

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



**MAKALAH
STRATEGI PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL
DI MT. KATOMAS**

Oleh :

ERWANDA SEMBIRING

NIS. 03175/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

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



**MAKALAH
STRATEGI PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL
DI MT. KATOMAS**

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

**Oleh :
ERWANDA SEMBIRING
NIS. 03175/N-I**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
JAKARTA
2024**

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : ERWANDA SEMBIRING
No. Induk Siwa : 03175/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : STRATEGI PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL DI
MT. KATOMAS

Pembimbing I

Capt. Tri Kismantoro, M.M., M.Mar

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19751012 199808 1 001

Jakarta, 28 Mei 2024

Pembimbing II

Niken Sitalaksmi Widjaja, S.H., M.Sc

Pembina (IV/a)

NIP. 19750315 200604 2 001

Ketua Jurusan Nautika

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

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19810503 200212 2 001

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : ERWANDA SEMBIRING
No. Induk Siswa : 03175/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : STRATEGI PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL DI
MT. KATOMAS

Penguji I

Capt. Suhartini, M.M., M.MTr
NIP.19800307 200502 2 002

Penguji II

Derma Watty Sihombing, SE, MM
NIP. 19840316 201012 2 002

Penguji III

Capt. Tri Kismantoro, M.M., M.Mar
NIP. 19751012 199808 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan rasa syukur, yang peneliti lakukan sebagai bentuk pujian kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan nikmat, karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis mampu mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan Program Diklat Pelaut-1 yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta. Sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan judul : **“STRATEGI PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL DI MT. KATOMAS”**

Makalah ini diajukan dalam rangka melengkapi tugas dan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan Program Diklat Pelaut Tingkat 1. 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 demi lebih baiknya makalah kami ini.

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

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H., M.Mar, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Ibu Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M., M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Ibu Dr. Meilinasari N. H., S.SiT., M.MTr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Bapak Capt. Tri Kismantoro, M.M., M.Mar selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahka penulis

pada penyusunan materi yang baik dan benar.

5. Ibu Niken Sitalaksmi Widjaja, S.H., M.Sc selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah ini.
6. Seluruh civitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas makalah ini.
7. Seluruh keluarga terutama istri saya tercinta Florida Ginting dan anak-anak saya tersayang Audrey Praninta Sembiring dan Margaret Praninta Sembiring yang membantu atas doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
8. Semua rekan-rekan Perwira Siswa (Pasis) Diklat Pelaut Tingkat I Jurusan Nautika Angkatan 70 terutama untuk sahabat saya Agil Mandala Putra, Lambok Parulian Tampubolon dan Mau'lvī Ramadhan 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, 28 Mei 2024
Penulis,

ERWANDA SEMBIRING
NIS. 03175/N-I

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR ISTILAH	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	6
E. Waktu dan Ternpat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Makalah	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	20
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	21
B. Analisis Data	28
C. Pemecahan Masalah	34
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
 DAFTAR PUSTAKA	62
 LAMPIRAN	

DAFTAR ISTILAH

- Cadet* : Taruna praktek. Mereka praktek berlayar selama dua belas bulan sebagai persyaratan wajib untuk dapat mengikuti ujian kompetensi sesuai jurusannya. Kadet merupakan calon perwira. Selama praktek di kapal mereka mempelajari pekerjaan dasar harian dan tugas-tugas perwira di departemennya.
- Engine Telegraph* : Adalah alat khusus untuk berkomunikasi antara anjungan dan ruang mesin, alat ini untuk memberi isyarat secara visual kebutuhan operasi menjalankan kecepatan mesin induk, misalnya perintah start engine, slow engine, full speed ataupun stop engine.
- White Product Tanker* : Jenis kapal yang memiliki fungsi untuk mengangkut produk minyak. Apa yang dimaksud dengan produk minyak yaitu hasil pengolahan dari minyak mentah atau *crude oil* saat masih di kilang pengolahan atau *oil refinery plant*.
- Hierarki : Adalah urutan tingkatan atau jenjang jabatan (pangkat kedudukan). Arti lainnya dari hierarki adalah organisasi dengan tingkat wewenang dari yang paling bawah sampai yang paling atas.
- On-board training* : Adalah bagian dari kegiatan pembelajaran pada diklat pembentukan (Taruna/i Poltekpel Sumbar Program Studi Nautika dan Teknologi Nautika) berupa kegiatan praktek berlayar di kapal niaga dengan ukuran kapal, tenaga penggerak utama, dan daerah pelayaran yang ditetapkan sesuai dengan sertifikat yang akan diperolehnya.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	MT. KATOMAS
Gambar 3.2	Contoh Kondisi Dek Yang Berkarat
Gambar 3.3	Contoh Bagian Lain Dari MT. Katomas Yang Berkarat
Gambar 3.4	Perawatan <i>Main Deck (painting)</i>
Gambar 3.5	Lampu-lampu navigasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Industri pelayaran memegang peranan penting dalam perdagangan internasional dan transportasi barang. Keberhasilan operasional kapal sangat bergantung pada kinerja kapal yang ikut serta dalam mengoperasikan dan memelihara. Kapal tanker MT. KATOMAS, seperti halnya kapal-kapal lainnya, menghadapi tantangan besar dalam menjaga efisiensi dan keselamatan operasional.

Kinerja awak kapal merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan perjalanan dan operasional kapal. Namun berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa indikasi bahwa kinerja kapal kru di MT. KATOMAS masih belum optimal. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, rendahnya motivasi kerja, terbatasnya sarana dan prasarana, serta kurang efektifnya komunikasi dan kerjasama tim di atas kapal.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang memadai sangat penting untuk memastikan bahwa awak kapal memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong awak kapal untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Sementara itu, sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung pekerjaan mereka, dan komunikasi serta waktu kerjasama yang efektif akan meminimalisir kesalahan operasional dan konflik internal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kapal kru di MT. KATOMAS dan mencari solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja tersebut. Dengan meningkatkan kinerja kapal, operasional kapal dapat berjalan lebih efisien, aman, dan produktif. Selain itu, peningkatan kinerja ini juga diharapkan dapat berdampak positif terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja awak kapal.

Penelitian ini akan fokus pada upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja kru melalui berbagai pendekatan, termasuk pelatihan dan pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, peningkatan sarana dan prasarana, serta peningkatan waktu komunikasi dan kerjasama. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam industri pelayaran, khususnya di kapal tanker seperti MT. KATOMAS.

Selain itu, peningkatan kinerja kapal di MT. KATOMAS juga memiliki dampak signifikan terhadap aspek keselamatan dan efisiensi operasional. Kapal tanker yang mengangkut bahan-bahan berbahaya seperti minyak atau bahan kimia memerlukan tingkat kewaspadaan dan profesionalisme yang tinggi dari setiap awak kapal. Kesalahan kecil dapat berakibat fatal, baik bagi keselamatan awak kapal sendiri maupun lingkungan sekitar. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa setiap awak kapal memiliki kompetensi dan kesiapan yang optimal untuk menghadapi situasi darurat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam konteks kapal juga mencakup aspek-aspek seperti manajemen stres dan kesejahteraan mental awak kapal. Kehidupan di atas kapal yang sering kali berlangsung selama berbulan-bulan tanpa kembali ke daratan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja juga harus mencakup pendekatan yang holistik, termasuk dukungan psikologis dan program kesejahteraan untuk awak kapal.

Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan multidisipliner untuk mengeksplorasi berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja kru di MT. KATOMAS. Metode penelitian yang akan digunakan meliputi survei, dan observasi langsung di atas kapal. Survei akan mengumpulkan data kuantitatif mengenai persepsi dan kepuasan kerja awak kapal, sementara observasi langsung akan memungkinkan peneliti untuk melihat secara nyata kondisi kerja dan dinamika kapal di atas MT. KATOMAS.

Dengan menggabungkan berbagai metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja awak kapal di MT. KATOMAS. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perbaikan kebijakan manajemen kapal, pengembangan program pelatihan yang lebih efektif, serta peningkatan fasilitas dan sarana di atas kapal.

Pada akhirnya, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memastikan bahwa MT. KATOMAS dapat beroperasi dengan tingkat kinerja yang tinggi dan konsisten, yang pada keduanya akan mendukung keselamatan, efisiensi, dan produktivitas operasional kapal. Selain itu, peningkatan kinerja kapal juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dari latar belakang yang penulis tulis di atas, maka penulis berusaha untuk menyusun makalah yang sesuai dengan kejadian yang penulis alami saat bekerja di MT. KATOMAS yaitu: **“STRATEGI PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL DI MT. KATOMAS”**

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Selain itu, peningkatan kinerja kapal di MT. KATOMAS juga memiliki dampak signifikan terhadap aspek keselamatan dan efisiensi operasional. MT. KATOMAS merupakan kapal tanker yang mengangkut bahan-bahan berbahaya seperti minyak memerlukan tingkat kewaspadaan dan profesionalisme yang tinggi dari setiap awak kapal. Kesalahan kecil dapat berakibat fatal, baik bagi keselamatan awak kapal sendiri maupun lingkungan sekitar. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa setiap awak kapal memiliki kompetensi dan kesiapan yang optimal untuk menghadapi situasi darurat. Berdasarkan hal tersebut di atas ditemukan beberapa masalah yang terkait yaitu :

- a. Kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sistematis
- b. Motivasi kerja yang rendah di kalangan awak kapal
- c. Fasilitas dan peralatan kerja yang tidak memadai
- d. Komunikasi dan kerjasama antar awak kapal kurang efektif

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya lingkup bahasan yang akan dibahas dalam makalah ini, maka perlu kiranya penulis membatasi pada kurangnya disiplin kru di atas MT. KATOMAS, yang pembahasannya berkisar tentang :

- a. Motivasi kerja yang rendah di kalangan awak kapal
- b. Komunikasi dan kerjasama antar awak kapal kurang efektif

3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah sebelumnya, maka ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Mengapa terjadi motivasi kerja yang rendah di kalangan awak kapal ?
- b. Mengapa bisa terjadi komunikasi dan kerjasama antar awak kapal kurang efektif ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan makalah ini penulis bertujuan untuk mencari suatu solusi tentang masalah yang terjadi di atas kapal dalam kaitannya terhadap keselamatan jiwa, kapal dan muatan. Sesuai dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam penulisan makalah ini penulis menemukan penyebab kurangnya disiplin awak kapal yang dapat menimbulkan kerugian bagi awak kapalnya sendiri dan perusahaan pelayaran pemilik kapal tersebut. Tujuan dalam melakukan suatu penyusunan makalah ini adalah diantaranya:

- a. Untuk menganalisa penyebab timbulnya masalah dan mencari solusi tentang motivasi kerja yang rendah di kalangan awak kapal.
- b. Untuk menganalisa penyebab timbulnya masalah dan mencari solusi tentang penyebab terjadinya komunikasi dan kerjasama antar awak kapal yang kurang efektif.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian adalah diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi beberapa aspek, diantaranya :

- a. Dari aspek praktek (guna laksana)

Dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Akan terjadi peningkatan efisiensi operasional kapal
- 2) Akan terjadi peningkatan keselamatan kerja kesejahteraan dan kepuasan kerja awak kapal pengurangan biaya operasional
- 3) Akan terjadi peningkatan perbaikan manajemen sumber daya manusia
- 4) Akan terjadi peningkatan peningkatan kerja sama tim

b. Dari aspek teoritis (keilmuan)

1) Pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor pelayaran
Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya di sektor pelayaran.

2) Kontribusi pada teori motivasi kerja
Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana faktor-faktor motivasi kerja berpartisipasi dalam konteks yang spesifik seperti di atas kapal tanker.

3) Pengayaan teori kepemimpinan dan komunikasi efektif
Penelitian ini dapat mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja yang dinamis seperti kapal. Hasilnya dapat digunakan untuk mengembangkan teori kepemimpinan dan komunikasi dalam tim manajemen di lingkungan kerja yang ekstrem dan terpencil.

4) Penambahan literatur tentang pelatihan dan pengembangan kompetensi
Dengan mengeksplorasi metode pelatihan dan pengembangan kompetensi yang paling efektif bagi awak kapal, penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting terhadap teori dan praktik pelatihan dalam industri pelayaran. Ini termasuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik dan evaluasi efektivitas berbagai pendekatan pelatihan.

5) Peningkatan pemahaman tentang faktor-faktor lingkungan kerja
Penelitian ini dapat mengungkap bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik dan psikososial, mempengaruhi kinerja awak kapal. Ini akan menambah pengetahuan dalam bidang ergonomi dan psikologi industri, khususnya dalam konteks lingkungan kerja yang unik seperti kapal tanker.

6) Model teoretis untuk peningkatan kinerja di sektor pelayaran
Penelitian ini dapat menghasilkan model teoritis atau kerangka kerja yang dapat digunakan untuk menganalisis dan meningkatkan kinerja kapal di berbagai jenis kapal dan situasi pelayaran lainnya. Model ini dapat diadaptasi dan diujicobakan pada konteks lain untuk menguji validitas dan kejelasannya.

7) Kontribusi pada studi keselamatan dan manajemen risiko

Kesimpulan tentang bagaimana peningkatan kinerja kapal dapat mempengaruhi keselamatan operasional dapat mempelajari tentang manajemen risiko dan keselamatan kerja di sektor pelayaran. Ini akan memberikan dasar teoritis yang lebih kuat untuk merancang intervensi keselamatan yang efektif.

D. METODE PENELITIAN

1. Studi Pustaka

Metode dengan penggunaan studi perpustakaan adalah pengumpulan data melalui tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan penulisan makalah ini, baik itu buku-buku perpustakaan dan buku-buku pelajaran untuk melengkapi penulisan makalah ini, dan juga ditambah pengetahuan penulis selama mengikuti pendidikan di STIP Jakarta, baik lisan maupun tulisan.

2. Objek Praktis

Pengamatan lapangan yang penulis lakukan adalah secara langsung pada objek pengamatan, sehingga dapat diperoleh data yang lebih baik atau akurat kebenarannya. Untuk pengamatan lapangan penulis menggunakan 2 (dua) cara, yaitu:

a. Cara Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan secara langsung dengan melibatkan diri kedalam kegiatan-kegiatan yang ada hubungannya dengan makalah ini.

b. Cara Studi Lapangan

Yaitu dimana penulis mengadakan tanya jawab dengan para perwira, Anak Buah Kapal (ABK) serta semua pihak yang dilibatkan di kapal dimana penulis bekerja, terutama di MT. KATOMAS,.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian makalah ini yaitu dilakukan pada waktu penulis bekerja di atas MT. KATOMAS, sebagai Mualim II dari tanggal 23 November 2023 sampai dengan 07 April 2024.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di atas MT. KATOMAS berbendera Indonesia.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Agar tujuan penulis dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka penulis mencoba untuk menyajikan uraian dengan sistematis yang diharapkan dengan mudah dimengerti atau dipahami. Makalah ini dikelompokkan menjadi empat bab, yang mana antara bab yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan tak terpisahkan. Untuk memudahkan menelusuri makalah ini, maka penulis menguraikan atau memberikan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan waktu dan tempat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan pengertian dari hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dan kerangka pemikiran. Tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

BAB III : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis memaparkan deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dipilih oleh penulis, menganalisis data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dilakukan pembahasan lebih lanjut sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya permasalahan. Selain itu penulis juga mengemukakan alternatif pemecahan masalah serta melakukan evaluasi terhadap pemecahan masalah tersebut dan mendapatkan basil yang optimal.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Dalam bab penutup ini berisi kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan masalah penelitiandan juga berisi saran yang merupakan pernyataan

singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sehubungan dengan masalah penelitian yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menuliskan beberapa teori dan istilah yang berkaitan serta mendukung pembahasan yang akan dibahas lebih lanjut pada masalah dalam makalah ini yang bersumber pada referensi buku-buku pustaka terkait, diantaranya:

1. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari kata Yunani *strategos*, yang berarti Jenderal. Oleh karena itu kata strategi secara harfiah berarti “Seni dan Jenderal”. Kata ini mengacu pada apa yang merupakan perhatian utama manajemen puncak organisasi. Secara khusus, strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai.

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi, sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema mengidentifikasi faktor pendukungnya sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisiensi dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan Setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi yang dikelola secara baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit.

Mengenai definisi strategi berikut ini akan disebutkan beberapa definisi:

Strategi menurut Chandler dalam Ranguti (2005:4), adalah tujuan jangka panjang dari suatu organisasi serta pendayagunaan dan alokasi sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mintzberg, konsep strategi itu sekurang kurangnya mencakup lima arti yang saling terkait, dimana strategi adalah :

- a. Perencanaan untuk semakin memperjelas arah yang ditempuh organisasi secara rasional mewujudkan tujuan-tujuan jangka panjangnya
- b. Acuan yang berkenaan dengan penilaian konsistensi ataupun inkonsistensi perilaku serta tindakan yang dilakukan oleh organisasi
- c. Sudut pemosisian yang dipilih organisasi saat memunculkan aktivitasnya
- d. Suatu perspektif menyangkut visi yang terintegrasi antara organisasi dengan lingkungannya, yang menjadi tapal batas aktivitasnya
- e. Rincian langkah taktis organisasi yang berisi informasi untuk mengelabui para pesaing.

Menurut Konichi Ohinea (2014:9), strategi bisnis adalah keunggulan bersaing satu-satunya maksud perencanaan memperoleh, seefisien mungkin, kedudukan paling akhir yang dapat dipertahankan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Jadi, strategi perusahaan merupakan upaya mengubah kekuatan perusahaan yang sebanding dengan kekuatan pesaing-pesaingnya, dengan cara yang paling efisien.

Menurut Griffin (2004:226), Strategi merupakan rencana komprehensif agar mendapatkan suatu tujuan tertentu pada suatu organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.

Strategi merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, keberhasilan suatu usaha tergantung pada kemampuan pemimpin yang busa dalam merumuskan strategi yang digunakan. Strategi perusahaan sangat tergantung dari tujuan perusahaan, keadaan dan lingkungan yang ada. Strategi adalah keseluruhan upaya, dalam rangka mencapai sasaran dan mengarah pengembangan rencana marketing yang terinci.

Menurut Johnson, Scholes, dan Whittington (2017), dalam buku "*Exploring*

Strategy," strategi adalah arah dan ruang lingkup suatu organisasi dalam jangka panjang yang mencapai keunggulan melalui konfigurasi sumber daya dalam lingkungan yang berubah-ubah untuk memenuhi kebutuhan pasar dan memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan. Komponen strategi terdiri dari tiga komponen utama: visi (tujuan jangka panjang), misi (alasan keberadaan), dan tujuan (sasaran spesifik yang dapat diukur).

2. Pengertian Peningkatan

Menurut Adi.S (2016), peningkatan adalah Peningkatan berasal dari kata tingkat. Yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Peningkatan adalah usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Suatu usaha untuk tercapainya suatu peningkatan biasanya diperlukan perencanaan dan eksekusi yang baik. Perencanaan dan eksekusi ini harus saling berhubungan dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Moeliono (2005), peningkatan adalah Sebuah cara atau usaha yang dilakukan untuk mendapatkan keterampilan atau kemampuan menjadi lebih baik. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

Menurut Robbins dan Coulter (2016), dalam buku mereka "*Management*" , peningkatan adalah proses untuk membuat sesuatu lebih baik melalui perubahan yang direncanakan atau pengembangan yang sistematis. Mereka menekankan bahwa peningkatan melibatkan evaluasi terus-menerus dan penyesuaian strategi untuk mencapai kinerja optimal.

Menurut Armstrong (2018), dalam buku "*Armstrong's Handbook of Performance Management*," peningkatan adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi melalui berbagai teknik dan alat, termasuk pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja. Peningkatan ini berfokus pada penyesuaian dan pengembangan keterampilan serta kapabilitas untuk memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Peter F. Drucker dalam "*Innovation and Entrepreneurship*"

mendefinisikan peningkatan sebagai upaya sistematis untuk mengubah kondisi saat ini menjadi lebih baik melalui inovasi dan kreativitas. Drucker menekankan pentingnya peran inovasi dalam proses peningkatan yang berkelanjutan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Menurut John P. Kotter (2018), dalam buku *"Leading Change,"* peningkatan adalah proses perubahan yang terstruktur dan direncanakan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Peningkatan ini seringkali melibatkan perubahan budaya organisasi, struktur, dan proses kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Menurut Michael Hammer dan James Champy (2019), dalam *"Reengineering the Corporation,"* peningkatan adalah proses mendasar untuk merancang ulang proses bisnis dan operasi organisasi secara radikal untuk mencapai peningkatan dramatis dalam kinerja, efisiensi, dan kualitas. Mereka berpendapat bahwa peningkatan yang signifikan seringkali membutuhkan pendekatan revolusioner daripada evolusioner.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa ahli menyampaikan bahwa pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

Menurut Sutrisno (2016:172), "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.". Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Fahmi (2017:188), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Ahli lain yang bernama Torang (2014:74), menyatakan "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku

dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229), “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Dan menurut Sudarmanto (2011:9), “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi”. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut ahli lainnya lagi yaitu Edison (2016:176), “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Dan menurut pendapat lain, Simamora (2015:339), “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.” Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan di tempat saja.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Akar kata motivasi adalah dari bahasa Latin yaitu “*movore*”, yang artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan “*motive*” yang artinya daya gerak atau alasan.

Dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah “*motif*”, yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk

memenuhi kebutuhan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

b. Pengertian Motivasi Menurut Ahli

Menurut Weiner (1990), motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Sedangkan menurut John W Santrock, Pengertian motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama.

Sementara itu menurut Abraham Maslow, motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme. Ada ahli lainnya yang bernama Uno (2007), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Thomas M. Risk menyatakan bahwa motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri siswa yang menunjang ke arah tujuan-tujuan belajar. Sedangkan ahli lainnya, yaitu Mc.Donald menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

A.W Bernard menyatakan bahwa motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan kearah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan kearah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha memperbesar atau mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Di buku lain Chaplin menulis bahwa pengertian motivasi adalah variabel penyalur yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. Tabrani Rusyan. Pengertian motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Imron (1966), Imron menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris "motivation" yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan.

5. Pengertian Awak Kapal

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 tahun 2002 tentang Perkapalan pasal 1, yang dimaksud dengan anak buah kapal yaitu awak kapal selain nakhoda atau pemimpin kapal. Dalam UU No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran pada Pasal 40 butir 1 awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.

Pengawakan kapal memerlukan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus baik dari segi perlindungan, kesejahteraan, pengetahuan, segi disiplin, maupun penempatannya atau formasi susunan perwiranya di atas kapal agar terwujud keselamatan pelayaran. Persyaratan bekerja di atas kapal sebagai awak kapal harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Harus memiliki sertifikat kepelautan.
- b. Memiliki badan yang sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan berdasarkan pemeriksaan rumah sakit yang ditunjuk.
- c. Pengukuhan (*endorsement*) bagi yang memegang jabatan minimal sebagai perwira jaga (*Officer on Watch*).
- d. Memiliki Perjanjian Kerja Laut (PKL).
- e. Memiliki buku pelaut (*Seaman's Book*).
- f. Disijiil.
- g. Memiliki buku kesehatan yang dikeluarkan oleh dinas BKKP, atau catatan kesehatan dari rumah sakit yang telah mendapat pengesahan dari Direktorat Jendral Perhubungan Laut.

- h. Memiliki passport yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Imigrasi.

Berikut adalah pengertian "awak kapal" menurut beberapa ahli:

Menurut John M Downard (2010:1), awak kapal terdiri dari beberapa bagian, masing-masing bagian memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri dan tanggung jawab utama terletak ditangan nakhoda kapal selaku pemimpin pelayaran. Awak kapal terbagi menjadi *deck departement* dan *engine departement*. Selain itu juga terbagi menjadi perwira (*officer*) dan bawahan (*rating*) serta bagian permakanan (*catering*).

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 26 Tahun 2022 Tentang Pengawakan Kapal Niaga Bab II Pasal 3 mengenai Susunan Pengawakan Kapal Niaga, bahwa: Susunan pengawakan Kapal Niaga meliputi:

- a. Nakhoda adalah salah seorang dari Awak Kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di Kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Perwira:
 - 1) Mualim I (*Chief Mate*), adalah perwira kapal bagian dek yang jabatannya setingkat lebih rendah dari Nakhoda dan yang dapat menggantikan tugas dalam hal Nakhoda tidak dapat melaksanakan tugasnya.
 - 2) Perwira Yang Melaksanakan Tugas Jaga di Anjungan (*Watchkeeping Officer*), adalah perwira Kapal bagian dek dengan jabatan sebagai Mualim II, Mualim III, atau Mualim IV.
 - 3) Kepala Kamar Mesin (*Chief Engineer*) adalah perwira senior kapal bagian mesin yang bertanggung jawab atas penggerak mekanis kapal serta operasi dan perawatan instalasi mekanis dan listrik kapal.
 - 4) Masinis II (*Second Engineer Officer*), adalah perwira kapal bagian mesin yang jabatannya setingkat lebih rendah dari Kepala Kamar Mesin (*Chief Engineer*) dan yang akan menggantikan dalam hal Kepala Kamar Mesin (*Chief Engineer*) tidak dapat melaksanakan tugasnya.
 - 5) Masinis Yang Melaksanakan Tugas Jaga di Kamar Mesin (*Watchkeeping Engineer Officer*) adalah masinis dengan jabatan sebagai Masinis III, Masinis IV, atau Masinis V dan

- 6) Perwira Teknik Elektro (*Electro Technical Officer*), adalah perwira yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan III/6.
- c. Rating adalah Awak Kapal selain Nakhoda dan perwira:
- 1) Pelaut terampil bagian dek (*Able Seafarer Deck*) adalah Awak Kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan II/5.
 - 2) Juru Mudi adalah Awak Kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan II/4.
 - 3) *Rating* bagian dek lainnya meliputi namun tidak terbatas pada:
 - a) Kelasi (*Ordinarti Sailor*) adalah Awak Kapal yang bertugas untuk membantu Rating Pelaut Terampil Bagian Dek (*Able seafarer deck*).
 - b) Juru Masak Kapal (*Ship's Cook*) adalah Awak Kapal dari bagian pelayanan yang memiliki sertifikat keterampilan juru masak (*ship's cook certificate*) di atas Kapal dan bertanggung jawab untuk mengurus perbekalan makanan dan minuman, perawatan dapur, dan memastikan kebersihan serta higienitas pada area penyiapan dan penyimpanan makanan atau minuman; dan
 - c) Pelayan (*Mess Boy*) adalah Awak Kapal yang bertugas untuk menjaga kebersihan di ruang makan dan akomodasi.
 - 4) Pelaut Terampil Bagian Mesin (*Able Seafarer Engine*) adalah Awak Kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan III/5.
 - 5) Juru Minyak adalah awak kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification*

and Watchkeeping for Seafarers (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan III/4.

- 6) Rating Teknik Elektro (*Electro Technical Rating*) adalah Awak Kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)*, 1978 dan amandemennya Aturan III/7; dan
- 7) Rating bagian mesin lainnya meliputi namun tidak terbatas pada:
 - a) *Wiper* adalah Awak Kapal yang bertugas untuk membantu Pelaut Terampil Bagian Mesin (*Able Seafarer Engine*); dan
 - b) *Plumber*,
- d. Jabatan tertentu untuk kapal tertentu meliputi, namun tidak terbatas pada:
 - 1) dokter; dan
 - 2) *surveyor*.
- e. Pengawakan Kapal Niaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan:
 - 1) jenis Kapal;
 - 2) daerah pelayaran;
 - 3) tonase kotor kapal (*gross /GT*);
 - 4) ukuran tenaga penggerak utama (kiloWatt/kW); dan
 - 5) sistem pengoperasian.

Menurut Rodrigue, Comtois, dan Slack (2020), dalam buku mereka "*The Geography of Transport Systems*," awak kapal adalah sekelompok individu yang bekerja bersama di atas kapal untuk menjalankan operasi navigasi, pemeliharaan, dan manajemen kapal secara efektif. Mereka bertanggung jawab atas keselamatan, efisiensi, dan kinerja operasional kapal.

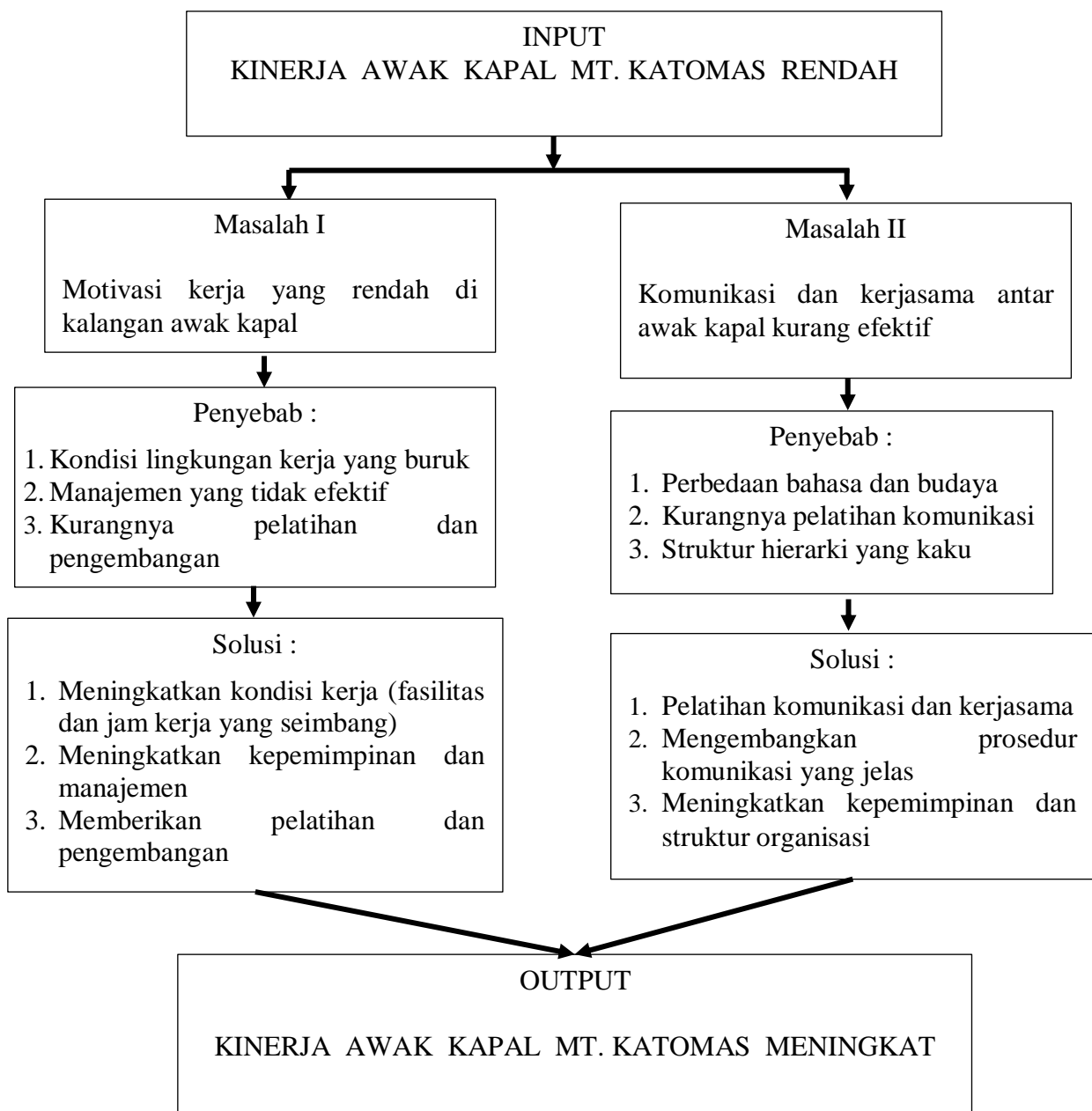
Menurut Stopford (2018), dalam buku "*Maritime Economics*," awak kapal adalah para profesional maritim yang memiliki tanggung jawab spesifik berdasarkan peran mereka, seperti nakhoda, perwira dek, masinis, dan kru lainnya. Mereka memiliki keahlian dan sertifikasi yang diperlukan untuk memastikan kapal beroperasi dengan aman dan efisien. Sedangkan menurut Branch dan Robarts (2019), dalam "*Branch's Elements of Shipping*," awak kapal terdiri dari individu-individu yang bekerja di

berbagai departemen kapal, seperti dek, mesin, dan pelayanan, yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Mereka bekerja secara sinergis untuk memastikan operasi kapal berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan maritim internasional.

Goulielmos (2017), dalam artikel jurnal "*Maritime Crew Management*," awak kapal adalah tenaga kerja yang terlatih dan terampil dalam bidang maritim yang bertugas mengoperasikan kapal, menjaga pemeliharaan, dan menjamin keselamatan serta keamanan di laut. Goulielmos menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan manajemen awak kapal yang efektif. Ahli lain, yaitu Bhattacharya (2015), dalam bukunya "*Maritime Safety and Crew Resource Management*," awak kapal adalah tim yang terdiri dari individu-individu dengan peran spesifik yang bekerja sama untuk mengoperasikan dan memelihara kapal. Mereka dilatih untuk bekerja di lingkungan yang menantang dan harus mematuhi standar keselamatan internasional. Bhattacharya juga menyoroti pentingnya komunikasi dan kerjasama antar anggota awak untuk mengoptimalkan kinerja kapal.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk memudahkan para pembaca mengikuti penyajian sesuai dengan judul makalah ini, maka penulis memberikan kerangka penulisan dalam pelaksanaan peningkatan pengoperasian alat-alat keselamatan di atas kapal bahwa perwira dan anak buah kapal dituntut untuk mengetahui dan mengerti akan tugasnya masing-masing. Dengan tidak mengetahui dan memahami akan tugas-tugasnya, terutama pada saat latihan-latihan keselamatan (kebakaran, kandas, tenggelam, dll) maka pengoperasian alat-alat keselamatan tidak akan berjalan dengan kegunaannya.



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Penulis akan mendeskripsikan tentang gambaran umum obyek penelitian yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penulisan makalah ini. Deskripsi gambaran umum obyek penelitian bertujuan agar pembaca dapat memahami dan mengerti tentang situasi dan kondisi serta hasil penelitian di atas MT. KATOMAS.



Gambar 3.1 MT. KATOMAS.

Sumber: <https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/>

MT. KATOMAS adalah jenis kapal *White Product Tanker / Fuel Oil Carrier*. Kapal ini berbendera Indonesia, yang merupakan salah satu armada milik perusahaan PT. Pertamina Trans Kontinental, Indonesia. Kapal ini beroperasi di perairan Indonesia Timur meliputi Kepulauan Maluku dan Papua. Kapal ini dioperasikan dengan jumlah kru dua puluh dua (22) orang, yang terdiri dari empat (4) orang perwira *deck* termasuk Nakhoda, empat (4) orang perwira mesin, serta sembilan (9) orang *rating*, dua (2) orang *Catering Department* dan tiga (3) orang *Cadet*. (*crews list* terlampir)

Dengan data-data kapal (*ship particulars*) sebagai berikut:

SHIP PARTICULARS

General

<i>Name Of Ship/Call Sign</i>	: MT. KATOMAS / PKRN
<i>Kind Of Ship/Purpose Of Ship</i>	: <i>White Product Tanker / Full Oil Carrier</i>
<i>Nationality/Port Of Register</i>	: Indonesia / Jakarta
<i>Keel Laid</i>	: 20 Februari 1998
<i>Delivery</i>	: 31 Maret 1999
<i>Navigation Area</i>	: A-3, <i>Duplication System</i> And S.B.M.
<i>Official Number</i>	: 27806 – Tj
<i>MMSI Number</i>	: 525008046,00
<i>IMO Number</i>	: 9179892,00

Principal Dimension

<i>Length Over All (LOA)</i>	: 105,00	Meter
<i>Length Between Perpendiculars (Lb)</i>	: 99,00	Meter
<i>Breadth (Moulded)</i>	: 18,80	Meter
<i>Depth (Moulded)</i>	: 09,50	Meter
<i>Full Load Draft (Moulded)</i>	: 06,00	Meter
<i>Air Draft (At Full Draft)</i>	: 28,80	Meter
<i>Full Loaded Displacement</i>	: 9161,67	Ton
<i>Light Ship Weight</i>	: 2354,50	Ton
<i>Dead Weight Tonnage</i>	: 6627,16	Ton
<i>Gross Tonnage</i>	: 5227,00	Ton
<i>Nett Tonnage</i>	: 1670,00	Ton

Main Engine And Speed

<i>Main Engine</i>	: Niigata 1 Set
<i>Model And Number</i>	: 6 M 42 T
<i>Maximum Rating (MCR)</i>	: 3500 Ps At 230 Rpm
<i>Normal Rating (NCR)</i>	: 3150 Ps At 222 Rpm
<i>Service Speed (At NCR)</i>	: 12 Knots

Data lengkap dapat dilihat di lampiran

Fakta-fakta berikut akan memberikan gambaran tentang kejadian yang terjadi di atas MT. KATOMAS yang erat hubungannya dengan judul makalah ini :

1. Terjadinya Motivasi Kerja Yang Rendah Di Kalangan Awak Kapal MT. KATOMAS

Kejadian ini terjadi di MT. KATOMAS tempat dimana Penulis bekerja dalam periode kontrak mulai tanggal 23 November 2023 sampai dengan 07 April 2024. Kapal ini beroperasi di perairan Indonesia Timur meliputi Kepulauan Maluku dan Papua. Dalam pelaksanaan kerja harian Anak Buah Kapal (ABK) MT. KATOMAS, Penulis menyaksikan kurangnya disiplin ABK dalam penggunaan waktu untuk perawatan kapal.

Rutinitas harian yang seharusnya dimulai pada pagi hari pukul 08.00 LT tidak dilaksanakan tepat waktu. Pekerjaan sering dimulai terlambat, dan baru dimulai sekitar pukul 09.00 LT. Sehingga waktu kerja efektif berkurang. Hal ini makin diperparah dengan berhentinya mereka melaksanakan pekerjaan lebih awal, yang seharusnya selesai di pukul 16.00 LT mereka berhenti sekitar pukul 15.00 LT, tanpa menyelesaikan tugas perawatan yang diperlukan. Selama periode kontrak penulis, pola kerja yang sama terus berlangsung hampir setiap hari.

Pekerjaan perawatan kapal yang penting tidak dilakukan dengan optimal karena ABK tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik. ABK sering kali mengabaikan tugas perawatan harian, menyebabkan kondisi kapal, terutama *main deck* menjadi kotor dan kurang terawat.

Beberapa kali penulis turun langsung ke *deck* untuk ikut serta dalam perawatan kapal. Ketika Penulis ikut bergabung dalam perawatan kapal, Penulis melihat adanya

perubahan perilaku ABK. ABK menjadi lebih tepat waktu dalam beristirahat dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran dan pengawasan langsung dari perwira berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja ABK.

Namun demikian hal ini hanya bertahan sebentar saja. Perubahan positif tersebut hanya terjadi manakala ada perwira turun ke *deck*, dan ketika tidak ada Perwira yang turun untuk melakukan pengawasan maka tindakan indiscipliner tadi kembali terulang. Para ABK kembali memulai pekerjaan harian mereka terlambat dan mengakhirinya lebih cepat dari yang seharusnya.

Akibat yang ditimbulkan dari kurangnya disiplin dalam penggunaan waktu oleh ABK menyebabkan perawatan kapal tidak terlaksana dengan baik. *Main deck* kapal MT. KATOMAS tetap kotor dan tidak terawat dengan baik, yang bisa berdampak pada keselamatan dan efisiensi operasional kapal. Dampak jangka Panjang dari kegagalan dalam menjaga disiplin dan rutinitas perawatan yang baik bisa berujung pada masalah yang lebih serius dalam jangka panjang, seperti kerusakan pada bagian kapal dan meningkatnya risiko kecelakaan.



Gambar 3.2 Contoh Kondisi Dek Yang Berkarat
Sumber: Dokumentasi Pribadi



Gambar 3.3 Contoh Bagian Lain Dari MT. Katomas Yang Berkarat
Sumber: Dokumentasi Pribadi



Gambar 3.4 Perawatan *Main Deck* (painting)
Sumber: Dokumen Pribadi

2. Terjadinya Komunikasi Dan Kerjasama Antar Awak Kapal Kurang Efektif

Kapal MT. KATOMAS adalah sebuah kapal *product oil tanker* yang beroperasi di perairan Indonesia bagian Timur. Kapal ini memiliki 22 orang awak dengan berbagai tugas dan tanggung jawab. Pada suatu pelayaran, kapal ini mengalami masalah serius yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan kerjasama antar awak kapal.

Kejadian ini terjadi pada tanggal 19 Maret 2024, MT. KATOMAS sedang dalam perjalanan dari kota Tual menuju ke Wayame, Maluku. Cuaca pada saat itu cukup baik. Pelayaran dari Kota Tual ke Wayame ini menempuh jarak 320 mil yang kita tempuh dalam waktu antara 35-40 jam perjalanan dengan rata-rata kecepatan 9 knot tergantung cuaca. Namun di tengah perjalanan, kapal mengalami masalah pada salah satu alat navigasi yaitu telegraph mesin (*Engine Telegraph*) yang memerlukan perhatian segera dari orang mesin.

Kejadian bermula ketika Penulis selaku Mualim II berdinas jaga pada pukul 14:00 LT, Penulis menyadari adanya ketidaknormalan pada indikator panel lampu navigasi. Dari indikator nampak adanya masalah di lampu navigasi buritan yang menyala kedip-kedip dan berbunyi alarmnya. Melihat hal ini Penulis segera melaporkannya kepada Masinis II selaku kepala kerja di kamar mesin. Namun, komunikasi antara Penulis dan Masinis II terputus-putus karena gangguan pada sistem komunikasi internal kapal (*intercom*). Karena kurang jelasnya penyampaian informasi tersebut, Penulis mencoba menggunakan *Handy Talky (HT)* untuk sarana komunikasi lainnya. Dan akhirnya Penulis berhasil menyampaikan informasi masalah kepada Masinis II melalui *Handy Talky (HT) tersebut*, tetapi informasi yang disampaikan kurang jelas dan tidak rinci. Masinis II hanya mengetahui bahwa ada masalah pada lampu navigasi, tetapi tidak mendapatkan detail tentang sifat dan lokasi spesifik masalah tersebut.

Menindaklanjuti laporan tersebut, Masinis II memutuskan untuk mengirim dua orang masinis, yaitu Masinis III dan Masinis IV, untuk memeriksa lampu navigasi yang dilaporkan tadi. Namun, Masinis II tidak memberikan *briefing* yang memadai kepada mereka tentang masalah yang dilaporkan. Masinis III dan Masinis IV pergi

ke *deck* mengecek semua lampu navigasi tanpa pemahaman yang jelas tentang lampu navigasi yang mana yang harus mereka periksa dan perbaiki. Setelah memanjat ke lampu navigasi tiang depan dan lampu navigasi lambung kanan dan kiri, Masinis III dan Masinis IV tidak menemukan masalah pada lampu-lampu tersebut. Hal ini membuat mereka jengkel dan merasa dipermainkan. Mereka menghabiskan waktu hampir satu jam mencoba mencari masalah yang tidak mereka pahami sepenuhnya. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam penanganan masalah yang sebenarnya terjadi pada lampu navigasi di buritan.

Ketika Masinis II mengetahui bahwa masalah belum teratasi, ia marah kepada Masinis III dan Masinis IV karena lambat dalam menangani masalah. Masinis III dan Masinis IV merasa bahwa mereka tidak diberi informasi yang cukup, sehingga terjadi konflik antara mereka dan Masinis II. Konflik ini menyebabkan ketegangan di antara orang mesin dan menghambat kerjasama lebih lanjut. Dan pada akhirnya, Penulis berhasil berkomunikasi langsung dengan Masinis II dan menjelaskan masalah dengan lebih rinci. Setelah mendapatkan informasi yang tepat, Masinis III dan Masinis IV dapat menemukan dan memperbaiki masalah pada lampu navigasi buritan. Namun, keterlambatan ini menyebabkan ketegangan antar Penulis, Masinis II, Masinis III dan Masinis IV.

Contoh kejadian ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi yang efektif dan kerjasama yang baik di atas kapal. Kurangnya informasi yang jelas dan koordinasi yang baik dapat menyebabkan penanganan masalah menjadi lambat dan tidak efisien, yang pada akhirnya dapat membahayakan keselamatan kapal dan seluruh awaknya.

Kesimpulan

Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan kerjasama antar awak kapal, perlu diadakan pelatihan rutin tentang teknik komunikasi yang efektif dan simulasi penanganan masalah yang melibatkan seluruh awak kapal. Selain itu, perlu juga diterapkan prosedur komunikasi yang standar dan memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara jelas.



Gambar 3.5 Lampu-lampu navigasi yang harus dirawat

Sumber: https://www.wartsila.com/images/default-source/encyclopedia/navigation-lights.jpg?sfvrsn=4e2ed145_4

B. ANALISIS DATA

Dalam pengoperasian suatu kapal sering ditemukan adanya kendala dan masalah yang bersifat berbeda satu sama lain. Kendala tersebut mempunyai pengaruh terhadap kondisi di kapal, darat, dan lingkungan sekitar. Dari kendala dan masalah tersebut harus dicari solusinya dan penyelesaian yang baik dan tepat, karena jika suatu tindakan penanganan terhadap kendala dan masalah tersebut tidak dilakukan secara benar dan optimal, maka diidentifikasi adanya kesalahan dalam pengerjaan sistem tersebut. Seperti fakta-fakta tentang kejadian yang dibahas sebelumnya, yang memiliki kasus yang berbeda dan akibat yang berbeda.

Maka pada bagian ini penulis akan menganalisis masalah yang terjadi dengan menguraikan data-data yang diperoleh, kemudian memberikan gambaran penjelasan tentang penyebab dari timbulnya masalah yang terjadi di atas kapal. Pada bagian ini penulis akan menguraikan data-data yang ada dan menjelaskan penyebab dari permasalahan tersebut.

Dari hasil penelitian di atas tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan terjadinya penurunan kinerja dari awak kapal MT. MT. KATOMAS yang dapat penulis olah adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya Motivasi Kerja Yang Rendah Di Kalangan Awak Kapal MT. KATOMAS

Masalah tersebut di atas dapat disebabkan oleh:

a. Kondisi Kerja yang Buruk:

Lingkungan kerja yang kotor dan tidak terjaga kebersihannya bisa membuat awak kapal merasa tidak nyaman dan tidak sehat. Hal ini bisa mencakup area tidur, dapur, dan toilet yang tidak terawat. Tempat tidur yang sempit, berbau, atau kasur yang tidak nyaman bisa membuat kualitas tidur buruk, yang akhirnya berdampak pada kinerja. Makanan yang disajikan di kapal yang tidak bergizi, tidak enak, atau tidak mencukupi kebutuhan kalori harian bisa menurunkan semangat kerja dan kesehatan awak kapal.

b. Gaji dan Insentif yang Tidak Memadai:

Gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja bisa menimbulkan rasa tidak adil dan ketidakpuasan. Awak kapal yang merasa kerja kerasnya tidak dihargai secara finansial mungkin akan kehilangan motivasi. Tidak adanya bonus untuk pencapaian tertentu atau insentif tambahan untuk kerja ekstra bisa membuat awak kapal merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras atau mencapai target tertentu.

c. Jam Kerja yang Panjang dan Tidak Fleksibel:

Tuntutan kerja di kapal yang bisa mencapai 12 jam atau lebih tanpa waktu istirahat yang cukup bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Waktu istirahat yang minim membuat awak kapal tidak memiliki kesempatan untuk memulihkan tenaga, yang berujung pada penurunan produktivitas dan motivasi.

d. Kurangnya Pengakuan dan Apresiasi:

Apresiasi terhadap kerja keras sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja. Jika awak kapal merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai, mereka mungkin akan kehilangan semangat. Hal-hal sederhana seperti ucapan terima kasih atau penghargaan bisa sangat berarti. Ketidakadaan hal ini bisa membuat mereka merasa diabaikan.

e. Hubungan yang Buruk dengan Atasan atau Rekan Kerja:

Atasan yang tidak mendukung atau bahkan bersikap kasar dapat menciptakan

lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan stres. Tim yang tidak kompak atau sering terjadi konflik antar rekan kerja bisa membuat suasana kerja tidak harmonis, yang berdampak pada motivasi.

f. Kurangnya Peluang Pengembangan Karir:

Jika awak kapal tidak mendapatkan pelatihan atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, mereka mungkin merasa stagnan dan tidak melihat masa depan yang cerah dalam karir mereka. Kurangnya peluang untuk promosi atau peningkatan jabatan bisa membuat mereka merasa bahwa usaha mereka sia-sia.

g. Masalah Pribadi atau Keluarga:

Masalah yang dihadapi di rumah, seperti masalah keuangan, kesehatan keluarga, atau konflik, bisa mempengaruhi konsentrasi dan motivasi kerja. Jauh dari keluarga dalam jangka waktu lama bisa menyebabkan rasa rindu dan stres, yang berdampak negatif pada semangat kerja.

h. Ketidakjelasan Tugas dan Tanggung Jawab:

Ketidakjelasan mengenai apa yang diharapkan dari mereka bisa membuat awak kapal bingung dan tidak memiliki arah yang jelas dalam pekerjaan mereka. Perubahan tanggung jawab tanpa komunikasi yang jelas bisa menimbulkan kebingungan dan frustrasi.

i. Kurangnya Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi:

Tugas yang terus-menerus tanpa jeda dan waktu yang terbatas untuk bersantai bisa membuat awak kapal merasa kelelahan dan stres. Kurangnya waktu untuk beristirahat atau melakukan kegiatan yang menyenangkan dapat mengurangi semangat kerja. Tidak adanya waktu luang untuk kegiatan pribadi atau hobi bisa menyebabkan ketidakpuasan dan perasaan terjebak dalam rutinitas kerja yang monoton.

j. Kurangnya Keamanan Kerja:

Tingginya risiko kecelakaan kerja tanpa adanya langkah-langkah keamanan yang memadai bisa membuat awak kapal merasa tidak aman. Rasa takut akan kecelakaan atau cedera bisa menurunkan semangat kerja. Tidak adanya atau kurangnya perlengkapan keselamatan yang memadai (seperti pelampung, alat

pemadam kebakaran, dan perlengkapan darurat lainnya) bisa menimbulkan rasa tidak aman dan tidak nyaman.

k. Stres dan Tekanan Kerja yang Tinggi:

Tekanan terus-menerus untuk memenuhi target atau tenggat waktu bisa menyebabkan stres. Stres yang berlebihan dapat mengurangi motivasi dan kinerja. Beban kerja yang berlebihan tanpa bantuan atau dukungan yang cukup bisa membuat awak kapal merasa terbebani dan kelelahan, yang berdampak negatif pada semangat kerja.

l. Kurangnya Komunikasi yang Efektif:

Informasi yang tidak jelas atau kurangnya komunikasi yang efektif dari pihak manajemen bisa menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian. Ini bisa menurunkan motivasi karena awak kapal tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka. Tanpa umpan balik yang konstruktif, awak kapal tidak tahu apakah mereka bekerja dengan baik atau ada area yang perlu diperbaiki. Kurangnya umpan balik bisa membuat mereka merasa tidak dihargai atau tidak diperhatikan.

m. Kurangnya Rasa Kepemilikan dan Keterlibatan:

Jika awak kapal merasa bahwa pendapat dan ide mereka tidak didengar atau diabaikan dalam pengambilan keputusan, mereka bisa merasa tidak terlibat dan kehilangan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Rasa tidak menjadi bagian dari tim atau kurangnya kolaborasi bisa menyebabkan isolasi dan menurunkan semangat kerja.

n. Kondisi Cuaca Ekstrem:

Kondisi cuaca yang ekstrem seperti badai, panas yang berlebihan, atau dingin yang ekstrem bisa membuat pekerjaan menjadi lebih sulit dan tidak nyaman, yang pada gilirannya menurunkan motivasi. Lingkungan laut yang keras dan tidak ramah bisa menjadi tantangan tambahan yang menurunkan semangat kerja awak kapal.

Dengan mengidentifikasi dan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja awak kapal, manajemen MT. KATOMAS bisa mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kondisi kerja, memberikan penghargaan yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

Langkah-langkah ini bisa termasuk perbaikan fasilitas kapal, peningkatan gaji dan insentif, pelatihan pengembangan karir, serta memperkuat komunikasi dan keterlibatan antar tim. Dengan memahami dan mengatasi faktor-faktor ini, diharapkan motivasi kerja di kalangan awak kapal MT. KATOMAS dapat meningkat secara signifikan.

2. Terjadinya Komunikasi Dan Kerjasama Antar Awak Kapal Kurang Efektif

Masalah kurang efektifnya komunikasi dan kerjasama diantara awak kapal dapat disebabkan oleh beberapa hal di bawah ini:

a. Perbedaan Bahasa dan Budaya

Awak kapal sering kali terdiri dari berbagai suku bangsa yang memiliki bahasa daerah yang berbeda. Keterbatasan dalam bahasa yang sama dapat menyebabkan misinterpretasi dan kesalahpahaman yang mengganggu komunikasi sehari-hari maupun saat darurat. Hal ini bisa terjadi ketika awak kapal berbicara dalam bahasa yang berbeda, sering kali terjadi kesalahpahaman. Instruksi yang diberikan oleh kapten atau perwira bisa disalahartikan jika tidak menggunakan bahasa yang dimengerti semua kru kapal.

Bahasa tubuh dan isyarat *non-verbal* juga berbeda di setiap budaya. Gerakan yang bermakna positif dalam satu budaya bisa dianggap negatif di budaya lain, menambah kemungkinan salah interpretasi. Dan dalam situasi darurat, komunikasi harus cepat dan tepat. Keterbatasan dalam bahasa yang sama bisa memperlambat respon dan penanganan masalah, yang bisa berakibat fatal. Semua petunjuk keselamatan dan prosedur darurat harus dipahami dengan jelas oleh semua awak. Jika ada hambatan bahasa, hal ini bisa mengurangi efektivitas pelaksanaan prosedur keselamatan.

Sementara itu kebudayaan berpengaruh dalam budaya kerja dan norma sosial yang berbeda dapat mempengaruhi cara awak kapal berinteraksi dan bekerja sama. Misalnya, cara menangani konflik atau cara berkomunikasi secara hierarkis dapat berbeda antara satu budaya dengan yang lain, yang bisa menimbulkan ketegangan atau ketidaknyamanan. Setiap budaya memiliki cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan. Misalnya, beberapa budaya mungkin sangat menghargai kerja keras dan jam kerja panjang, sementara yang lain lebih menekankan keseimbangan

antara kerja dan kehidupan pribadi. Perbedaan ini bisa menyebabkan ketidaksepahaman dalam sebuah tim kerja.

b. Hierarki yang Ketat

Struktur hierarki yang terlalu ketat dapat menghambat komunikasi dua arah. Awak kapal yang berada di level bawah mungkin merasa takut atau enggan menyampaikan masalah atau saran kepada atasan, yang bisa mengakibatkan masalah tidak terselesaikan dan ketidakpuasan. Gaya kepemimpinan dari Nakhoda yang terlalu otoriter dan tidak melibatkan awak kapal dalam pengambilan keputusan dapat merusak semangat kerja tim dan mengurangi inisiatif individu.

c. Stres dan Kelelahan

Pekerjaan di kapal sering kali melibatkan jam kerja yang panjang dan kondisi kerja yang monoton, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan ini dapat mengurangi kemampuan awak kapal untuk berkomunikasi dengan jelas dan bekerja sama dengan efektif. Kehidupan di kapal yang terisolasi dan terbatas dapat menyebabkan stres tambahan, yang dapat mempengaruhi suasana hati dan perilaku interpersonal, mengurangi kesabaran dan toleransi terhadap rekan kerja.

Contohnya ketika Kadet *deck*, yang merasa sangat stres karena monotonitas pekerjaan dan kurangnya waktu istirahat yang memadai. Tekanan untuk selalu berada dalam kondisi siaga membuat Kadet ini mengalami kelelahan mental. Ketika diberi instruksi oleh Bosun untuk mengatur barang-barang di gudang cat (*paint store*), yaitu meletakkan tinner yang seharusnya di *Paint Store* yang terletak di *forcastle*, Kadet salah mengerti perintah dari Bosun karena pikirannya tidak fokus. *Tinner* tersebut malah diletakkan di *Bosun Store* yang ada di dekat akomodasi. Hal ini dapat menyebabkan penempatan barang yang salah dan potensi risiko terjadi kebakaran karena di *Bosun Store* banyak benda-benda mudah terbakar.

d. Kurangnya Sarana dan Teknologi Komunikasi

Seperti halnya di MT. KATOMAS, kapal ini tidak dilengkapi dengan sarana komunikasi yang memadai, seperti sistem komunikasi internal yang efektif atau akses ke internet untuk koordinasi dan informasi. Masalah teknis dengan peralatan komunikasi dapat memperlambat atau menghambat pertukaran informasi yang

penting, mengakibatkan miskomunikasi dan kesalahan operasional.

Contoh kejadian saat proses pemuatan kargo minyak, ada perintah dari ruang kontrol (*cargo control room*) oleh Perwira Jaga kepada Jurumudi jaga di dek untuk menghentikan aliran minyak sementara karena tekanan yang terlalu tinggi. Namun, karena *Handy Talky* (HT) yang digunakan mengalami gangguan sinyal, perintah ini tidak diterima dengan jelas oleh Jurumudi yang bertugas di dek. Akibatnya, aliran minyak tidak dihentikan tepat waktu, yang menyebabkan tumpahan minyak di dek. Hal ini tidak hanya menimbulkan risiko lingkungan yang serius, tetapi juga menyebabkan keterlambatan dalam operasi pemuatan dan membutuhkan waktu serta biaya tambahan untuk pembersihan.

Mengatasi masalah-masalah ini memerlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk pelatihan berkelanjutan, penyediaan sarana yang memadai, dan penciptaan budaya kerja yang inklusif dan mendukung komunikasi terbuka.

C. PEMECAHAN MASALAH

1) Alternatif Pemecahan Masalah

Berdasarkan uraian analisis data di atas, maka penulis akan memberikan beberapa alternatif pemecahan masalah. Antara lain sebagai berikut :

a. Terjadinya Motivasi Kerja Yang Rendah Di Kalangan Awak Kapal MT.

KATOMAS

Alternatif pemecahan masalah terjadinya motivasi kerja yang rendah di kalangan awak kapal MT. KATOMAS, adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan Kondisi Kerja dan Fasilitas

Memperbaiki dan memastikan fasilitas kapal, seperti tempat tidur, ruang makan (*messroom*), dan area rekreasi, dalam kondisi baik dan nyaman. Fasilitas yang layak dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental awak kapal serta menyediakan sarana hiburan seperti televisi, buku, dan alat olahraga ringan sehingga dapat membantu awak kapal melepaskan stres dan mengisi waktu luang dengan kegiatan yang positif.

2) Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pihak manajemen perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan awak kapal. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan teknis, keselamatan, dan komunikasi. Pelatihan ini bisa dilaksanakan di kapal (*onboard training*) ataupun di lembaga pendidikan di darat. Disamping itu perusahaan juga memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dengan program pengujian atau promosi. Hal ini dapat memotivasi awak kapal untuk terus belajar dan berprestasi.

3) Penghargaan dan Pengakuan

Memberikan penghargaan bagi awak kapal yang menunjukkan kinerja baik. Penghargaan bisa berupa bonus, sertifikat, atau penghargaan lainnya. Nakhoda juga mengakui pencapaian individu atau tim secara publik di hadapan seluruh awak kapal. Pengakuan ini bisa dilakukan dalam rapat bulanan (*safety meeting*) atau acara khusus.

4) Meningkatkan Komunikasi dan Keterlibatan

Mengadakan forum diskusi secara berkala di mana awak kapal bisa menyampaikan masukan, keluhan, dan saran mereka. Mendengarkan dan merespon dengan serius dapat meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan. Memberikan informasi yang transparan mengenai situasi kapal, rencana perjalanan, dan keputusan manajemen. Keterbukaan ini membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa memiliki.

5) Meningkatkan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Mengatur jadwal kerja yang seimbang dengan cukup waktu istirahat. Hal ini penting untuk mencegah kelelahan dan menjaga kesehatan fisik serta mental awak kapal. Sementara itu untuk kesehatan mental, perusahaan menyediakan dukungan kesehatan mental seperti konseling atau program manajemen stres. Dukungan ini membantu awak kapal mengatasi tekanan dan menjaga kesejahteraan mental mereka.

Dengan menerapkan langkah-langkah di atas, diharapkan motivasi kerja di kalangan awak kapal MT. KATOMAS dapat meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan keselamatan operasional kapal secara keseluruhan.

b. Terjadinya Komunikasi Dan Kerjasama Antar Awak Kapal Kurang Efektif

Alternatif pemecahan masalah saat terjadinya komunikasi dan kerjasama antar awak kapal kurang efektif dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Peningkatan Sistem Komunikasi

Memeriksa dan memastikan instalasi sistem interkom berfungsi di seluruh area kapal agar komunikasi dapat dilakukan dengan cepat dan jelas. Serta dipastikan semua perangkat komunikasi, seperti radio dan *walkie-talkie*, selalu dalam kondisi baik dengan melakukan pemeliharaan rutin.

2) Penerapan Prosedur Standar

Tetapkan prosedur komunikasi yang standar untuk situasi sehari-hari dan darurat, sehingga semua awak tahu cara berkomunikasi yang benar dalam berbagai kondisi. Buat checklist dan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk berbagai tugas dan operasi di kapal untuk memastikan semua awak mengikuti panduan yang sama.

3) Peningkatan Akses Informasi

Jika memungkinkan, sediakan akses internet di kapal untuk mendapatkan informasi cuaca, navigasi, dan berkomunikasi dengan pihak darat. Serta bagikan informasi penting secara rutin kepada seluruh awak kapal, termasuk perubahan jadwal, kondisi cuaca, dan informasi operasional lainnya.

4) Membangun Budaya Kerjasama

Perusahaan memberikan penghargaan bagi tim atau individu yang menunjukkan kerjasama yang baik, baik dalam bentuk pengakuan publik atau insentif. Di kapal diadakan forum diskusi secara rutin di mana awak kapal dapat berbicara secara terbuka tentang masalah dan saran untuk meningkatkan kerjasama. Ini dapat dilakukan dalam bentuk rapat mingguan atau bulanan.

Dengan menerapkan langkah-langkah alternatif ini, diharapkan masalah komunikasi dan kerjasama di antara awak kapal MT. KATOMAS dapat diatasi, sehingga operasi di kapal dapat berjalan lebih efisien dan aman.

D. Evaluasi Alternatif Pemecahan Masalah

Berdasarkan alternatif pemecahan masalah yang di atas dapat dievaluasi sebagai berikut:

a. Terjadinya Motivasi Kerja Yang Rendah Di Kalangan Awak Kapal MT. KATOMAS

1) Meningkatkan Kondisi Kerja dan Fasilitas

Keuntungan:

Keuntungan dari memperbaiki dan memastikan fasilitas kapal, seperti tempat tidur, ruang makan (*messroom*), dan area rekreasi, dalam kondisi baik dan nyaman:

a) Meningkatkan Kesejahteraan Fisik dan Mental

Tempat tidur yang bersih dan nyaman memungkinkan awak kapal mendapatkan istirahat yang cukup dan berkualitas. Ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Ruang makan yang bersih dan nyaman juga akan membantu awak kapal menikmati makanan dengan lebih baik, yang berkontribusi pada kesehatan fisik mereka. Makanan yang dinikmati di lingkungan yang baik juga dapat meningkatkan suasana hati dan kesejahteraan mental.

b) Mengurangi Stres dan Meningkatkan Kualitas Hidup di Kapal

Penyediaan sarana hiburan seperti televisi, buku, dan alat olahraga ringan memungkinkan awak kapal melepaskan stres setelah bekerja. Hiburan ini juga memberikan cara yang sehat untuk mengisi waktu luang, sehingga mereka dapat kembali bekerja dengan semangat yang lebih baik. Area rekreasi yang nyaman dan memadai memberikan tempat bagi awak kapal untuk bersosialisasi, berolahraga, dan bersantai. Ini membantu mengurangi kebosanan dan stres yang dapat timbul dari rutinitas kerja yang monoton.

c) Meningkatkan Moral dan Produktivitas Kerja

Fasilitas yang bersih dan nyaman menunjukkan bahwa manajemen kapal peduli terhadap kesejahteraan awak kapal. Ini dapat meningkatkan moral awak kapal, membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, awak kapal cenderung lebih produktif dan berkolaborasi dengan baik. Ini tidak

hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan menyenangkan.

Dengan memperbaiki dan memastikan fasilitas kapal dalam kondisi baik dan nyaman, manajemen kapal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, nyaman, dan produktif bagi seluruh awak kapal.

Kerugian :

Meskipun tindakan memperbaiki dan memastikan fasilitas kapal, seperti tempat tidur, ruang makan (*messroom*), dan area rekreasi, dalam kondisi baik dan nyaman memiliki banyak keuntungan, namun terdapat juga beberapa kerugian, diantaranya:

a) Biaya Perawatan dan Perbaikan

Memperbaiki dan memastikan fasilitas kapal dalam kondisi baik membutuhkan investasi yang cukup besar, terutama jika ada perluasan atau peningkatan fasilitas yang diperlukan. Biaya perawatan rutin dan perbaikan juga dapat menjadi beban tambahan bagi manajemen kapal.

b) Waktu dan Gangguan Operasional

Proses perbaikan dan pemeliharaan fasilitas kapal mungkin memerlukan waktu yang cukup lama dan mempengaruhi jadwal operasional kapal. Selama periode ini, beberapa fasilitas mungkin tidak tersedia untuk penggunaan, yang dapat mengganggu rutinitas dan efisiensi kerja awak kapal.

c) Potensi Keterbatasan Ruang dan Sumber Daya

Memastikan kenyamanan dan kesejahteraan awak kapal dapat memerlukan penggunaan ruang dan sumber daya yang lebih besar. Hal ini dapat menjadi tantangan jika kapal memiliki keterbatasan ruang atau sumber daya yang terbatas, seperti ruang yang sempit atau keterbatasan pasokan air bersih.

Meskipun ada beberapa kerugian, namun manfaat jangka panjang dari meningkatkan fasilitas kapal dalam kondisi baik dan nyaman cenderung melebihi kerugian tersebut, karena dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas awak kapal serta mengurangi risiko kelelahan dan ketegangan selama perjalanan laut.

2) Pelatihan dan Pengembangan Karir

Keuntungan:

Keuntungan dari diadakannya pelatihan dan pengembangan karir bagi seluruh kru kapal adalah sebagai berikut:

a) Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan:

Pelatihan yang mencakup keterampilan teknis memungkinkan awak kapal untuk memahami dan mengoperasikan peralatan dan teknologi yang ada di kapal dengan lebih baik. Mereka dapat melakukan pemeliharaan rutin dan perbaikan dengan lebih efisien, mengurangi kemungkinan kerusakan peralatan.

Demikian juga tentang hal keselamatan, pengetahuan tentang prosedur keselamatan sangat penting dalam industri pelayaran. Pelatihan rutin memastikan awak kapal memahami tindakan pencegahan yang perlu diambil untuk menghindari kecelakaan, serta bagaimana merespons dengan cepat dan efektif dalam situasi darurat.

Keterampilan komunikasi yang baik antara awak kapal penting untuk koordinasi yang efektif, baik dalam situasi normal maupun darurat. Pelatihan komunikasi membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kerja sama tim.

b) Motivasi dan Kepuasan Kerja:

Kesempatan untuk mengikuti program pengembangan karir, seperti pengujian dan promosi, memberikan rasa penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi awak kapal. Hal ini mendorong mereka untuk terus berprestasi. Mengetahui bahwa ada peluang untuk maju dalam karir mereka memberikan motivasi tambahan bagi awak kapal. Mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari dan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Ketika awak kapal merasa dihargai dan memiliki prospek karir yang baik, mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil.

c) Keselamatan dan Keamanan:

Pelatihan keselamatan yang rutin memastikan bahwa semua awak kapal memahami prosedur keselamatan dan dapat menerapkannya dengan benar. Ini termasuk penggunaan alat pelindung diri, prosedur evakuasi, dan tindakan pencegahan kebakaran. Awak kapal yang terlatih dengan baik dapat merespons situasi darurat, seperti kebakaran, kebocoran, atau evakuasi, dengan lebih cepat dan tepat. Hal ini sangat penting untuk melindungi nyawa awak kapal dan penumpang, serta mencegah kerugian materi.

Pelatihan yang konsisten membantu membentuk budaya keselamatan di atas kapal, di mana semua anggota awak kapal secara proaktif berpartisipasi dalam menjaga lingkungan kerja yang aman.

d) Efisiensi Operasional:

Awak kapal yang terlatih dengan baik dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien, mengurangi waktu henti dan mempercepat proses operasional. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Pelatihan yang baik mengurangi kemungkinan kesalahan yang dapat terjadi karena ketidaktahuan atau kurangnya keterampilan. Ini membantu menjaga operasi berjalan lancar dan mengurangi biaya akibat kesalahan.

Pelatihan berkelanjutan memungkinkan awak kapal untuk tetap *up-to-date* dengan perkembangan terbaru dalam teknologi dan prosedur pelayaran. Mereka dapat dengan cepat beradaptasi terhadap perubahan, meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas operasi kapal.

Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan karir, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan awak kapal, tetapi juga memastikan operasi yang lebih aman, efisien, dan produktif.

Kerugian :

Kerugian dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir bagi awak kapal:

- a) Menyelenggarakan pelatihan rutin, baik *onboard* maupun di lembaga pendidikan di darat, memerlukan investasi finansial yang signifikan. Biaya ini mencakup honorarium instruktur, bahan pelatihan, fasilitas, dan peralatan.

Selain itu, jika pelatihan dilakukan di luar kapal, perusahaan juga perlu menanggung biaya transportasi dan akomodasi awak kapal yang berpartisipasi. Dalam pelatihan juga memerlukan waktu yang bisa mengganggu jadwal operasional kapal. Selama periode pelatihan, awak kapal tidak dapat menjalankan tugas mereka secara penuh, yang dapat mengurangi efisiensi operasional dan menambah beban kerja pada awak kapal yang tidak berpartisipasi dalam pelatihan.

- b) Kemungkinan Tidak Efektif, meskipun pelatihan telah dilakukan, tidak semua awak kapal mungkin dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dengan efektif. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya kesempatan untuk praktik, perbedaan kondisi di lapangan, atau kurangnya dukungan lanjutan dari manajemen. Beberapa awak kapal mungkin resisten terhadap perubahan atau pembelajaran baru, terutama jika mereka merasa nyaman dengan cara kerja lama. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pelatihan dan menghambat upaya pengembangan karir. Tanpa motivasi dan dukungan yang tepat, pelatihan yang diberikan bisa tidak membuahkan hasil yang diharapkan.

Kedua kerugian ini perlu dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan karir, untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan memberikan hasil yang optimal.

3) Penghargaan dan Pengakuan

Keuntungan pemberian penghargaan dan pengakuan kepada awak kapal:

- a) Meningkatkan Motivasi dan Kinerja:

Memberikan bonus atau insentif finansial bagi awak kapal yang menunjukkan kinerja baik dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus bekerja dengan baik. Insentif finansial merupakan salah satu cara efektif untuk menunjukkan penghargaan atas kerja keras dan dedikasi mereka, mendorong mereka untuk tetap produktif dan berprestasi. Penghargaan dalam bentuk sertifikat atau plakat memberikan pengakuan resmi atas kontribusi awak kapal. Ini tidak hanya memberikan rasa bangga, tetapi juga menjadi bukti yang dapat menambah nilai profesionalisme mereka di masa depan.

b) Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Kerja:

Mengakui pencapaian individu atau tim secara publik, seperti dalam rapat bulanan atau acara khusus, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Awak kapal yang merasa dihargai dan diakui di depan rekan-rekan mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung untuk tetap setia pada perusahaan. Pengakuan publik membantu meningkatkan kepercayaan diri awak kapal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Ketika mereka merasa diakui, mereka akan lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam tugas-tugas mereka.

c) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif:

Pengakuan dan penghargaan yang diberikan tidak hanya memotivasi individu tetapi juga dapat memperkuat semangat kerja tim. Ketika pencapaian tim diakui, hal ini meningkatkan kerjasama dan solidaritas antar anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan secara konsisten memberikan penghargaan dan pengakuan, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang positif di mana setiap anggota merasa dihargai. Budaya ini dapat meningkatkan keseluruhan moral awak kapal, mengurangi stres, dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih menyenangkan dan mendukung.

Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja dan kepuasan awak kapal, tetapi juga membangun budaya kerja yang positif dan produktif di atas kapal.

Kerugian :

Kerugian dari pemberian penghargaan dan pengakuan kepada awak kapal:

a) Meningkatkan Persaingan Tidak Sehat:

Memberikan penghargaan kepada beberapa anggota awak kapal dapat menimbulkan kecemburuan di antara mereka yang tidak menerima penghargaan. Hal ini dapat menciptakan konflik internal dan mengurangi kerja sama tim, karena beberapa anggota mungkin merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai secara adil. Disamping itu pemberian penghargaan yang tidak diatur dengan baik dapat memicu persaingan yang tidak sehat. Alih-alih

berfokus pada kerja sama dan tujuan tim, anggota awak kapal mungkin lebih berfokus pada memenangkan penghargaan, yang bisa mengganggu dinamika kerja dan kolaborasi.

b) Biaya Tambahan:

Pemberian bonus, sertifikat, atau penghargaan lainnya memerlukan dana tambahan dari perusahaan. Jika tidak dikelola dengan baik, biaya ini bisa menjadi beban finansial yang signifikan, terutama jika perusahaan harus memberikan penghargaan secara rutin. Dalam pengelolaan program penghargaan memerlukan waktu dan usaha dari manajemen dan departemen sumber daya manusia. Proses seleksi, penilaian, dan pemberian penghargaan bisa menjadi tugas yang memakan waktu, mengalihkan perhatian dari aktivitas operasional inti.

c) Efek Jangka Panjang Negatif:

Jika penghargaan diberikan terlalu sering atau menjadi satu-satunya cara untuk memotivasi awak kapal, mereka bisa menjadi terlalu bergantung pada insentif eksternal. Hal ini dapat mengurangi motivasi intrinsik mereka untuk bekerja dengan baik tanpa adanya penghargaan. Jika kriteria pemberian penghargaan tidak jelas atau konsisten, hal ini dapat mengakibatkan standar kinerja yang tidak konsisten. Beberapa anggota awak kapal mungkin merasa tidak pasti tentang apa yang diharapkan dari mereka, yang bisa mengurangi kualitas kerja secara keseluruhan.

Dengan mempertimbangkan potensi kerugian ini, perusahaan perlu merancang dan mengelola program penghargaan dan pengakuan dengan hati-hati untuk memastikan bahwa manfaatnya lebih besar daripada kerugiannya.

4) Meningkatkan Komunikasi dan Keterlibatan

Keuntungannya:

Keuntungan dari meningkatkan komunikasi dan keterlibatan awak kapal dalam pembuatan keputusan:

a) Meningkatkan Rasa Memiliki dan Motivasi:

Dengan mengadakan forum diskusi secara berkala dan mendengarkan masukan, keluhan, dan saran dari awak kapal, manajemen menunjukkan

bahwa mereka menghargai kontribusi dan pandangan setiap individu. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki di antara awak kapal, karena mereka merasa menjadi bagian penting dari tim. Ketika awak kapal merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai, motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih keras akan meningkat. Mereka lebih mungkin berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja keseluruhan kapal.

b) Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik:

Dengan melibatkan awak kapal dalam pembuatan keputusan, manajemen dapat memperoleh berbagai perspektif dan ide yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya. Masukan dari awak kapal yang bekerja langsung di lapangan sering kali sangat berharga dan dapat membantu manajemen membuat keputusan yang lebih baik dan lebih informatif. Komunikasi yang terbuka memungkinkan awak kapal untuk mengidentifikasi dan melaporkan masalah lebih awal. Ini memungkinkan tindakan korektif dapat diambil lebih cepat, sebelum masalah tersebut berkembang menjadi isu yang lebih besar.

c) Meningkatkan Transparansi dan Kepercayaan:

Memberikan informasi yang transparan mengenai situasi kapal, rencana perjalanan, dan keputusan manajemen membantu mengurangi ketidakpastian di kalangan awak kapal. Ketika awak kapal memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang terjadi dan mengapa keputusan tertentu dibuat, mereka cenderung merasa lebih tenang dan percaya pada manajemen. Keterbukaan dan komunikasi yang jujur dari manajemen membangun kepercayaan di antara awak kapal. Kepercayaan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, di mana setiap anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan meningkatkan komunikasi dan keterlibatan awak kapal dalam pembuatan keputusan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan penuh kepercayaan.

Kerugian:

Kerugian dari meningkatkan komunikasi dan keterlibatan awak kapal dalam pembuatan keputusan:

a) Waktu dan Sumber Daya yang Diperlukan:

Mengadakan forum diskusi secara berkala memerlukan waktu yang tidak sebentar dari jadwal operasional. Setiap kali diadakan pertemuan, waktu yang digunakan bisa mengganggu aktivitas rutin di kapal. Selain itu, waktu yang dihabiskan untuk mendengarkan masukan dan keluhan serta meresponsnya bisa menjadi sangat memakan waktu. Mengelola komunikasi yang efektif dan melibatkan awak kapal dalam pembuatan keputusan memerlukan sumber daya manusia tambahan. Manajemen harus menyediakan personel yang bertanggung jawab untuk mengorganisir, memfasilitasi, dan menindaklanjuti forum diskusi ini. Ini bisa menjadi beban tambahan bagi staf manajemen.

b) Potensi Konflik dan Ketidaksepakatan:

Ketika awak kapal diberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan dan keluhan mereka, ini bisa menyebabkan perbedaan pendapat yang tajam di antara anggota awak kapal atau antara awak kapal dan manajemen. Hal ini bisa memicu konflik internal yang dapat mengganggu keharmonisan tim. Melibatkan banyak pihak dalam proses pengambilan keputusan bisa membuat proses tersebut menjadi lebih lambat dan kompleks. Dengan banyaknya masukan dan saran yang harus dipertimbangkan, manajemen mungkin menghadapi kesulitan untuk mencapai konsensus, yang bisa menghambat efektivitas dan kecepatan dalam membuat keputusan penting.

c) Resistensi terhadap Implementasi Keputusan:

Ketika awak kapal merasa bahwa masukan mereka selalu harus diterima dan diimplementasikan, ini bisa menimbulkan ekspektasi yang tidak realistis. Jika manajemen tidak dapat memenuhi semua harapan tersebut, hal ini bisa menyebabkan kekecewaan dan menurunkan moral awak kapal. Terlalu banyak diskusi dan keterlibatan dalam pembuatan keputusan bisa mengalihkan perhatian awak kapal dari tugas utama mereka. Ini bisa mengurangi fokus dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas sehari-

hari di kapal, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif pada operasional kapal secara keseluruhan.

Meskipun meningkatkan komunikasi dan keterlibatan awak kapal memiliki banyak keuntungan, perusahaan harus berhati-hati untuk mengelola potensi kerugian ini agar tetap dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara partisipasi awak kapal dan efisiensi operasional.

5) Meningkatkan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Keuntungannya:

Keuntungan dari meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan bagi awak kapal:

a) Pencegahan Kelelahan dan Peningkatan Kesehatan Fisik:

Dengan mengatur jadwal kerja yang seimbang dan memastikan adanya cukup waktu istirahat, awak kapal dapat menghindari kelelahan yang berlebihan. Kelelahan kronis dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik, seperti gangguan tidur, gangguan kardiovaskular, dan penurunan sistem kekebalan tubuh. Dengan istirahat yang cukup, awak kapal dapat menjaga kesehatan fisik mereka dan tetap bugar untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien. Kelelahan merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kecelakaan di kapal. Dengan jadwal kerja yang seimbang, risiko kelelahan dapat dikurangi, sehingga risiko kecelakaan juga menurun. Hal ini penting untuk menjaga keselamatan pribadi awak kapal serta keselamatan operasional kapal.

b) Peningkatan Kesejahteraan Mental:

Perusahaan yang menyediakan dukungan kesehatan mental, seperti konseling atau program manajemen stres, membantu awak kapal mengatasi tekanan dan tantangan emosional yang mereka hadapi. Program ini bisa mencakup sesi konseling individual, pelatihan manajemen stres, atau grup dukungan. Kesehatan mental yang baik berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan kemampuan konsentrasi awak kapal. Ketika mereka merasa didukung secara emosional dan mental, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan, membuat keputusan yang lebih baik, dan bekerja lebih efisien.

c) Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas:

Ketika perusahaan memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan, awak kapal merasa bahwa kesejahteraan mereka dihargai. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, karena mereka merasa perusahaan peduli terhadap kualitas hidup mereka. Keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang baik meningkatkan loyalitas awak kapal terhadap perusahaan. Ketika mereka merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung tetap setia pada perusahaan dan berkontribusi secara positif dalam jangka panjang.

Dengan meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan awak kapal, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

b. Terjadinya Komunikasi Dan Kerjasama Antar Awak Kapal Kurang Efektif

1) Peningkatan Sistem Komunikasi

Keuntungan dari peningkatan sistem komunikasi di atas kapal:

a) Peningkatan Keselamatan dan Respons Darurat:

Dengan memastikan instalasi sistem interkom berfungsi di seluruh area kapal, awak kapal dapat berkomunikasi dengan cepat dan jelas, terutama dalam situasi darurat. Komunikasi yang efisien memungkinkan awak kapal untuk memberikan peringatan dini dan mengoordinasikan tindakan penyelamatan dengan lebih baik, sehingga mengurangi risiko cedera atau kerugian. Memastikan semua perangkat komunikasi seperti radio dan *walkie-talkie* selalu dalam kondisi baik melalui pemeliharaan rutin menjamin bahwa perangkat tersebut siap digunakan kapan saja. Hal ini sangat penting untuk situasi darurat di mana setiap detik sangat berharga untuk mengambil tindakan yang tepat.

b) Efisiensi Operasional yang Lebih Baik:

Sistem komunikasi yang handal memungkinkan koordinasi yang lebih efektif antara berbagai bagian kapal. Misalnya, komunikasi antara anjungan (*bridge*) dengan ruang mesin atau antara dek dan bagian dapur bisa dilakukan dengan cepat dan efisien. Ini membantu memastikan bahwa operasi kapal berjalan

lancar tanpa hambatan. Dengan komunikasi yang jelas dan tidak terputus, risiko kesalahpahaman dan kesalahan operasional dapat diminimalkan. Instruksi dan informasi dapat disampaikan dengan akurat, yang membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat dan cepat.

c) Meningkatkan Moral dan Keterlibatan Awak Kapal:

Ketika awak kapal mengetahui bahwa sistem komunikasi berfungsi dengan baik dan mereka dapat dengan mudah berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan mereka, hal ini memberikan rasa aman dan nyaman. Mereka merasa lebih didukung dan terhubung, yang dapat meningkatkan moral dan keterlibatan mereka dalam tugas-tugas harian. Komunikasi yang baik membantu dalam membangun hubungan kerja yang lebih kuat di antara awak kapal. Ketika komunikasi berjalan lancar, kerjasama dan kolaborasi antar anggota awak kapal dapat ditingkatkan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dengan peningkatan sistem komunikasi di atas kapal, perusahaan dapat memastikan keselamatan, efisiensi operasional, dan kesejahteraan awak kapal, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan operasional kapal secara keseluruhan.

Kerugian:

Kerugian dari peningkatan sistem komunikasi di atas kapal:

a) Biaya dan Sumber Daya yang Tinggi:

Peningkatan sistem komunikasi memerlukan investasi awal yang cukup besar. Biaya untuk memasang atau memperbarui sistem interkom, radio, dan *walkie-talkie* serta perangkat komunikasi lainnya bisa sangat mahal. Selain itu, perusahaan juga perlu mengeluarkan biaya untuk pembelian perangkat baru dan teknologi terbaru. Memastikan semua perangkat komunikasi selalu dalam kondisi baik memerlukan pemeliharaan rutin yang juga memakan biaya dan sumber daya. Pemeliharaan ini melibatkan pengeluaran untuk suku cadang, tenaga kerja, dan waktu yang dihabiskan untuk pemeriksaan dan perbaikan.

b) **Potensi Kelebihan Informasi dan Gangguan:**

Dengan sistem komunikasi yang lebih canggih dan lebih sering digunakan, ada risiko terjadinya kelebihan informasi. Terlalu banyak informasi yang dikomunikasikan secara bersamaan bisa menyebabkan kebingungan di antara awak kapal, membuat mereka sulit untuk memisahkan informasi yang penting dari yang tidak penting. Penggunaan perangkat komunikasi yang terlalu sering atau tidak bijaksana bisa mengganggu operasional harian. Misalnya, panggilan radio yang terus-menerus atau pesan interkom yang tidak penting bisa mengalihkan perhatian awak kapal dari tugas utama mereka, mengurangi fokus dan produktivitas mereka.

c) **Ketergantungan pada Teknologi:**

Ketergantungan yang meningkat pada sistem komunikasi berbasis teknologi membuat kapal lebih rentan terhadap kegagalan teknologi. Jika terjadi kerusakan pada sistem komunikasi, operasional kapal bisa terganggu secara signifikan. Selain itu, dalam situasi darurat, kegagalan sistem komunikasi bisa berdampak serius pada keselamatan awak kapal. Dengan ketergantungan yang tinggi pada teknologi komunikasi, awak kapal mungkin menjadi kurang terampil dalam berkomunikasi secara langsung atau menggunakan metode komunikasi alternatif. Hal ini bisa menjadi masalah jika sistem teknologi gagal atau tidak tersedia.

Meskipun peningkatan sistem komunikasi di atas kapal memiliki banyak keuntungan, perusahaan perlu mempertimbangkan dan mengelola potensi kerugian ini agar dapat memastikan bahwa manfaat yang diperoleh lebih besar daripada risiko dan biaya yang ditimbulkan.

2) **Penerapan Prosedur Standar**

Keuntungan dari penerapan prosedur standar di atas kapal:

a) **Peningkatan Keselamatan dan Kesiapsiagaan:**

Dengan menetapkan prosedur komunikasi yang standar untuk situasi sehari-hari dan darurat, semua awak kapal tahu cara berkomunikasi yang benar dalam berbagai kondisi. Ini memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan jelas dan cepat, yang sangat penting dalam situasi darurat. Koordinasi

yang efektif dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan keselamatan seluruh awak kapal. Prosedur standar memastikan bahwa semua anggota awak kapal terlatih untuk menghadapi situasi darurat dengan cara yang konsisten dan efektif. Mereka tahu langkah-langkah yang harus diambil dan siapa yang bertanggung jawab dalam berbagai skenario darurat, sehingga tanggapan bisa lebih cepat dan terorganisir.

b) Konsistensi dan Efisiensi Operasional:

Dengan adanya *checklist* dan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk berbagai tugas dan operasi di kapal, semua awak mengikuti panduan yang sama. Ini mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dan memastikan bahwa semua tugas dilakukan dengan cara yang paling efisien dan aman. Prosedur standar membantu menjaga kualitas dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Prosedur yang terstandarisasi memungkinkan operasi yang lebih efisien, karena semua awak kapal tahu persis apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Ini mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mengulang atau memperbaiki kesalahan, serta memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

c) Peningkatan Pelatihan dan Pengawasan:

Dengan SOP yang jelas, pelatihan bagi awak kapal bisa lebih terstruktur dan terfokus. Awak baru dapat lebih cepat memahami tugas dan tanggung jawab mereka, karena mereka memiliki panduan yang jelas untuk diikuti. Ini mempercepat proses adaptasi dan integrasi awak baru ke dalam tim. Prosedur standar memudahkan pengawasan dan evaluasi kinerja awak kapal. Manajemen dapat dengan mudah memantau apakah SOP diikuti dengan benar dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Ini juga memungkinkan pemberian umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu kepada awak kapal, sehingga kinerja keseluruhan bisa terus ditingkatkan.

Dengan penerapan prosedur standar di atas kapal, perusahaan dapat memastikan keselamatan, konsistensi, dan efisiensi operasional yang lebih tinggi, serta menyediakan dasar yang kuat untuk pelatihan dan pengawasan yang efektif.

Kerugian

Kerugian dari penerapan prosedur standar di atas kapal:

a) Kekakuan dan Kurangnya Fleksibilitas:

Prosedur standar yang terlalu kaku dapat membuat awak kapal kesulitan beradaptasi dengan situasi yang tidak terduga atau unik. Kondisi di laut sering kali berubah dengan cepat, dan prosedur yang terlalu *rigid* mungkin tidak memberikan ruang bagi awak kapal untuk berimprovisasi atau membuat keputusan cepat yang tidak tercakup dalam SOP. Ketergantungan pada SOP yang ketat dapat mengurangi inisiatif dan kreativitas awak kapal. Mereka mungkin menjadi terlalu bergantung pada panduan tertulis dan kurang terdorong untuk mencari solusi inovatif atau mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses operasional.

b) Beban Administratif dan Pemeliharaan Prosedur:

Menerapkan dan memelihara SOP yang komprehensif memerlukan banyak pekerjaan administratif. Ini termasuk penulisan, pembaruan, dan distribusi prosedur, serta pelatihan awak kapal untuk mengikuti SOP tersebut. Beban administratif ini bisa mengalihkan waktu dan sumber daya dari tugas-tugas operasional inti. SOP perlu diperbarui secara berkala untuk mencerminkan perubahan dalam teknologi, peraturan, dan praktik terbaik. Hal ini memerlukan program pelatihan berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua awak kapal selalu terlatih dan akrab dengan prosedur terbaru, yang bisa memakan waktu dan biaya.

c) Resistensi dan Ketidakpuasan Awak Kapal:

Beberapa awak kapal mungkin menunjukkan resistensi terhadap penerapan SOP baru, terutama jika mereka sudah terbiasa dengan cara kerja lama. Perubahan dalam prosedur dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan penolakan, yang bisa menghambat implementasi yang efektif. Jika prosedur standar dianggap terlalu birokratis atau memberatkan, hal ini bisa menurunkan kepuasan kerja di kalangan awak kapal. Mereka mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka menjadi lebih monoton dan kurang menantang, yang bisa berdampak negatif pada moral dan motivasi.

Walaupun penerapan prosedur standar di atas kapal membawa banyak manfaat, penting bagi manajemen untuk mengenali dan mengelola potensi kerugian ini dengan cara yang bijaksana. Fleksibilitas, pelatihan yang efektif, dan komunikasi yang baik adalah kunci untuk meminimalkan dampak negatif dari SOP.

3) Peningkatan Akses Informasi

Keuntungan dari peningkatan akses informasi di atas kapal:

a) Peningkatan Keselamatan dan Efisiensi Operasional:

Dengan menyediakan akses internet di kapal, awak kapal dapat memperoleh informasi cuaca terkini dan data navigasi yang lebih akurat. Ini memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik terkait rute pelayaran dan menghindari kondisi cuaca buruk, sehingga meningkatkan keselamatan dan efisiensi operasional kapal. Akses internet memungkinkan awak kapal untuk berkomunikasi dengan manajemen darat, ahli meteorologi, dan pihak terkait lainnya secara *real-time*. Informasi yang diperoleh dari komunikasi ini dapat membantu dalam penanganan masalah teknis, logistik, dan operasional, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional kapal.

b) Peningkatan Keterlibatan dan Kepuasan Awak Kapal:

Membagikan informasi penting seperti perubahan jadwal, kondisi cuaca, dan informasi operasional lainnya secara rutin kepada seluruh awak kapal dapat meningkatkan keterlibatan mereka. Ketika awak kapal merasa terinformasi dengan baik, mereka lebih cenderung merasa terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka. Akses yang lebih baik ke informasi penting membantu mengurangi ketidakpastian di kalangan awak kapal. Ketidakpastian bisa menjadi sumber stres, jadi dengan memastikan awak kapal selalu mendapat informasi terbaru, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mental mereka.

c) Peningkatan Keterampilan dan Pengembangan Profesional:

Dengan internet, awak kapal dapat mengakses berbagai sumber daya pendidikan dan pelatihan *online*. Ini bisa mencakup kursus, seminar web, dan materi pelatihan lainnya yang membantu mereka meningkatkan keterampilan

dan pengetahuan mereka. Akses ini mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan dan meningkatkan kompetensi awak kapal. Dunia pelayaran terus berkembang dengan peraturan dan teknologi baru. Akses internet memungkinkan awak kapal untuk tetap *up-to-date* dengan perkembangan terbaru dalam industri mereka. Pengetahuan ini penting untuk memastikan bahwa praktik operasional tetap sesuai dengan standar terbaru dan kapal dapat memanfaatkan teknologi canggih untuk meningkatkan kinerja dan keselamatan.

Dengan meningkatkan akses informasi di atas kapal, perusahaan dapat meningkatkan keselamatan, efisiensi operasional, serta keterlibatan dan pengembangan profesional awak kapal, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan operasi pelayaran.

Kerugian

Kerugian dari peningkatan akses informasi bagi awak kapal:

a) Gangguan Komunikasi dan Ketergantungan pada Teknologi:

Ketergantungan pada akses internet di kapal membuat awak kapal rentan terhadap gangguan jaringan atau sinyal. Jika terjadi masalah dengan koneksi internet, misalnya, awak kapal mungkin tidak dapat mengakses informasi penting atau berkomunikasi dengan pihak darat secara efektif. Hal ini dapat menghambat operasional kapal dan meningkatkan risiko keselamatan. Akses internet yang terlalu mudah di kapal dapat menyebabkan ketergantungan yang berlebihan pada teknologi. Awak kapal mungkin menjadi kurang terampil dalam menggunakan sumber daya yang ada di kapal atau mengandalkannya terlalu banyak pada informasi daring, yang dapat mengurangi keterampilan mereka dalam mengambil keputusan dan menangani situasi darurat tanpa bantuan teknologi.

b) Potensi Pelanggaran Privasi dan Keamanan Data:

Akses internet di kapal dapat membuka pintu bagi potensi pelanggaran privasi, terutama jika data pribadi awak kapal disalahgunakan atau diakses tanpa izin. Selain itu, informasi sensitif perusahaan atau kapal juga bisa menjadi rentan terhadap serangan siber atau pencurian data, yang dapat

mengancam keamanan dan kerahasiaan informasi. Keterhubungan dengan internet meningkatkan risiko terhadap serangan malware atau serangan siber lainnya. Jika kapal terinfeksi *malware* atau diserang oleh pihak yang tidak bertanggung jawab, hal ini dapat mengganggu operasional kapal, merusak sistem navigasi atau komunikasi, dan bahkan membahayakan keselamatan awak kapal.

c) Gangguan terhadap Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi:

Akses internet yang terus-menerus di kapal dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi awak kapal. Mereka mungkin cenderung terlibat dalam pekerjaan atau aktivitas daring bahkan di luar jam kerja mereka, yang dapat mengganggu waktu istirahat dan rekreasi yang penting untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental. Terlalu banyak mengandalkan komunikasi daring dapat mengurangi interaksi sosial langsung di antara awak kapal. Hal ini dapat mengurangi kemampuan mereka untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat dan mendukung di kapal, yang dapat memengaruhi dinamika tim dan moral keseluruhan.

4) Membangun Budaya Kerjasama

Keuntungan dari membangun budaya kerjasama di atas kapal:

a) Peningkatan Kinerja dan Produktivitas:

Budaya kerjasama mendorong awak kapal untuk bekerja sama sebagai tim untuk mencapai tujuan bersama. Ketika anggota awak kapal saling mendukung dan bekerja sama, kinerja keseluruhan meningkat. Mereka dapat saling melengkapi keahlian dan pengalaman mereka, sehingga memungkinkan penyelesaian tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif. Penghargaan dan pengakuan atas kerjasama yang baik memberikan insentif tambahan bagi awak kapal untuk bekerja sama. Mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam tugas-tugas sehari-hari. Tingginya motivasi ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

b) Peningkatan Kesejahteraan Mental dan Emosional:

Budaya kerjasama menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana awak kapal merasa didukung dan terhubung satu sama lain. Mereka tahu bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi tantangan atau masalah, dan dapat mencari bantuan dan dukungan dari rekan kerja mereka. Solidaritas ini membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional. Forum diskusi rutin memungkinkan awak kapal untuk berbicara secara terbuka tentang masalah dan saran untuk meningkatkan kerjasama. Dengan berbagi pengalaman dan ide, mereka dapat menciptakan strategi yang lebih baik untuk mengatasi hambatan dan meningkatkan kolaborasi di kapal.

c) Meningkatkan Keselamatan dan Kualitas Hidup di Kapal:

Kerjasama yang baik memungkinkan awak kapal untuk lebih efektif bekerja sebagai tim dalam situasi darurat atau kritis. Mereka dapat saling mendukung dan berkoordinasi dengan lebih baik untuk menangani situasi yang memerlukan tindakan cepat dan tepat. Hal ini dapat meningkatkan keselamatan seluruh kapal dan awak kapal. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung membuat pengalaman hidup di kapal lebih menyenangkan dan memuaskan bagi awak kapal. Mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari komunitas yang peduli dan saling menghargai, yang dapat meningkatkan kepuasan hidup dan menjadikan pengalaman di kapal lebih positif secara keseluruhan.

Dengan membangun budaya kerjasama di atas kapal, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, kesejahteraan, dan keselamatan awak kapal, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan operasional kapal secara keseluruhan.

Kerugian:

Kerugian dari membangun budaya kerjasama di atas kapal:

a) Potensi Konflik dan Ketidakseimbangan Hierarki:

Terlalu menekankan kerjasama bisa mengganggu dinamika hierarki yang diperlukan di atas kapal. Ketika semua anggota awak kapal diberi kesempatan untuk berbicara secara terbuka dalam forum diskusi, hal ini dapat menimbulkan konflik kepentingan atau membingungkan tanggung jawab dan

kewenangan di antara mereka. Hal ini bisa memperlambat pengambilan keputusan dan mengganggu operasional kapal. Pembagian penghargaan dan pengakuan bagi kerjasama yang baik dapat meningkatkan harapan pada nakhoda atau pimpinan kapal untuk memimpin dengan contoh yang baik. Jika pemimpin tidak dapat memenuhi harapan tersebut atau terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketegangan di antara awak kapal.

b) Gangguan terhadap Privasi dan Kepribadian:

Budaya kerjasama yang sangat terbuka dapat membuat beberapa awak kapal merasa tidak nyaman untuk berbagi masalah atau tantangan pribadi mereka di hadapan rekan-rekan kerja. Hal ini bisa mengganggu privasi mereka dan menghambat terbentuknya hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Beberapa awak kapal mungkin merasa terbatas dalam mengekspresikan kepribadian atau pendapat mereka secara bebas di lingkungan kerja yang sangat kolaboratif. Mereka mungkin khawatir tentang bagaimana reaksi teman-teman kerja atau atasan terhadap pandangan atau gaya kerja mereka, yang dapat menghambat inovasi dan kreativitas di kapal.

c) Potensi Penyalahgunaan Sistem Penghargaan:

Pembagian penghargaan dan pengakuan dapat memicu persaingan yang tidak sehat di antara awak kapal. Mereka mungkin berlomba-lomba untuk mendapatkan penghargaan tanpa mempertimbangkan kepentingan keseluruhan tim atau keselamatan operasional kapal. Hal ini dapat mengganggu kolaborasi dan mengurangi kualitas kerja secara keseluruhan. Jika sistem penghargaan tidak dikelola dengan adil atau transparan, hal ini dapat menyebabkan kesenjangan dalam pengakuan di antara awak kapal. Beberapa anggota tim mungkin merasa tidak dihargai atau diabaikan, yang dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka dalam budaya kerjasama yang diusung.

E. Pemecahan Masalah Yang Dipilih

a. Terjadinya Motivasi Kerja Yang Rendah Di Kalangan Awak Kapal MT. KATOMAS

Berdasarkan evaluasi alternatif pemecahan masalah di atas, pemecahan masalahnya yaitu :

1. Memperbaiki fasilitas di kapal, memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta memberikan waktu istirahat yang cukup.

Pemecahan masalah dalam operasi kapal dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan alternatif yang dapat meningkatkan efisiensi, keselamatan, dan kesejahteraan awak kapal. Dengan memperbaiki fasilitas di kapal, memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta memberikan waktu istirahat yang cukup, perusahaan pelayaran dapat memastikan operasi yang lebih aman, efisien, dan memuaskan bagi awak kapal. Hal ini tidak hanya meningkatkan keselamatan dan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik awak kapal.

2. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Dengan menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan karir, perusahaan pelayaran tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi awak kapal, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, efisien, dan memotivasi. Ini adalah investasi jangka panjang yang membawa manfaat berkelanjutan bagi perusahaan dan karyawannya.

b. Terjadinya Komunikasi Dan Kerjasama Antar Awak Kapal Kurang Efektif

Sesuai dengan evaluasi alternatif pemecahan masalah di atas, pemecahan masalah yang penulis pilih adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Sistem Komunikasi

Masalah kurang efektifnya komunikasi dan kerjasama antar awak kapal adalah isu yang sering dihadapi dalam operasional maritim. Hal ini dapat menyebabkan berbagai kesalahan operasional, peningkatan risiko kecelakaan, dan penurunan efisiensi kerja. Salah satu alternatif pemecahan masalah ini adalah dengan meningkatkan sistem komunikasi di kapal. Dengan meningkatkan sistem komunikasi, awak kapal dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan lebih

efektif, yang berdampak positif pada keselamatan, efisiensi, dan suasana kerja di kapal. Hal ini tidak hanya mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan tetapi juga meningkatkan kinerja dan kesejahteraan seluruh awak kapal.

2. Penerapan Prosedur Standar

Masalah yang sering dihadapi dalam operasi kapal adalah ketidakefektifan komunikasi dan kerjasama antar awak kapal. Salah satu alternatif pemecahan masalah ini adalah dengan menerapkan prosedur standar. Dengan menerapkan prosedur standar, kapal dapat mencapai operasi yang lebih aman, efisien, dan terstruktur. Ini tidak hanya meningkatkan keselamatan dan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan memuaskan bagi seluruh awak kapal.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Setelah suatu masalah dianalisis untuk kemudian dicari langkah-langkah pemecahan masalahnya, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan dari uraian sebelumnya yang dihimpun sebagai berikut :

1. Terjadi motivasi kerja yang rendah di kalangan awak kapal di MT. KATOMAS disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya:
 - a. Kondisi lingkungan kerja yang buruk.
 - b. Gaji dan insentif yang tidak memadai.
 - c. Jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel.
 - d. Kurangnya pengakuan dan apresiasi.
 - e. Hubungan yang buruk dengan atasan atau rekan kerja.
 - f. Kurangnya peluang pengembangan karir.
 - g. Masalah pribadi atau keluarga.
 - h. Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.
 - i. Kurangnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
 - j. Kurangnya keamanan kerja.
 - k. Stres dan tekanan kerja yang tinggi.
 - l. Kurangnya komunikasi yang efektif.
 - m. Kurangnya rasa kepemilikan dan keterlibatan.

2. Kondisi cuaca ekstrem. Terjadinya komunikasi dan kerjasama antar awak kapal di MT. KATOMAS kurang efektif disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut.
 - a. Perbedaan Bahasa dan Budaya
 - b. Hierarki yang Ketat
 - c. Stres dan Kelelahan
 - d. Kurangnya Sarana dan Teknologi Komunikasi

B. SARAN-SARAN

Untuk mengatasi masalah motivasi kerja yang rendah dan komunikasi serta kerjasama yang kurang efektif di kalangan awak kapal di MT. KATOMAS, berikut ini adalah saran yang dapat penulis sampaikan:

1. Peningkatan Sistem Komunikasi:
 - a. Implementasi Teknologi Komunikasi Modern: Mengadopsi teknologi komunikasi modern seperti perangkat radio dua arah, aplikasi komunikasi berbasis internet, dan sistem interkom dapat membantu memperbaiki komunikasi antar awak kapal. Dengan perangkat yang lebih baik, informasi dapat disampaikan dengan lebih cepat dan jelas.
 - b. Pelatihan Komunikasi Efektif: Melakukan pelatihan rutin tentang komunikasi efektif untuk seluruh awak kapal. Pelatihan ini bisa mencakup cara memberikan instruksi yang jelas, mendengarkan dengan aktif, dan cara berkomunikasi dalam situasi darurat.
2. Penerapan Prosedur Standar Operasional (SOP):
 - a. Pembuatan dan Sosialisasi SOP yang Jelas: Menyusun prosedur standar operasional (SOP) yang jelas untuk setiap tugas di kapal dan memastikan semua awak kapal memahami dan mengikuti SOP tersebut. SOP yang baik akan membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi kerja.
 - b. Evaluasi dan Revisi Berkala: Melakukan evaluasi berkala terhadap SOP yang ada dan melakukan revisi jika diperlukan berdasarkan *feedback* dari awak kapal. Hal ini memastikan bahwa SOP selalu relevan dan efektif.

3. Pengembangan Karir dan Pelatihan:

- a. Program Pelatihan dan Sertifikasi: Menyediakan program pelatihan dan sertifikasi berkala untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis awak kapal. Dengan memiliki keterampilan yang lebih baik, motivasi kerja akan meningkat karena awak merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang.
- b. Rencana Pengembangan Karir: Membuat rencana pengembangan karir yang jelas untuk setiap anggota awak kapal, termasuk peluang untuk promosi dan peningkatan tanggung jawab. Mengetahui bahwa ada jalan untuk maju dapat meningkatkan motivasi kerja.

4. Meningkatkan Kondisi Kerja dan Kesejahteraan:

- a. Perbaikan Fasilitas di Kapal: Meningkatkan kondisi fasilitas di kapal seperti kabin, area makan, dan area rekreasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja awak kapal.
- b. Waktu Istirahat yang Cukup: Memastikan bahwa awak kapal mendapatkan waktu istirahat yang cukup dan berkualitas. Kelelahan dapat menurunkan motivasi dan kemampuan untuk bekerja sama dengan baik. Dengan istirahat yang memadai, awak kapal dapat bekerja dengan lebih baik dan efisien.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, MT. KATOMAS dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi kerja awak kapal, serta memperbaiki komunikasi dan kerjasama antar anggota tim. Hal ini akan berdampak positif pada keselamatan dan efisiensi operasional kapal secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Pustaka (buku)

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adi, S. (2016). Latihan Mental Atlet Dalam Mencapai Prestasi Olahraga Secara Maksimal. *Prosiding Seminar Nasional Peran Pendidikan Jasmani Dalam Menyangga Interdisipliner Ilmu Keolahragaan*, 143–153
- Drucker, P. F. (1994). *Innovation And Entrepreneurship*. Jakarta: Erlangga
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Griffin, R. W. (2004). *Management* (7th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hammer, Ml. & James Champy, (2014). *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*.
- Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2017). *Exploring Strategy* (11th ed.). Harlow: Pearson.
- Kotler dan Armstrong, 2018, *Manajemen Pemasaran*. Edisi Mileinium, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Kotter, John P., Schlesinger, Leonard A., (2008, August), *Choosing Strategies for Change*, Harvard Business
- Moeliono. 2005 . *Management Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas
- Ohinea, K. (2014). *Strategi Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, Freddy. 2005. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins dan Coulter. 2016. *Manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA

Dokumen-Dokumen

IMO, 2001, Safety of Life at Sea (SOLAS) 1974 consolidated edition 2001, IMO, London
Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)
1978Amandemen 2010

Republik Indonesia.2002, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2002 Tentang Perkapalan,Sekretariat Negara,Jakarta.

Republik Indonesia. 2008. *Undang Undang No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. 2008. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 26 Tahun 2022 Tentang Pengawakan Kapal Niaga, Jakarta:

IMO, 2014, *ISM Code and Resived Guidelines on Implementation of ISM Code.*, London.
Maritime Labour Convention (MLC) (2006) Tentang Keadaan Pekerjaan.

Sumber Internet

<https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/> diakses pada 07 Mei 2024

https://www.wartsila.com/images/default-source/encyclopedia/navigation-lights.jpg?sfvrsn=4e2ed145_4 diakses pada 08 Mei 2024

LAMPIRAN 1



Gambar: MT. KATOMAS

Sumber: Sumber: <https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/>

LAMPIRAN 2



PT. PERTAMINA TRANS KONTINENTAL
 DIR. LOGISTIC, SUPPLY CHAIN & INFRASTRUCTURE
 MT. KATOMAS / PKRN
 Telp : 021 - 4301086 (8934)
 E-Mail : katomas@pertamina.com

SHIP PARTICULARS

GENERAL

NAME OF SHIP / CALL SIGN	MT. KATOMAS / PKRN
KIND OF SHIP / PURPOSE OF SHIP	WHITE PRODUCT TANKER / FULL OIL CARRIER
NATIONALITY / PORT OF REGISTER	INDONESIA / JAKARTA
KEEL LAID	20 FEBRUARI 1998
DELIVERY	31 MARET 1999
NAVIGATION AREA	A-3, DUPLICATION SYSTEM AND S.B.M.
OFFICIAL NUMBER	27806 – TJ
MMSI NUMBER	525008046,00
IMO NUMBER	9179892,00

PRINCIPAL DIMENSION

LENGTH OVER ALL (LOA)	105,00	METER
LENGTH BETWEEN PERPENDICULARS (LB)	99,00	METER
BREADTH (MOULED)	18,80	METER
DEPTH (MOULED)	9,50	METER
FULL LOAD DRAFT (MOULED)	6,00	METER
AIR DRAFT (At Full Draft)	28,80	METER
FULL LOADED DISPLACEMENT	9161,67	TON
LIGHT SHIP WEIGHT	2354,50	TON
DEAD WEIGHT TONNAGE	6627,16	TON
GROSS TONNAGE	5227,00	TON
NETT TONNAGE	1670,00	TON

MAIN ENGINE AND SPEED

MAIN ENGINE	NIIGATA 1 SET
MODEL AND NUMBER	6 M 42 T
MAXIMUM RATING (MCR)	3500 Ps At 230 RPM
NORMAL RATING (NCR)	3150 Ps At 222 RPM
SERVICE SPEED (At NCR)	12 Knots

FREE BOARD TABLE

LOAD LINE	MARK	FREE BOARD (METER)	DRAFT (METER)	DISPLACEMENT (MTONS)	DEAD WEIGHT (MTONS)
TROPICAL FRESH WATER	TF	3.253	6.269	9373.588	6839.078
FRESH WATER	FW	3.378	6.144	9161.242	6626.731
TROPICAL FRESH WATER	TF	3.385	6.137	9378.128	6843.618
SUMMER	S	3.510	6.012	9161.670	6627.160
WINTER	W	3.635	5.887	8946.028	6411.518
WINTER NORT ATLANTIC	WNA	3.685	5.837	8858.963	6324.453
ASTERN		AHEAD			
	(rpm)	(rpm)			
D.SLOW	120	120			
SLOW	120 ~ 150	120 ~ 150			
HALF	175 ~ 190	175 ~ 209			
FULL	190 ~ 209	209 ~ 230			
CRITICAL RPM		150 ~ 175			

LAST DOCK : AUGUST 2022

Capt. Vega Christian Sopacua
 Master MT. Katomas

LAMPIRAN 3

Form 22
(CHAPTER 133)
IMMIGRATION ACT
IMMIGRATION REGULATIONS
CREW LIST



Name of Vessel / Nama Kapal : MT. KATOMAS
Gross Tonnage / GT Kapal : 5227T
Agent in Port / Keagenan : PERTAMINA
Owner's / Pemilik : PT. PERTAMINA TRANS KONTINENTAL
Date of Arrival / Tanggal Tiba : 30 Maret 2024
Date of Departure / Tanggal Berangkat : Maret 2024

Last Port / Pelabuhan sebelumnya : Jayapura
Next Port / Pelabuhan selanjutnya :

No	Name / Nama Awak	Sex / Jns Kelamin	Date of Birth / Tgl Lahir	Natonality / Kebangsaan	Travel Document No. / No. Buku Pelaut	Doc. of Travel Expired / Tgl. Berakhir Buku Pelaut	Duties on Board / Jabatan	Seafarer Code / Kode Pelaut	No. PCL	Date of Sign On Tgl. Sign On	Certificate / Sertifikat Ijazah Pelaut	Certificate No. / No. Sertifikat Ijazah Pelaut	NIK UUTUK WNI	VAKSIN
1	Capt. Vega Christian Sopacua	M	13/Aug/83	INA	H 065652	16-Aug-25	Master	6200143081	AL524/3994/2/KSOP.TPK.2024	5-Mar-24	ANT I	6200143081N10116	3275011308830032	SUDAH
2	Philip Bernard Bura	M	29/Aug/83	INA	F 072516	17-Oct-24	Chief Officer	6201036425	AL524/1914/1/SVB.TPK.2023	7-Dec-23	ANT II	6201036425N20422	3172062908830002	SUDAH
3	Erwanda Sembiring	M	20/Aug/92	INA	G 103712	11-Jan-25	Second Mate	6211404753	AL524/1636/10/SVB.TPK.2023	23-Nov-23	ANT II	6211404753N20121	1271212008920001	SUDAH
4	Tanby Eka Wahyuningsih	F	19/Sep/99	INA	F 265581	22-Aug-24	Third Mate	6211843138	AL524/1637/10/SVB.TPK.2023	30-Oct-23	ANT III	6211843138N30122	327501590990020	SUDAH
5	Awaludin Taufik Gufron	M	04/Dec/83	INA	F 162599	13-Aug-25	Chief Eng	6200418705	AL524/3995/2/KSOP.TPK.2024	5-Mar-24	ATT I	6200418705T10323	3573010412830005	SUDAH
6	Fathur Rahman	M	16/Jun/91	INA	F 094293	05-Feb-25	2nd Eng	6201640641	AL524/1133/10/SBY.TPK.2023	30-Oct-23	ATT II	6201640641T20316	3510211606910003	SUDAH
7	Hermawan	M	23/Jul/88	INA	F 094248	03-Jan-25	Third Eng	6201640618	AL524/1638/10/SBY.TPK.2023	23-Nov-23	ATT II	6201640618T20319	3304132307880001	SUDAH
8	Eko Frans Mangualti	M	04/Oct/97	INA	I 026135	15-Feb-26	Fourth Eng	6211592847	AL524/2357/2/KSOP.TPK.2024	26-Feb-24	ATT III	6211592847T30420	7322030410970001	SUDAH
9	Salihin	M	18/Jun/75	INA	F 120148	04-Apr-24	Boatswain	6200135408	AL524/1227/11/SVB.TPK.2023	7-Dec-23	RASD	6200135408340717	3374081806750003	SUDAH
10	Agus Ari Wibowo	M	01/Mar/91	INA	F 251508	18-Jul-26	A/B	6201348905	AL524/2358/2/KSOP.TPK.2024	26-Feb-24	ANT IV	6201348905M40321	3321080103910002	SUDAH
11	Kris Hartono	M	24/Dec/70	INA	I 075340	25-Jul-26	A/B	6201115129	AL524/2359/2/KSOP.TPK.2024	26-Feb-24	RASD	6201115129340716	3172032412700003	SUDAH
12	Agung Hartono	M	27/Apr/74	INA	F 067485	19-Sep-24	A/B	6201577526	AL524/1429/10/SVB.TPK.2023	30-Oct-23	RASD	6201577526340716	3309022704740001	SUDAH
13	Mul. Andika	M	07/Aug/98	INA	F 084537	10-Nov-24	OS	6211752306	AL524/2360/2/KSOP.TPK.2024	5-Mar-24	RFNW	6211752306330223	7317200708980002	SUDAH
14	Mulajarin	M	07/Aug/98	INA	I 028508	29-Mar-26	OS	6201195498	AL524/3338/2/KSOP.TPK.2024	5-Mar-24	RASD	6201195498340220	3172022505900011	SUDAH
15	Muhammad Musawwir	M	15/Aug/91	INA	F 088545	07-Dec-24	Oilier	6201584280	AL524/1877/11/SVB.TPK.2023	14-Dec-23	RASE	6201584280420623	3172031508911001	SUDAH
16	Ibnu Pujiono	M	25/Jan/96	INA	F 332641	02-Apr-25	Oilier	6211613539	AL524/1918/11/SVB.TPK.2023	14-Dec-23	ATT III	6211613539T30319	3327102501960045	SUDAH
17	Imnan	M	17/Mar/83	INA	F 312797	18-Aug-25	Oilier	6200197074	AL524/413/8/SVB.TPK.2023	22-Sep-23	RASE	6200197074420222	3671051703830006	SUDAH
18	Syahrudin	M	16/Apr/74	INA	I 002493	28-Dec-25	Cook	6200153118	AL524/1653/10/SVB.TPK.2023	30-Oct-23	BST	6200153118010120	3172031604740008	SUDAH
19	Ani Pandapotan Saragih	M	04/Feb/93	INA	F 135177	09-May-25	Messboy	6201499126	AL524/1696/10/SVB.TPK.2023	30-Oct-23	RASE	6201499126420716	3275010402930021	SUDAH
20	Angun Iuwita	F	17/Dec/02	INA	I 038894	28-Mar-26	Cadet Deck A	6212248000	1812/PS4240/2023-S8	30-Oct-23	BST	6212248000015122	2172025712020003	SUDAH
21	Naula Rizky H	M	19/Sep/01	INA	I 064613	23-Jul-26	Engine Cadet A	6212215028	1253 / PS4240/2023-S8	28-Sep-23	BST	6212215028010622	7401071909010001	SUDAH
22	Dani I. Ompusunggu	M	05/Oct/99	INA	H 045282	16-Jul-26	Engine Cadet B	62123160860	1006 / PS4240/2023-S8	28-Sep-23	BST	6212316086013823	1202150510000001	SUDAH
Total Crews / Total Awak : 22			Person included master:											

Remark :

Acknowledge
Master

PT. Pertamina Trans Kontinental

Capt. Vega Christian Sopacua
NP. 88009672

Agent

LAMPIRAN 4



Gambar: Kondisi Dek Yang berkarat
Sumber Dokumen: MT. KATOMAS

LAMPIRAN 5



Gambar: Proses Pengetokan (*chipping*)
Sumber : Dokumen Pribadi



Gambar: Proses *Brushing*
Sumber : Dokumen Pribadi

LAMPIRAN 6



Gambar: *Deck Maintenance*
Sumber: Dokumen Pribadi