D(M)
Bow Thruster	1 x 75kW Electro Hydraulic Bow thruster, 1475 RPM
Propellers	3 x FPP

ACCOMMODATION

Crews Accommodation	10 persons + 8 persons
Passenger 's Seat	32 pcs

RADIO & NAVIGATION EQUIPMENT

SSB	2 x Icom M710 and Sailor HC 4500B
VHF	2 x Sailor RT-5022
Radar	2 x Koden MD3642T
Echo Sounder	1 x Unit
Gyro Compass	1 x Simrad RGC50
Gyro Repeater	2 x Simrad AR78 and Garmin GMI 10
Magnetic Compass	1 x Cassen & Plath Zeta
Speed Log	-
Navtex Receiver	1 x Samyung SNX-300 with Printed DPU-414
GPS	1 x Koden KGP-913
AIS	1 x Samyung S1-30
SART	2 x SAILOR, SART II
EPIRB	1 x EPIRB, SRC/CEP-100
Portable VHF (GMDSS)	2 x Entel Submersible, 1 standard Horizon, 2 sailor GMDSS VHF
Mini M	1 x SAILOR, TT - 3739A
Wind Indicator	1 x Simrad IS-20
Auto Pilot	1 x Simrad - AP-60
BNWAS	1 x Navgard
Chart Plotter	1 x GARMIN GPS Map 4012

FIRE-FIGHTING EQUIPMENT & ANTI-POLLUTION EQUIPMENT

EXTERNAL

Fifi System	Equivalent to 1/4 Fifi
Fire Pump	1 x 600 m ³ /hr, 130 M Throw Length
Monitors - (water)	1 x 600 m ³ /hr, (GM12V-71T1 ENGINE)
- (water/foam)	Nil

Oil Dispersant System	Nil
-----------------------	-----

INTERNAL

Emergency Fire Pump	
CO2 system in engine room, 4 cyl X 45 kg	
Fire Detection & Alarm System in living spaces & engine room	
H2S Detection system with 5 sensors	

LIFE SAVING EQUIPMENT

Life Rafts	12 Pcs (1x25 each persons)
Rescue Boat c/w Davit	Nil
All other life saving appliances as per SOLAS requirements	

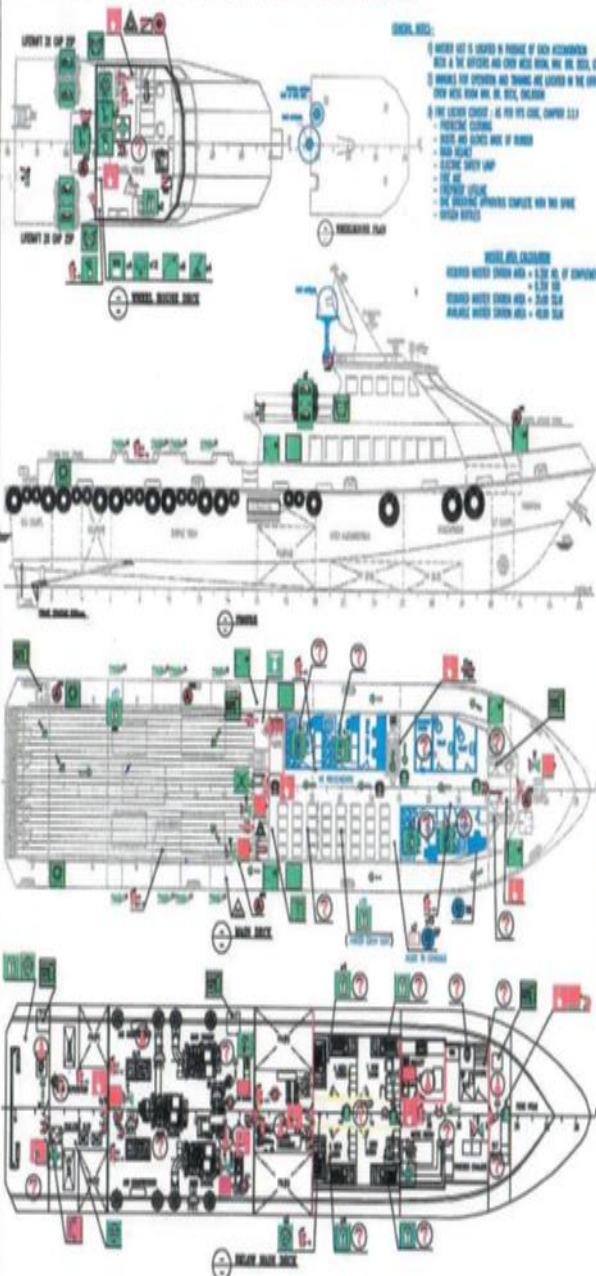
MISC

Fresh Water Maker	Nil
Oily Water Separator	1 x OWS, YSF-Q / 6601
Sewage Treatment Plant	Nil

Updated on 31 October 2016

Particulars are believed to be correct but not guaranteed. Owners reserve the rights to amend the specifications, without notifications
 Particulars given are entirely without warranty as to correctness and interested parties must inspect Vessel's certificates, drawings or physical inspection of Vessel.

FIRE CONTROL AND SAFETY PLAN - EXPRESS 59



LIST OF FIRE FIGHTING APPLIANCES

ITEM	DESCRIPTION	DECK/DECK	DECK/DECK	DECK/DECK	TOTAL
1	ONE ALARM HORN				1
2	ONE HORN				1
3	ONE HORN				1
4	ONE HORN				1
5	ONE HORN				1
6	ONE HORN				1
7	ONE HORN				1
8	ONE HORN				1
9	ONE HORN				1
10	ONE HORN				1
11	ONE HORN				1
12	ONE HORN				1
13	ONE HORN				1
14	ONE HORN				1
15	ONE HORN				1
16	ONE HORN				1
17	ONE HORN				1
18	ONE HORN				1
19	ONE HORN				1
20	ONE HORN				1
21	ONE HORN				1
22	ONE HORN				1
23	ONE HORN				1
24	ONE HORN				1
25	ONE HORN				1
26	ONE HORN				1
27	ONE HORN				1
28	ONE HORN				1
29	ONE HORN				1
30	ONE HORN				1
31	ONE HORN				1
32	ONE HORN				1
33	ONE HORN				1
34	ONE HORN				1
35	ONE HORN				1
36	ONE HORN				1
37	ONE HORN				1
38	ONE HORN				1
39	ONE HORN				1
40	ONE HORN				1
41	ONE HORN				1
42	ONE HORN				1
43	ONE HORN				1
44	ONE HORN				1
45	ONE HORN				1
46	ONE HORN				1
47	ONE HORN				1
48	ONE HORN				1
49	ONE HORN				1
50	ONE HORN				1
51	ONE HORN				1
52	ONE HORN				1
53	ONE HORN				1
54	ONE HORN				1
55	ONE HORN				1
56	ONE HORN				1
57	ONE HORN				1
58	ONE HORN				1
59	ONE HORN				1
60	ONE HORN				1
61	ONE HORN				1
62	ONE HORN				1
63	ONE HORN				1
64	ONE HORN				1
65	ONE HORN				1
66	ONE HORN				1
67	ONE HORN				1
68	ONE HORN				1
69	ONE HORN				1
70	ONE HORN				1
71	ONE HORN				1
72	ONE HORN				1
73	ONE HORN				1
74	ONE HORN				1
75	ONE HORN				1
76	ONE HORN				1
77	ONE HORN				1
78	ONE HORN				1
79	ONE HORN				1
80	ONE HORN				1
81	ONE HORN				1
82	ONE HORN				1
83	ONE HORN				1
84	ONE HORN				1
85	ONE HORN				1
86	ONE HORN				1
87	ONE HORN				1
88	ONE HORN				1
89	ONE HORN				1
90	ONE HORN				1
91	ONE HORN				1
92	ONE HORN				1
93	ONE HORN				1
94	ONE HORN				1
95	ONE HORN				1
96	ONE HORN				1
97	ONE HORN				1
98	ONE HORN				1
99	ONE HORN				1
100	ONE HORN				1

REFERENCE BY:

1. ENVOIR, GENERAL ARRANGEMENT PLAN

LIST OF LIFE SAVING APPLIANCES

ITEM	DESCRIPTION	DECK/DECK	DECK/DECK	DECK/DECK	TOTAL
1	ONE LIFE BOAT				1
2	ONE LIFE BOAT				1
3	ONE LIFE BOAT				1
4	ONE LIFE BOAT				1
5	ONE LIFE BOAT				1
6	ONE LIFE BOAT				1
7	ONE LIFE BOAT				1
8	ONE LIFE BOAT				1
9	ONE LIFE BOAT				1
10	ONE LIFE BOAT				1
11	ONE LIFE BOAT				1
12	ONE LIFE BOAT				1
13	ONE LIFE BOAT				1
14	ONE LIFE BOAT				1
15	ONE LIFE BOAT				1
16	ONE LIFE BOAT				1
17	ONE LIFE BOAT				1
18	ONE LIFE BOAT				1
19	ONE LIFE BOAT				1
20	ONE LIFE BOAT				1
21	ONE LIFE BOAT				1
22	ONE LIFE BOAT				1
23	ONE LIFE BOAT				1
24	ONE LIFE BOAT				1
25	ONE LIFE BOAT				1
26	ONE LIFE BOAT				1
27	ONE LIFE BOAT				1
28	ONE LIFE BOAT				1
29	ONE LIFE BOAT				1
30	ONE LIFE BOAT				1
31	ONE LIFE BOAT				1
32	ONE LIFE BOAT				1
33	ONE LIFE BOAT				1
34	ONE LIFE BOAT				1
35	ONE LIFE BOAT				1
36	ONE LIFE BOAT				1
37	ONE LIFE BOAT				1
38	ONE LIFE BOAT				1
39	ONE LIFE BOAT				1
40	ONE LIFE BOAT				1
41	ONE LIFE BOAT				1
42	ONE LIFE BOAT				1
43	ONE LIFE BOAT				1
44	ONE LIFE BOAT				1
45	ONE LIFE BOAT				1
46	ONE LIFE BOAT				1
47	ONE LIFE BOAT				1
48	ONE LIFE BOAT				1
49	ONE LIFE BOAT				1
50	ONE LIFE BOAT				1
51	ONE LIFE BOAT				1
52	ONE LIFE BOAT				1
53	ONE LIFE BOAT				1
54	ONE LIFE BOAT				1
55	ONE LIFE BOAT				1
56	ONE LIFE BOAT				1
57	ONE LIFE BOAT				1
58	ONE LIFE BOAT				1
59	ONE LIFE BOAT				1
60	ONE LIFE BOAT				1
61	ONE LIFE BOAT				1
62	ONE LIFE BOAT				1
63	ONE LIFE BOAT				1
64	ONE LIFE BOAT				1
65	ONE LIFE BOAT				1
66	ONE LIFE BOAT				1
67	ONE LIFE BOAT				1
68	ONE LIFE BOAT				1
69	ONE LIFE BOAT				1
70	ONE LIFE BOAT				1
71	ONE LIFE BOAT				1
72	ONE LIFE BOAT				1
73	ONE LIFE BOAT				1
74	ONE LIFE BOAT				1
75	ONE LIFE BOAT				1
76	ONE LIFE BOAT				1
77	ONE LIFE BOAT				1
78	ONE LIFE BOAT				1
79	ONE LIFE BOAT				1
80	ONE LIFE BOAT				1
81	ONE LIFE BOAT				1
82	ONE LIFE BOAT				1
83	ONE LIFE BOAT				1
84	ONE LIFE BOAT				1
85	ONE LIFE BOAT				1
86	ONE LIFE BOAT				1
87	ONE LIFE BOAT				1
88	ONE LIFE BOAT				1
89	ONE LIFE BOAT				1
90	ONE LIFE BOAT				1
91	ONE LIFE BOAT				1
92	ONE LIFE BOAT				1
93	ONE LIFE BOAT				1
94	ONE LIFE BOAT				1
95	ONE LIFE BOAT				1
96	ONE LIFE BOAT				1
97	ONE LIFE BOAT				1
98	ONE LIFE BOAT				1
99	ONE LIFE BOAT				1
100	ONE LIFE BOAT				1

PRINCIPAL PARTICULARS

LENGTH (O.A.)	36.00 m
LENGTH (B.P.)	33.00 m
BREADTH (M.D.)	07.80 m
DEPTH (M.D.)	03.85 m
DRAUGHT	01.88 m
COMPLEMENT	10 CREW

UPDATES RECORD/REVISIONS AND SCALE FOR APPROVAL

REVISION TO THIS PLAN NO. 001

DESCRIPTION

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

DATE

Lampiran 2



CREW LIST

VESSEL NAME: EXPRESS 59

01-Mar-24

NO	NAME	RANK	NATIONALITY	DATE OF BIRTH	PASSPORT NO	EXPIRY	SEAMAN'S BOOK NO	EXPIRY
1	AKHMAD SYAMSUL HADI	MASTER	INDONESIAN	12-Jul-1978	C 7301698	10-Jan-2027	I097933	02-Oct-2026
2	ROMY PRIHANTORO	CHIEF OFFICER	INDONESIAN	18-Nov-1983	C 7592336	03-Nov-2026	H 068187	05-Oct-2025
3	HENRY SYAHPUTRA	2nd OFFICER	INDONESIAN	12-Apr-1985	C 8099560	01-Sep-2026	F 056077	03-Aug-2024
4	AHMAD RIJAL	CHIEF ENGINEER	INDONESIAN	06-May-1983	E 4379611	11-Oct-2033	G 022595	22-Sep-2025
5	IRMAL PUDDING	2nd ENGINEER	INDONESIAN	22-Jun-1989	C 6582116	19-Feb-2026	F 170029	05-Sept-2025
6	CANDRY SAHAT SIDABUTAR	SEAMAN	INDONESIAN	10-Oct-1978	C 9658814	21-Jun-2027	G 078128	02-Jul-2024
7	RIJAL EFFENDI NUR	SEAMAN	INDONESIAN	30-May-1980	C 4086700	27-Jun-2024	G 078081	05-Jul-2024
8	JOKO ARIF WICAKSONO	OILER	INDONESIAN	30-Mar-1998	C 8486242	11-Apr-2027	G 037398	10-Mar-2024
9	JEFRI JEF TUHUMURY	OILER	INDONESIAN	01-Oct-1969	C 4677772	15-Aug-2024	H 065503	16-Aug-2025
10	SURYADI BIN SAMIN	COOK	INDONESIAN	03-Mar-1973	C 9939312	06-Jul-2027	G 040144	14-Dec-2025



AKHMADSYAMSULHADI

MASTER EXPRESS 59

Lampiran 3



Foto Crew CB. Express 59 di perairan Phaira Bangladesh



Foto Toolbox Meeting sebelum melakukan survey



PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : ROMY PRIHANTORO
NIS : 03187/N-I
BIDANG KEAHLIAN : NAUTIKA
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT- I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

A. Judul

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM MENUNJANG KELANCARAN
PENGOPERASIAN CB EXPRESS 59

B. Masalah Pokok

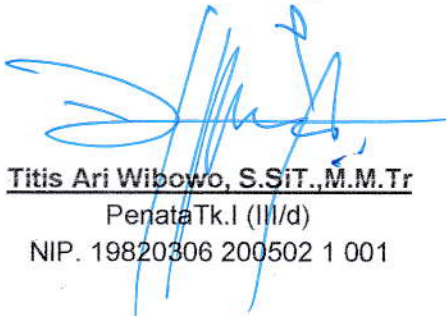
1. Kurangnya kedisiplinan ABK dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal
2. Menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya

C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Meningkatkan kedisiplinan ABK dengan pengawasan dari perwira secara konsisten
2. Meningkatkan motivasi kerja ABK dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan suasana kerja yang harmonis

Menyetujui :
Dosen Pembimbing I


Dr. Capt. Erwin FM, M.M.Tr
Penata Tk.I (IV/b)
NIP. 19730708 200502 1001

Dosen Pembimbing II

Titis Ari Wibowo, S.SiT., M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19820306 200502 1 001

Jakarta, 21 May 2024
Penulis

Romy Prihantoro
NIS : 03187/N-I

Kepala Divisi Pengembangan Usaha


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

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

Judul Makalah : Upaya Meningkatkan Kinerja Asst dalam
Manajemen Kelancaran Pengiriman
CB. Express sy

Dosen Pembimbing I : DR. Capt. Erwin Ferry Manurung, M.MTR

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1.	06/05/2024	Pengantar Simposium	WFM
2.	08/05/2024	Pengantar Bab. I.	WFM
3.	12/05/2024	Pengantar Bab II dan beberapa perbaikan	WFM
4.	15/05/2024	Pengantar Bab III perbaikan dan tambahan yg & tambahan	WFM
5.	17/05/2024	Pengantar Bab IV 1/2 d 1/4 beserta & yg telah & perbaikan	WFM

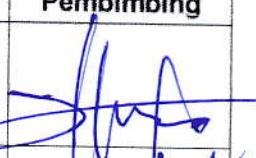


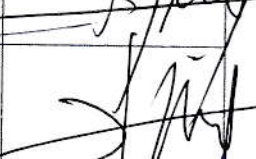
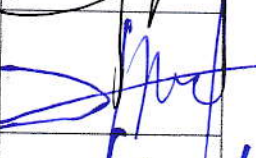

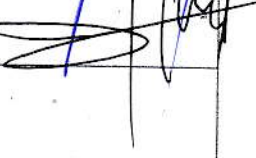

Catatan : makalah 'm' telah selesai & perbaikan dan di
baiki, siap untuk di submit pengantar
WFM

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

Judul Makalah : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM MENUNJANG
 KELANCARAN PENGOPERASIAN CB EXPRESS 59

Dosen Pembimbing II : Titis Ari Wibowo, S.SiT., M.M.Tr

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1.	08/24 05	ACC Sinopsis Last Part I cari buku panduan untuk	
2.	13/24 05	Perbaikan Bab I dan Bab II Sesuai Analisis Teori yang	
3.	14/24 05	Perbaikan Bab II dan Bab III tentang 5 + 6 fungsi	
4.	15/24 05	Perbaikan Bab III tentang Bab 10 dan fungsi dari pda	
5.	16/24 05	kelebihan lampiran Cetak Exp dan foto untuk di lamp	
6.	17/24 05	Perbaikan Daftar isi dan daftar pustaka untuk bab	
7.	20/24 05	Gabungan Bab 7 & 10 dan pda Sesuai dan foto untuk	
8.	21/24 05	ACC perbaikan Sinopsis untuk di sidangkan di AKIT I	

Catatan :

fbS. Aktif untuk buku dan

izin untuk Akt I

21/24
05