

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



MAKALAH

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL
UNTUK MENUJNJANG OPERASI SEISMIC SURVEY
DIKAPAL R/V PROTEUS**

Oleh :

INDRA SUGIANTO

NIS. 03146/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

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



MAKALAH

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL
UNTUK MENUNJANG OPERASI SEISMIC SURVEY
DIKAPAL R/V PROTEUS**

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

Oleh :

INDRA SUGIANTO

NIS. 03146/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

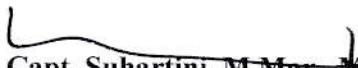
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



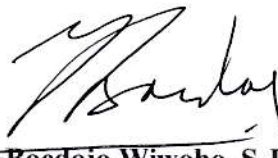
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : INDRA SUGIANTO
No. Induk Siwa : 03146/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA AWAK BUAH
KAPAL UNTUK MENUNJANG OPERASI *SEISMIC*
SURVEY DI KAPAL R/V PROTEUS

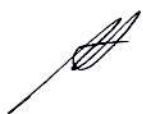
Pembimbing I,


Capt. Suhartini, M.Mar., M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19800307 200502 2 202

Jakarta, 28 Mei 2024
Pembimbing II,


Ir. Boedjo Wiwoho, S.J.M.T
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19641218 199103 1 003

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika


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

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : INDRA SUGIANTO
No. Induk Siwa : 03146/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA AWAK BUAH
KAPAL UNTUK MENUNJANG OPERASI *SEISMIC*
SURVEY DI KAPAL R/V PROTEUS

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Capt. Erwin F. Manurung, M.M.Tr

Penata Tk.1 (IV/b)

NIP. 19730708200502 1 001

I Komang Hedi Pramana A, Msc

Penata (III/c)

NIP. 19901024201503 1 005

Capt. Suhartini, M.Mar., M.M. Tr

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19751012 199808 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika

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

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19810503 200212 2001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas berkah dan rahmat serta karunia-nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan makalah ini dengan judul :

“UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG OPERASI SEISMIC SURVEY DIKAPAL R/V PROTEUS”

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

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

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

1. Dr. Capt.Tri Cahyadi, M.H., M. Mar, selaku Kepala Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M.,M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Ibu Dr. Meilinasari N. H., S.SiT., M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M.,M.MTr, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
5. Ir. Boedojo wiwoho S. J. M. T, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah ini
6. Seluruh Dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas makalah ini.
7. Seluruh rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I angkatan LXX tahun ajaran 2024

7. Seluruh rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I angkatan LXX tahun ajaran 2024 yang ikut memberikan bimbingan, sumbangsih, pikiran dan saran yang baik secara material 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,



INDRA SUGIANTO

NIS. 03146/N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	5
E. Waktu dan Ternpat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	22
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	23
B. Analisis Data	24
C. Pemecahan Masalah	29
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	40
B. Saran	40
 DAFTAR PUSTAKA	42
DAFTAR ISTILAH	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan banyaknya lokasi yang diyakini banyak mengandung minyak dan gas, maka berbagai perusahaan minyak dan gas dunia mengeksploitasi hal tersebut secara maksimal dan efisien. Lokasi sumber daya alam minyak dan gas sebagian terletak di lepas pantai. Sebelum kegiatan eksplorasi sumber daya alam minyak dan gas, terlebih dahulu harus dilakukan seismic survey sebagai langkah awal untuk mengetahui kandungan sumber daya alam minyak dan gas lepas pantai di suatu area. Seismic survey ialah suatu proses penyelidikan struktur bawah tanah dengan menggunakan gelombang seismic yang di tembakkan ke titik yang telah ditentukan sehingga terjadi ledakan gelombang seismic yang membentuk sebuah data yang nantinya akan diproses lebih lanjut untuk mengetahui kandungan minyak, gas dan kandungan mineral yang terdapat di area tersebut. Untuk menunjang kelancaran dari operasi seismic survey dibutuhkan kapal seismic yang memadai dan juga membutuhkan tenaga-tenaga ahli seperti Survey Crew (*Navigator*) dan Marine crew (ABK) yang berpengalaman. Dalam mengerjakan operasi seismic survey kadang dibutuhkan juga kapal-kapal pendukung seperti, chase boat dan assist vessel tergantung dari area yang hendak disurvey.

Kapal R/V PROTEUS dimana tempat penulis bekerja sebagai Chief Officer adalah kapal seismic survey yang dilengkapi dengan peralatan survey tercanggih saat ini. Total crew di atas kapal berjumlah 21 orang yang terdiri dari 10 Marine Crew (ABK), dan 11 Survey Crew (*Navigator*). Untuk perwira marine crew di atas kapal survey R/V PROTEUS memiliki durasi kontrak 2 bulan, dan untuk rating memiliki kontrak 4 bulan di atas kapal, sedangkan bagi survey crew mereka mengikuti kontrak khusus dari pencharter dan biasanya tidak lebih dari 3 bulan. Pekerjaan yang dilakukan perwira marine crew di atas kapal seismic sedikit lebih

berbeda dari perwira di atas kapal liner, untuk perwira di mesin, tugasnya tetap sama hanya tambahan yaitu ikut membantu instalasi dan perawatan alat survey fix yang terdapat di atas kapal, sedangkan untuk perwira deck selain bertanggung jawab sesuai dengan pekerjaan standarnya, memiliki tugas tambahan yaitu untuk bernavigasi mengikuti *track survey line* (Gator) yang di-setting oleh survey crew dan juga selalu berkordinasi dengan kapal-kapal yang mendukung operasi tersebut jika ada. Selama bernavigasi, jika perwira jaga di bridge melihat object fix yang belum ditandai di layar gator, wajib melaporkan kepada survey crew, yang nantinya akan diplot di gator supaya untuk line survey berikutnya atau rencana survey, dapat berjalan aman dan potensi alat survey tersangkut atau putus oleh barang tersebut, dimana selama seismic survey beberapa alat survey akan di-towing di buritan kapal.

Sementara tugas dari marine crew rating, selain tugas umumnya melakukan maintenance di atas kapal, mereka juga ikut dalam pengoperasian crane atau davit yang digunakan untuk meluncurkan alat survey kedalam air. Marine crew rating juga menjadi rescue team dan standby di area FRC, jika dalam operasi tersebut team survey turun ke chase boat dan hendak memperbaiki kerusakan/error pada alat survey yang sedang di towing di buritan kapal. Maka dari itu dibutuhkan rating yang memiliki keterampilan dalam hal operasi survey dan juga bridge team yang mumpuni serta fokus dalam pekerjaan agar tercapai operasi survey yang efisien. Namun dari pengalaman penulis, selama bekerja di perusahaan seismic survey, masih banyak kendala yang bisa membuat operasi survey tidak maksimal, seperti perusahaan sering mendelay jadwal pergantian awak kapal (Rating/Perwira) yang biasanya perwira kontrak kerja 2 bulan menjadi 4 bulan dan rating dari kontrak 4 bulan menjadi 6 bulan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya kedalam makalah dengan judul: **“UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG OPERASI SEISMIC SURVEY DI KAPAL R/V PROTEUS”**

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Kurangnya keterampilan Anak Buah kapal dalam pekerjaan seismic survey
- b. Menurunnya semangat kerja Anak Buah kapal akibat kelelahan kerja
- c. Pergantian awak kapal yang tidak sesuai dengan kontrak kerja
- d. Kerjasama yang kurang baik dari awak kapal dan survey crew

2. Batasan Masalah

Oleh karena luasnya pembahasan tentang upaya meningkatkan kinerja awak kapal untuk menunjang operasi seismic survey di kapal R/V PROTEUS, maka penulis membatasi pembahasan makalah ini hanya berkisar pada :

- a. Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam pekerjaan seismic survey.
- b. Menurunnya semangat kerja Anak Buah Kapal akibat kelelahan kerja.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan pembahasan masalah pada makalah ini sebagai berikut :

- a. Apa yang menyebabkan kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam pekerjaan seismic survey?
- b. Bagaimana meningkatkan semangat kerja Anak Buah Kapal yang sedang menurun di atas kapal survey?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penyebab kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam operasi seismic survey dan menemukan solusi untuk masalah tersebut.
- b. Untuk meningkatkan semangat kerja Anak Buah Kapal yang sedang menurun di atas kapal dan mencari solusi yang tepat untuk mengatasinya.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi-kontribusi dari berbagai aspek, yaitu :

a. Manfaat Bagi Dunia Akademis

- 1) Diharapkan dalam penulisan ini dapat memperkaya pengetahuan bagi penulis sendiri khususnya dan bagi teman teman satu profesi pada umumnya untuk mengetahui bagaimana upaya meningkatkan kinerja awak kapal pada operasi seismic survey.
- 2) Diharapkan bagi STIP Jakarta makalah ini dapat dijadikan sebagai kelengkapan perpustakaan sehingga diharapkan berguna untuk rekan-rekan Pasis pada masa periode berikutnya.

b. Manfaat Bagi Dunia Praktisi

- 1) Makalah ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan-perusahaan pelayaran dalam bidang seismic survey untuk meningkatkan kualitas kerja Nakhoda dan awak kapal.
- 2) Makalah ini diharapkan memberi pengenalan kepada pelaut senior dan junior, agar tidak menjadi hambatan untuk menggali dan menimba ilmu pengetahuan tentang pekerjaan seismic survey.

D. METODE PENELITIAN

1. Teknik Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejalan dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, yaitu:

a. Studi Kasus

Penelitian yang mana ini dilakukan berdasarkan pengalaman yang pernah penulis alami selama bekerja di kapal R/V PROTEUS dimana tempat penulis bekerja sebagai *Chief Officer*.

b. Deskriptif Kualitatif

- 1) Mendeskripsikan bagaimana upaya para marine crew yang bekerja di atas kapal R/V PROTEUS, mempunyai kemampuan dan keahlian serta bertanggung jawab, dalam melakukan prosedur kerja yang tepat.
- 2) Mendeskripsikan bagaimana mengatasi masalah yang timbul bila Anak Buah Kapal tidak terampil dalam pekerjaan seismic survey.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data yang diperlukan sampai selesainya penulisan makalah ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

Sebagai hasil dari pengalaman dan observasi yang dilakukan secara langsung selama penulis bekerja di atas kapal R/V PROTEUS dalam operasi seismic survey.

b. Studi Kepustakaan / Dokumen

Untuk melengkapi pembahasan dalam penulisan makalah maka penulis mengumpulkan data-data dan informasi dari berbagai buku-buku referensi yang berkaitan dengan operasi seismic survey.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini saat penulis bekerja sebagai *Chief Officer* di atas kapal R/V PROTEUS yang merupakan kapal survey. Periode penulis melakukan penelitian adalah dari tanggal 17 April 2023 sampai dengan 05 Februari 2024.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di atas kapal R/V PROTEUS berbendera Vanuatu milik perusahaan TDI BROOKS International, yang beroperasi di alur pelayaran *foreign going*.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan makalah ini disajikan sesuai dengan sistematika penulisan makalah yang telah ditetapkan dalam buku pedoman penulisan makalah yang dianjurkan oleh STIP Jakarta. Dengan sistematika yang ada maka diharapkan untuk mempermudah penulisan makalah ini secara benar dan terperinci. Makalah ini terbagi dalam 4 (empat) bab sesuai dengan urutan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan makalah ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah dan alasan mengapa suatu judul diambil. Kemudian dilanjutkan dengan proses identifikasi masalah, batasan masalah dan rumusan dari tiap masalah yang diambil. Tujuan dan manfaat penelitian yang didapat. Metode penelitian yang digunakan.

Waktu dan tempat penelitian yang dialokasikan serta sistematika penulisan yang sistematis dalam penyusunannya.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka, yang diambil dari beberapa kutipan buku dan kerangka pemikiran. Tinjauan pustaka membahas beberapa teori yang berkaitan dengan rumusan masalah dan dapat membantu untuk mencari solusi atau pemecahan yang tepat. Kerangka pemikiran merupakan skema atau alur inti dari makalah ini yang bersifat argumentatif, logis dan analitis berdasarkan kajian teoritis, terkait dengan objek yang akan dikaji.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi data yang merupakan data yang diambil dari lapangan berupa spesifikasi kapal dan pekerjaannya, pengamatan pada fakta yang terjadi di atas kapal sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Fakta dan kondisi disini meliputi waktu kejadian dan tempat kejadian yang sebenarnya terjadi di atas kapal berdasarkan pengalaman penulis. Analisis data adalah hasil analisa faktor-faktor yang menjadi penyebab rumusan masalah, pemecahan masalah di dalam penulisan makalah ini mendeskripsikan solusi yang tepat dengan menganalisis unsur-unsur positif dari penyebab masalah.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis dan sehubungan dengan faktor penyebab pada rumusan masalah. Serta saran yang merupakan pertanyaan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sebagai solusi dari rumusan masalah yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis memaparkan teori-teori dan istilah-istilah yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja awak kapal untuk menunjang kelancaran operasi seismic survey di kapal R/V PROTEUS. Sehingga diharapkan akan membantu mencari pemecahan masalah yang ada, yang akan dibahas lebih lanjut dan bersumber dari referensi buku-buku pustaka dan prosedur yang terkait di atas kapal.

1. Upaya

Menurut Muhammad Ali (2000:105) dalam buku yang berjudul Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi, mendefinisikan upaya adalah usaha daya upaya, berusaha mencari sesuatu untuk mencari jalan, mengambil tindakan untuk berusaha.

2. Peningkatan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, Depdiknas. 2008:1469), meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf) mempertinggi dan memperhebat dalam. Peningkatan tersirat adanya unsur proses yang bertahap yaitu dan tahap terendah, tahap menengah dan tahap akhir atau tahap puncak. Untuk mendapatkan keterampilan dan yang nilai terendah para awak kapal hingga mendapatkan hasil yang lebih tinggi dan memuaskan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Peningkatan berarti kemajuan. 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.

Kata meningkatkan biasanya digunakan untuk arti yang positif. Contoh penggunaan katanya dalam judul makalah ini yaitu upaya meningkatkan kinerja awak kapal pada operasi seismic survey, kata meningkatkan dalam judul tersebut memiliki arti usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Suatu usaha untuk tercapainya suatu peningkatan biasanya diperlukan perencanaan dan eksekusi yang baik sehingga kinerja awak kapal dalam pengoperasian seismic survey menjadi lebih baik. Perencanaan dan eksekusi ini harus saling berhubungan dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Gary Keller (2013:99) di dalam buku “*The One Thing*”, Kekuatan Fokus Mendorong Produktivitas, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai *performance management* adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebagai organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi karena ia berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi.

Menurut Istanjo Oei (2010:54) di dalam bukunya Riset Sumber Daya Manusia pengertian kinerja atau prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja

maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2000:67)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapannya, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Malayu S.P. Hasibuan 2006:34)

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja berdasarkan pendapat para ahli :

- 1) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai

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

Pada akhir-akhir ini banyak bermunculan teori maupun pengertian tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang antara lain adalah teori motivasi yang berorientasikan pada teori kebutuhan. Setiap diri manusia terdiri dari 5 (lima) kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Lebih lanjut dapat dijelaskan dari 5 (lima) kebutuhan tersebut yaitu sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan primer atau kebutuhan yang paling utama yang harus dipenuhi setiap insan manusia, kebutuhan dimaksud adalah berupa, sandang, pangan, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari gangguan baik fisik maupun mental.
- c) Kebutuhan sosial, yaitu seperti diterima kehadirannya oleh orang lain, kebutuhan untuk maju, kebutuhan persahabatan, keakraban sesama manusia dan kebutuhan keikutsertaan dalam kelompoknya.
- d) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati, diakui, disegani ataupun kebutuhan kewibawaan.
- e) Kebutuhan aktualisasi yaitu kebutuhan untuk meningkatkan kerja, berprestasi, berbuat sesuatu yang lebih baik dan bertanggung jawab.

2) Kinerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia menurut Matutina, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi di atas yaitu perilaku dan kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kinerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kinerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.”

Bertitik tolak dari definisi yang di atas tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

c. Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja awak kapal merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu pelatihan, familiarisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan

keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan awak kapal dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. (Hasibuan, 2006:126)

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan.
- 2) Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan insentif dan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005:10-16).

d. Manfaat Kinerja

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu:

- 1) Perbaikan kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan pelatihan.

- 5) Perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Efisiensi proses penempatan staf.
- 7) Kesempatan kerja yang sama.

Meningkatkan performance quality (kinerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Berbicara mengenai awak kapal sama halnya berbicara mengenai sumber daya manusia (SDM) secara umum yaitu aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi (Dewi Hanggraeni, 2012:4). Kualitas dari AB harus benar-benar siap dari pengetahuan dasar dan juga skillnya sebelum bekerja di atas kapal, kesiapan rating untuk mendukung kerja secara efektif dan efisien. Hambatan dalam pengoperasian kapal yang disebabkan karena sumber daya manusia yang belum memadai.

Untuk kelancaran pengoperasian kapal yang aman dapat tercapai secara optimal sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan tugas-tugas di atas kapal. Dimana memerlukan adanya motivasi, koordinasi, pelatihan dan keterampilan. Kata motivasi (*motivation*) seperti dikatakan Hadari Nawawi dalam buku "Manajemen SDM" bahwa kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Sedangkan koordinasi adalah proses penyatu-paduan berbagai sasaran dan berbagai kegiatan dari berbagai unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Kemudian pelatihan diartikan sebagai proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga dia bisa berkinerja dengan optimal, kata keterampilan sama artinya dengan kata kecekatan. Terampil atau cekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila

seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan terampil.

4. Anak Buah Kapal

Berdasarkan Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Pasal 1 Butir 40 bahwa awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji.

Sedangkan pada butir 41 disebutkan bahwa 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.

Selanjutnya pada butir 43 disebutkan bahwa Anak Buah Kapal adalah semua orang yang berada dan bekerja di kapal kecuali Nakhoda, baik sebagai Perwira, Bawahan (Kelasi) atau Supercargo yang tercantum dalam siji Anak Buah Kapal dan telah menandatangani perjanjian kerja laut dengan perusahaan pelayaran.

Adapun syarat-syarat wajib yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai Anak Buah Kapal sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan Pasal 17, antara lain:

- a. Memiliki sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat keterampilan pelaut
- b. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun
- c. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.

5. Konvensi STCW 1978, Including 1995/2010 Manila Amendments

Di dalam *Standard of Training Certification for Seafarers* (STCW) 1995 Amendment 2010 Bab VI section A-VI 3 tentang standar kompetensi.

- a. Pelatihan dan pengalaman untuk mencapai pengetahuan, pemahaman dan kecakapan yang cukup harus mempertimbangkan pedoman yang diberikan di dalam bagian B kode STCW.

- b. Setiap calon yang akan memperoleh sertifikat harus membuktikan bahwa telah mencapai standar kompetensi yang diharuskan selama 5 tahun, sesuai dengan metode untuk menunjukkan kompetensi.
- c. Diklat Dasar Keselamatan (*Basic Safety Training*) telah ditingkatkan kontennya dengan memberikan perhatian lebih pada pencegahan polusi terhadap lingkungan laut, komunikasi dan *human relationship* di atas kapal.

Semua pelaut dipersyaratkan untuk mengikuti program pendidikan, latihan dan keterampilan berkaitan dengan pengenalan dan kesadaran terhadap keselamatan sesuai dengan ketentuan pada seksi A-VI/3.

6. Semangat Kerja

Menurut Purwanto Saputra (2015), semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Selanjutnya, menurut Nitisemito (1982), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggung jawab.

7. Seismic Survey

a. Definisi Seismic Survey

Mengutip dari website <https://id.wikipedia.org/> bahwa metode *seismic survey* adalah salah satu metode eksplorasi yang didasarkan pada pengukuran respon gelombang seismik (suara) yang dimasukkan ke dalam tanah dan kemudian direleksi atau direfraksi sepanjang perbedaan lapisan tanah atau batas-batas batuan. Sumber seismik umumnya

adalah palu godam (*sledgehammer*) yang dihantamkan pada pelat besi di atas tanah, benda bermassa besar yang dijatuhkan atau ledakan dinamit. Respons yang tertangkap dari tanah diukur dengan sensor yang disebut geofon, yang mengukur pergerakan bumi.

Sedangkan eksplorasi seismik adalah istilah yang dipakai di dalam bidang geofisika untuk menerangkan aktivitas pencarian sumber daya alam dan mineral yang ada di bawah permukaan bumi dengan menggunakan gelombang seismik. Hasil rekaman yang diperoleh dari survei ini disebut dengan seismogram yang kemudian diproses menjadi penampang seismik.

Eksplorasi seismik atau eksplorasi dengan menggunakan metode seismik banyak dipakai oleh perusahaan-perusahaan minyak untuk melakukan pemetaan struktur di bawah permukaan bumi untuk bisa melihat kemungkinan adanya jebakan-jebakan hidrokarbon berdasarkan interpretasi dari penampang seismiknya.

b. Macam-Macam Jenis Seismik

1) Seismik Refraksi / Bias

Seperti namanya yaitu seismik refraksi yang berarti bias. Jadi metode seismik refraksi adalah mengukur gelombang datang yang dibiaskan sepanjang formasi geologi di bawah permukaan tanah. Seismik Refraksi digunakan berdasarkan waktu jalar dari getaran medium/ tanah yang dibangkitkan oleh sebuah sumber pada jarak yang bervariasi. Data yang direkam terdiri dari deretan data fungsi waktu dan kedalaman. Kemudian data tersebut diinterpretasi untuk menentukan kedalaman bidang batas di bawah permukaan dan kecepatan penjalaran gelombang masing-masing lapisan. Peristiwa refraksi umumnya terjadi pada muka air tanah dan bagian paling atas formasi bantalan batuan cadas.

Grafik waktu datang gelombang pertama seismik pada masing-masing geofon memberikan informasi mengenai kedalaman dan lokasi dari horizon-horizon geologi ini. Informasi ini kemudian digambarkan

dalam suatu penampang silang untuk menunjukkan kedalaman dari muka air tanah dan lapisan pertama dari bantalan batuan cadas.

a) Keunggulan dari metode seismik refraksi

- (1) Pengamatan Refraksi membutuhkan lokasi sumber dan penerima yang kecil, sehingga relatif murah dalam pengambilan datanya.
- (2) Prosesnya lebih simpel dibandingkan dengan seismik refleksi.
- (3) Pengembangan model untuk interpretasi tidak terlalu sulit karena lingkup lokasi cukup kecil.

b) Kelemahan dari metode seismik refraksi

- (1) Dalam pengukuran regional butuh offset yang lebih lebar.
- (2) Hanya bekerja jika kecepatan gelombang meningkat sebagai fungsi kedalaman.
- (3) Interpretasi dalam bentuk lapisan-lapisan.
- (4) Hanya menggunakan waktu tiba sebagai fungsi jarak (*offset*).
- (5) Model yang dibuat didesain untuk menghasilkan waktu jalar yang teramati.

2) Seismik Refleksi / Pantul

Metode seismik refleksi mengukur waktu yang diperlukan suatu impuls suara untuk melaju dari sumber suara, terpantul oleh batas-batas formasi geologi, dan kembali ke permukaan tanah pada suatu *geophone*. Analisis yang dipergunakan dapat disamakan dengan echo sounding pada teknologi bawah air, kapal, dan sistem radar. Informasi tentang medium juga dapat diekstrak dari bentuk dan amplitudo gelombang pantul yang direkam. Metode seismik refleksi banyak dimanfaatkan untuk keperluan Explorasi perminyakan, penentuan sumber gempa ataupun mendeteksi struktur lapisan tanah.

Seismik refleksi hanya mengamati gelombang pantul yang datang dari batas-batas formasi geologi. Gelombang pantul ini dapat dibagi atas beberapa jenis gelombang yakni : Gelombang-P, Gelombang-S, Gelombang Stoneley, dan Gelombang Love.

a) Keunggulan dari metode seismik refleksi

- (1) Seismik Refleksi menggunakan offset yang lebih kecil.
- (2) Dapat bekerja bagaimanapun perubahan kecepatan sebagai fungsi kedalaman.
- (3) Interpretasi berupa lapisan dan struktur yang lebih kompleks.
- (4) Merekam dan menggunakan semua medan gelombang yang terekam.
- (5) Model bawah permukaan dapat tergambar secara langsung dari data terukur.

b) Kelemahan dari metode seismik refleksi

- (1) Biaya akuisisi lebih mahal karena lokasi sumber dan penerima yang cukup lebar untuk menghasilkan citra yang baik
- (2) Prosesnya lebih sulit dibandingkan dengan seismik refraksi
- (3) Interpretasi dibutuhkan orang yang benar-benar mengerti dan cukup ahli karena pengetahuan terhadap base harus kuat, dan diperlukan beberapa asumsi model yang kompleks.

c. Kelebihan dan Kelemahan Metode Seismik

Metode *Seismic survey* mempunyai kelebihan dan kelemahan sebagai berikut :

1) Kelebihannya :

- a) Dapat mendeteksi variasi baik lateral maupun kedalaman dalam parameter fisis yang relevan, yaitu kecepatan seismik.

- b) Dapat menghasilkan citra kenampakan struktur di bawah permukaan.
- c) Dapat dipergunakan untuk membatasi kenampakan stratigrafi dan beberapa kenampakan pengendapan.

2) Kelemahannya :

- a) Banyaknya data yang dikumpulkan dalam sebuah survey akan sangat besar jika diinginkan data yang baik.
- b) Perolehan data sangat mahal baik akuisisi dan logistik dibandingkan dengan metode geofisika lainnya.
- c) Reduksi dan processing membutuhkan banyak waktu dan ahli yang banyak.

Berdasarkan kelemahan dan kelebihan, metode seismik sangat baik digunakan jika dapat diperkirakan bahwa terdapat kontras kecepatan pada target yang diinginkan. Namun mengingat bahwa suatu survei harus mempertimbangkan keunggulan metode juga harus mempertimbangkan sisi ekonomisnya. Maka pemilihan metode-metode yang cocok dari "segi ekonomis" dan target menjadi sangat penting.

d. Pelaksanaan *Seismic Survey*

Pelaksanaan seismic survey melibatkan beberapa departemen yang bekerja secara dan saling berhubungan secara langsung satu dengan yang lain. Departemen departemen yang terlibat antara lain: Topografi bertugas untuk memplotkan koordinat Teoretik hasil desain. Departemen Seismologist bertugas mulai dari pembentangan kabel, penetapan shot point dan selanjutnya dilakukan penembakan dan recording yang teknis pelaksanaannya dikerjakan di LABO (ruangan observer yang dilengkapi dengan alat recording). Data hasil recording shot point diolah oleh departement processing untuk mendapat output data akhir pelaksanaan survey. Untuk mengontrol serta meningkatkan kualitas dalam kegiatan akuisisi data seismic dilakukan juga *Field Quality Control (QC)*.

Berikut cara pekerjaan *Seismic* :

1) Topografi

Dalam survey seismic posisi koordinat titik tembak (SP) dan titik rekam (TR) sangat penting sekali diperhatikan, karena hal ini menyangkut dengan kualitas data yang akan dihasilkan. Bagian topografi melakukan pengeplotan / pematokan koordinat SP dan TR teoritik yang telah didesain.

2) Survey Lokasi :

- a) Posisi lokasi survey.
- b) Kondisi daerah survey.
- c) Akses kelokasi survey.
- d) Perencanaan pekerjaan.
- e) Pembuatan peta kerja.

3) Pengukuran titik Kontrol :

Langkah pertama dalam pembuatan titik kontrol adalah mendistribusikan pilar pilar GPS pada seluruh area. Kemudian BM GPS ini dipasang pada area survey sesuai dengan distribusi dimana pilar tersebut dipasang. Titik BM yang telah diketahui digunakan untuk menentukan koordinat-koordinat lain yang belum diketahui, Misalnya koordinat *Shoot point* atau koordinat *receiver*. Pada dasarnya pengukuran GPS selalu diikat dengan titik dari bakosurtanal yang bertujuan untuk mengikatkan titik koordinasi secara global sehingga titik koordinasi tersebut dapat dikolerasika dengan titik koordinat peta yang lain.

4) Pengukuran lintasan seismic :

a) Pengukuran lintasan seismic dan pemasangan patok SP dan TR.

Pengukuran lintasan seismic yang meliputi pengukuran titik tembak (SP) dan titik rekam (TR) dilakukan dengan menggunakan peralatan total station.

b) Pembuatan titian dan rintisan

Titian dibuat untuk mempermudah dan memperlancar kerja ketika survey menemukan lokasi yang tidak bisa dilewati seperti *wreck, shallow water, rock* sehingga mengefektifkan waktu dan kerja *Shooting point, Tracing* dan *recording*.

8. Familiarisasi

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan di dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2006:16), resiko kecelakaan kerja di atas kapal dapat dikurangi melalui kesadaran awak kapal untuk disiplin dan menaati prosedur keselamatan. Familiarisasi merupakan kegiatan yang berisi tentang pengenalan dan pengarahan yang sangat penting bagi awak kapal.

Familiarisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi awak kapal, khususnya bagi awak kapal yang akan bekerja di atas kapal. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan keutamaan familiarisasi ini agar berjalan dengan efektif sesuai dengan prosedur perusahaan. Pentingnya familiarisasi tercantum di dalam ISM Code elemen 6, sumber daya dan personil 6.3 sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa Perusahaan harus menyusun prosedur untuk memastikan agar personil baru atau personil yang dipindah tugaskan. Pengarahan yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan berupa familiariasasi (pengenalan) yang efektif terhadap tugas-tugasnya. Instruksi yang penting harus disiapkan sebelum berlayar dan harus diberikan pengenalan dan harus didokumentasikan.

9. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Menurut Mathis (2002:34) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Bangun Wilson, (2012:203) Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti. Empat langkah dalam proses pelatihan, yakni, kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan penilaian pelatihan.

b. Metode Pelatihan

Menurut Bangun Wilson, (2012:178) bahwa terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan manajemen yaitu:

- 1) Kemampuan teknis (*technical and skill*), kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- 2) Kemampuan sosial (*human atau social skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- 3) Kemampuan konseptual (*conceptual skill*), yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan kebutuhan keluarga sendiri.

c. Maksud dan Tujuan Pelatihan

Menurut Mathis (2002:36) maksud dan tujuan umum dari pelaksanaan pelatihan adalah:

- 1) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

10. Keterampilan

Menurut Robbins (2000), keterampilan dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

- a. *Basic literacy skill* adalah keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- b. *Technical skill* adalah keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti pengoperasian komputer atau alat lainnya.
- c. *Interpersonal skill* adalah keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang memberi pendapat dan bekerja secara tim.
- d. *Problem solving* adalah keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logikanya.

Dari pendapat ahli di atas kita dapat menarik kesimpulan bahwa keterampilan setiap orang harus diasah melalui program training atau bimbingan lain.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Kapal R/V PROTEUS merupakan kapal *seismic survey* berbendera Vanuatu milik perusahaan *TDI BROOKS International*. Berikut Penulis paparkan fakta-fakta yang terjadi di atas kapal R/V PROTEUS terkait dengan pekerjaan *seismic survey*, diantaranya :

1. Kejadian Pertama

Pada tanggal 03 July 2023 kapal melakukan *survey* di *Offshore Malaysia* yang ditargetkan selesai dalam tempo 2 (dua) bulan akan tetapi, pekerjaan *survey* belum bisa ditargetkan selesai setelah operasi *survey* sudah berjalan sekitar satu setengah bulan. Hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan Anak Buah Kapal terhadap kegiatan *seismic survey*. Kurangnya pengetahuan Anak Buah Kapal mengenai pekerjaan *seismic survey* sangat berdampak fatal, sehingga kemungkinan akan terjadinya kecelakaan kerja sangat tinggi. Kurangnya pengetahuan terhadap suatu pekerjaan tidak bisa dianggap remeh atau sepele terlebih dalam kegiatan *seismic survey*, semua pekerjaan atau kegiatan di kapal *seismic survey* telah terencana dan terprogram oleh *survey crew* sehingga apabila Anak Buah Kapal tidak memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai kegiatan *seismic* bisa mengakibatkan pekerjaan tidak berjalan lancar, yang dapat menyebabkan gagalnya pekerjaan atau yang lebih parah adalah timbulnya kecelakaan kerja.

Akibat kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam pekerjaan *seismic survey*, pernah terjadi kabel terbelit di *propeller*. Waktu itu pada pekerjaan *acoustic* pada malam hari di ujung *block* lokasi *seismic survey*,

biasanya pada ujung kabel *survey* dipasang pelampung (*buoy*) warna oranye (*Norwegian buoy*). Tiba-tiba *buoy* masuk terbelit *propeller* sampai kabel *survey* terseret dan bergeser dan tali *buoynya* putus. Penulis juga menemui *Officer* yang baru naik kapal dan sudah serah terima tugas (*hand over*) tidak berani melaksanakan pekerjaan *acoustic* dekat kapal *recorder*, karena jarak garis *acoustic* dengan kapal *recorder* sekitar 25-30 meter walaupun cuaca lagi bagus. Hal ini akan menghambat pekerjaan *acoustic*, sehingga akan mendapat teguran (*complain*) dari pencharter. Kejadian tersebut karena Anak Buah Kapal yang baru naik (*sign on*) kurang terampil dan kurang memahami pekerjaan *seismic survey*.

2. Kejadian Kedua

Pada tanggal 15 Juli 2023 penulis melihat salah seorang Anak Buah Kapal yang kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan cedera. Setelah penulis menayakan perihal tersebut, ternyata Anak Buah Kapal tersebut sudah habis kontrak yang kontrak awal hanya 4 bulan menjadi 6 bulan, akan tetapi belum bisa sign off karena belum ada penggantinya. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja, fokus dan kinerja Anak Buah Kapal. Kontrak Anak Buah Kapal yaitu 2 bulan untuk *Officer/Engineer* dan 4 bulan untuk rating.

Sesuai peraturan perusahaan 1 (satu) bulan sebelum masa kontrak kerja habis, maka Anak Buah Kapal harus mengirimkan *notice to leave* ke *crewing department*. Namun pada kenyataannya, pengganti jarang sekali datang tepat waktu di atas kapal, khususnya untuk Master, *Officer* dan *Engineer*. Mereka yang sudah berencana meninggalkan kapal saat masa kontrak habis, terpaksa harus tetap di atas kapal karena pengganti belum datang.

Dengan melihat pekerjaan *seismic survey* yang begitu rumit dan dibatasi dengan waktu yang sudah ditentukan, diperlukan Anak Buah Kapal yang terampil dan berkualitas, agar pekerjaan *seismic survey* bisa dikerjakan dengan aman, efisien dan hasil yang memuaskan.

B. ANALISIS DATA

Dari penjelasan deskripsi di atas, penulis dapat menganalisa penyebab permasalahan yang terjadi terkait dengan upaya peningkatan kinerja Anak Buah Kapal di atas kapal R/V PROTEUS pada pekerjaan *seismic survey* sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam pekerjaan *seismic survey*

Masalah tersebut disebabkan oleh :

a. Anak Buah Kapal belum mendapatkan latihan dalam pekerjaan *seismic survey*

Seismic survey adalah kegiatan eksplorasi minyak dan gas yang menggunakan metode geofisika, dengan pemanfaatan penjalaran gelombang di bawah permukaan laut, menggunakan sumber getar dan penerima getar yang dibentangkan di atas permukaan tanah di bawah air. Dimana sumber getar menghasilkan gelombang pantul kedalam tanah dan dipantulkan kembali ke permukaan oleh lapisan-lapisan batuan yang akan diterima penampang lapisan batuan bawah permukaan yang berguna untuk mencari sumber potensial cadangan minyak dan gas. Pekerjaan *seismic survey* lepas pantai termasuk pekerjaan yang jarang dilaksanakan dan tidak selalu ada dalam setiap tahunnya.

Pekerjaan *seismic survey* juga banyak macam dan jenisnya tergantung dari tujuannya masing-masing *seismic survey*nya. Dalam hal ini yang penulis alami yaitu pekerjaan *seismic survey Oceanic Bottom Cable* (OBC). Pekerjaan *seismic survey* OBC dilakukan oleh team kapal-kapal pendukung. Kapal pendukung tersebut yaitu, kapal *chase boat*. Masing-masing kapal pendukung mempunyai spesifik kerja sendiri-sendiri. Kapal R/V PROTEUS bertugas sebagai kapal *seismic*. Dengan pekerjaan yang spesifik ini harus didukung oleh Anak Buah Kapal yang memiliki ketrampilan dalam pekerjaan *seismic survey* sehingga bisa operasi berjalan dengan lancar, aman dan selamat serta efisien waktu dalam melaksanakan pekerjaan *seismic survey*.

Seperti yang penulis alami sering kegiatan *acoustic* dan *geophysical analog* serta *digital seabed project* dilaksanakan berulang-ulang karena *Officer* dan *rating* (ABK) yang kurang terampil mengemudikan kapal terlalu cepat dan menyimpang dari garis *acoustic* di layar *monitor*.

Dengan demikian data yang dihasilkan kurang bagus dan tidak memenuhi standar untuk diolah di *recorder boat*. Pernah terjadi juga kabel terbelit di propeller. Waktu itu pada pekerjaan *acoustic* pada malam hari di ujung *block* lokasi *seismic survey*. Sering juga *Officer* yang baru naik kapal dan sudah serah terima tugas (*hand over*) tidak berani melaksanakan pekerjaan *acoustic* dekat kapal *recorder* dikarenakan kurang pengalaman, karena jarak garis *acoustic* dengan kapal *recorder* sekitar 25-30 meter walaupun cuaca lagi bagus sehingga harus melibatkan Nakhoda hanya untuk operasi normal biasa untuk survey. Hal ini akan menghambat pekerjaan *acoustic*, sehingga akan mendapat teguran (*complain*) dari pencharter. Kejadian tersebut karena *Officer* yang baru naik (*sign on*) kurang terampil dan kurang memahami pekerjaan *seismic survey*.

Ada banyak hal yang menyebabkan pekerjaan *seismic survey* tidak berjalan lancar, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Anak Buah Kapal kurang memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sebab mereka belum mendapatkan latihan di dalam proses *seismic survey*..
- 2) Kurangnya kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini kadang kala muncul di atas dimana di dalam pekerjaan itu ada *rating* yang menganggap dirinya sudah menguasai betul pekerjaan tersebut sehingga tidak mendengar apa yang diperintahkan oleh Perwira / Nakhoda yang baru atau kurang pengalaman.
- 3) Perwira belum mendalami, mengetahui karakter kapal dan karakter pekerjaan *seismic survey* tersebut.
- 4) Komunikasi yang tidak jelas dan tidak dimengerti antara perwira dengan *rating* atau antara perwira dengan navigator yang ada di atas kapal.

b. Kurang familiarisasi dan sosialisasi terkait pembagian tugas

Kebanyakan Anak Buah Kapal yang baru *joint* di kapal survey mereka belum mempunyai pengalaman *seismic survey*. Di samping itu pekerjaan *seismic survey* ada banyak jenis dan macamnya. Jadi jarang sekali Anak Buah Kapal yang sudah mempunyai pengalaman pekerjaan *seismic survey* yang jenis dan macam pekerjaannya sama. Sehingga sering terjadi kesalahan atau complain dari pencharter setelah pergantian Anak Buah Kapal yang baru. Hal ini karena Anak Buah Kapal yang baru pergantian belum benar-benar memahami pekerjaan *seismic survey* saat itu, ini sering terjadi khususnya pada Nahkoda, *Officer* dan *Engineer* yang baru naik setelah serah terima tugas (*hand over*). Karena pada saat pelaksanaan familiarisasi secara keseluruhan kurang maksimal dan menyeluruh.

Dalam teori familiarisasi, familiarisasi adalah suatu proses pengenalan, pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada Anak Buah Kapal agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tetapi dalam kenyataannya selama pandemic Covid-19, Anak Buah Kapal yang baru naik kapal (*sign on*) pelaksanaan familiarisasi dengan Anak Buah Kapal yang lama sesuai dengan jabatannya kurang dan terburu-buru. Karena Anak Buah Kapal yang baru naik kapal (*sign on*) tidak mendapatkan overlap sesuai dengan procedure yang ada, yakni akan didampingi oleh Anak Buah Kapal yang lama selama 1 (Satu) minggu untuk familiar dengan kondisi pekerjaan / operasi yang sedang berlangsung. Juga karena terlalu sibuknya pekerjaan *seismic survey* di lokasi *survey*. Khususnya yang terjadi pada Nahkoda, *Chief Officer* dan *Chief Engineer*, setelah berada di kapal mereka sibuk mempersiapkan untuk evaluasi dari *Pencharter*. Jadi untuk serah terima mengenai pekerjaan dan tugas-tugas di kapal kurang maksimal.

Sesuai peraturan perusahaan, Anak Buah Kapal yang akan dievaluasi harus melaksanakan familiarisasi di atas kapal selama 7 hari. Setelah Anak Buah Kapal yang baru lulus evaluasi, maka Anak Buah Kapal lama yang sudah habis masa kontrak kerja biasanya minta kepada

perusahaan untuk segera turun dari kapal (*sign off*). Tetapi dalam kenyataannya perusahaan mengizinkan Anak Buah Kapal yang sudah habis kontrak kerjanya untuk turun langsung dari kapal setelah selesai serah terima tugas dengan penggantinya di hari yang sama pada saat Anak Buah Kapal baru naik kapal (*sign on*). Hal ini terjadi dikarenakan banyak negara yang tidak mengizinkan Anak Buah Kapal baru yang sudah selesai dari masa karantananya, tinggal di kapal bersama Anak Buah Kapal yang akan turun.

Seharusnya perusahaan memberikan waktu yang cukup kepada Anak Buah Kapal untuk melaksanakan familiarisasi yang maksimal dan serah terima tugas pekerjaan dilakukan setelah mereka lulus evaluasi dari *Pencharter* dengan tetap menjaga procedure covid saat ini. Sehingga diharapkan untuk para Anak Buah Kapal yang baru akan menguasai dan memahami pekerjaan dan tugasnya masing-masing sesuai jabatannya.

Kurangnya petunjuk tentang pekerjaan *seismic survey* disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Kurangnya sosialisasi dan pemahaman Anak Buah Kapal terhadap prosedur kerja, biasanya Anak Buah Kapal hanya menerima perintah dari atasannya saja untuk melaksanakan prosedur kerja *seismic survey*, sehingga pada situasi tertentu mereka akan kebingungan dan tidak memiliki keyakinan untuk memutuskan dan melakukan suatu tindakan dalam kondisi darurat. Hal ini akan mengganggu kegiatan *seismic survey* dalam memberikan pelayanan terhadap operasi *seismic survey* di area prospek.
- 2) Prosedur kerja *seismic survey* diterbitkan dalam bahasa Inggris, sedangkan Anak Buah Kapal yang berasal dari Indonesia masih banyak yang kurang kemampuannya dalam berbahasa Inggris, hal ini menjadi kendala untuk mengerti dan memahami isi dari pada prosedur kerja.
- 3) Prosedur kerja *seismic survey* hanya disimpan tidak ditempel di dinding dan diterapkan untuk perwira saja, sehingga tidak semua rating bisa tahu isi dari pada prosedur kerja, bahkan mungkin juga tidak pernah sama sekali melihat prosedur kerja *seismic survey*.

2. Menurunnya semangat kerja Anak Buah Kapal akibat kelelahan kerja

Masalah tersebut disebabkan oleh :

a. Kontrak kerja yang tidak sesuai dengan agreement

Hal lain yang penulis amati di atas kapal, Anak Buah Kapal merasa bahwa perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan dalam meningkatkan motivasi Anak Buah Kapal. Sebagai contohnya yang terjadi di atas kapal, pada saat ada salah satu rating (AB) yang sudah habis kontraknya tapi belum dapat pulang dikarenakan kapal berada di tengah laut terus menerus.

Akibatnya motivasi kerja Anak Buah Kapal menjadi turun karena energi dan nilai fokus Anak Buah Kapal tersebut sudah menurun. Rendahnya motivasi kerja Anak Buah Kapal sangat mempengaruhi kinerja di kapal. Dengan adanya motivasi yang rendah menyebabkan pekerjaan yang dilakukan terkesan asal-asalan, Anak Buah Kapal hanya sekedar melakukan tugas dan kewajiban tanpa dibarengi rasa tanggung jawab sehingga hasilnya tidak maksimal dan dapat menjadi bahaya untuk diri mereka sendiri dikarenakan menurunnya nilai fokus.

b. Suasana lingkungan kerja di atas kapal kurang kondusif (fatigue)

Fatigue (kelelahan) adalah suatu kondisi yang memiliki tanda berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi, dan biasanya hal ini disertai dengan perasaan letih dan lemah.

Pekerjaan di kapal survey selain cukup berat juga waktu kerjanya yang terus menerus sehingga dapat menyita waktu istirahat Anak Buah Kapal. Mereka dalam melakukan pekerjaan dinas jaga selama 12 (dua belas) jam dalam sehari dibagi menjadi 2 (dua), sehingga 1 (satu) kali jaga selama 6 (enam) jam, dinas jaga terdiri dari 00.00-06.00 / 12.00-18.00 dan 06.00-12.00 / 18.00-24.00. Belum lagi jika Anak Buah Kapal melakukan latihan drill sehingga ada Anak Buah Kapal yang akan kurang waktu

istirahatnya. Hal ini sudah tidak sesuai dengan *MLC* 2006 tentang periode istirahat Anak Buah Kapal.

Kurangnya waktu istirahat Anak Buah Kapal, mengakibatkan suasana kerja akan menjadi kurang kondusif dikarenakan Anak Buah Kapal belum beristirahat sesuai dengan jadwalnya sudah harus bekerja kembali melakukan tugas jaga. Terkadang akan timbul kecemburuan diantara Anak Buah Kapal yang bekerja melebihi jam kerja dengan yang bekerja sesuai dengan jadwalnya saja. Lingkungan kerja yang monoton / membosankan juga dapat menyebabkan tekanan mental yang cukup tinggi dan akan dapat mengakibatkan kinerja Anak Buah Kapal menjadi menurun. Hal ini dapat dialami oleh setiap Anak Buah Kapal. Ini sangat berbahaya dan dapat mengganggu pengoperasian kapal dan kelancaran pekerjaan *seismic*. Seharusnya perusahaan / Nakhoda lebih awal dapat memahami gejala-gejala seperti ini sehingga perusahaan mengerti akan apa yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif pemecahan masalah

a. Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam pekerjaan seismic survey

Adapun pemecahannya adalah sebagai berikut:

1) Mengadakan pelatihan pekerjaan seismic survey bagi Anak Buah Kapal yang baru

Anak Buah Kapal yang baru naik ke kapal (*sign on*) kadang kurang tahu dan mengerti, walaupun sudah dilaksanakan familiarisasi. Hal ini pernah terjadi setelah pergantian Mualim 1 baru, naik ke atas kapal (*sign on*), Mualim 1 tidak dapat mengolah gerak kapal sesuai yang diharapkan oleh pihak surveyor. Akhirnya pekerjaan *acoustic* dilakukan berulang-ulang karena kapal terlalu cepat dan menyimpang

dari garis *acoustic*, *geophysical analog* dan *digital seabed project* yang sudah ditentukan. Juga dalam pekerjaan tersebut, kapal tidak bisa *steady* dalam garis yang lebarnya 20 meter dan panjangnya antara 5-10 mill laut, sehingga pekerjaan dilakukan berulang-ulang dan akan memakan waktu yang cukup lama.

Kapal R/V PROTEUS kadang juga melakukan operasi transfer material dan transfer *personnel* dari dan ke kapal-kapal pendukung *seismic survey*. Dalam transfer material dan transfer *personnel* juga harus hati-hati, seperti kalau mau *transfer material* dan *personnel* ke kapal *recorder*. Kapal *recorder* disebelah lambung kanan dan lambung kiri ada kabel yang memanjang ke dasar laut. Jadi dalam olah gerak kapal transfer material dan transfer *personnel* harus sangat hati-hati.

Khususnya untuk Nahkoda dan *Officer* harus memahami dan mengerti symbol-symbol peta yang ada di monitor gator dan symbol-symbol yang ada di peta lokasi survey. Karena peta-peta yang dipakai di lokasi survey merupakan peta khusus di daerah pengeboran minyak (*offshore*). Jadi simbol-simbol petanya agak mendetail dibanding peta-peta pelayaran biasa. Hal ini untuk menghindari bahaya-bahaya navigasi, karena lokasi *seismic survey* dilakukan di daerah pengeboran minyak (*offshore*) dan di perairan yang dangkal. Dalam hal ini perusahaan bisa memberikan pengenalan daerah lokasi *survey* beserta simbol-simbolnya dengan gambar atau foto.

Dalam hal ini, seluruh Anak Buah Kapal harus memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cara melakukan latihan secara terjadwal dan rutin oleh perwira/*rating senior*. Di samping kemampuan profesionalisme yang tinggi, orang yang bekerja di atas kapal juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh keselamatan.

Program pelatihan bertujuan untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Di samping itu perancangan program pelatihan juga perlu memperhatikan perbedaan individual, karena pada

hakekatnya para Anak Buah Kapal mempunyai kemampuan, sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Adapun metode latihan yang dapat diterapkan di atas kapal diantaranya yaitu :

a) *Video tutorial*

Pelatihan dengan memutar video tutorial atau cara pengoperasian kepada Anak Buah Kapal mengenai pekerjaan *seismic survey* dan permasalahan-permasalahan yang sering terjadi dari beberapa kasus yang dialami. Diharapkan dengan menggunakan *video* ini maka Anak Buah Kapal dapat dengan mudah dimengerti.

b) *Safety Meeting dan Toolbox Meeting*

Untuk meningkatkan pemahaman Anak Buah Kapal tentang operasi *seismic survey* dapat dilakukan dengan memberikan pengarahan secara rutin melalui *program safety meeting* dan *toolbox meeting* di atas kapal. Pengarahan tersebut harus mencakupi prosedur kerja, dan pengenalan *risk* yang dapat menyebabkan operasi gagal dan menyebabkan kecelakaan, sehingga membentuk kepedulian *crew* dengan bahaya yang ada disekitar area kerja

c) *Excuse*

Excuse memiliki berbagai fungsi diantaranya adalah untuk meminta perhatian seseorang, untuk memotong pembicaraan seseorang, untuk menyatakan ketidaksetujuan, untuk meminta lawan bicara mengulangi perkataannya dan sebagai pemulai perkataan.

d) *Simulation*

Merupakan situasi atau pekerjaan *seismic survey* yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e) *Metode studi kasus*

Perwira memberikan suatu kasus kepada rating. Kasus ini tidak disertai dengan data yang lengkap atau sengaja disembunyikan. Rating ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisa situasi, dan merumuskan penyelesaiannya.

f) *Metode diskusi*

Dilakukan dengan melatih rating untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya. *Rating* dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang mutlak benar.

2) **Melaksanakan familiarisasi tentang *seismic survey* secara maksimal**

Familiarisasi adalah suatu proses pengenalan, pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada Anak Buah Kapal agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Setiap Anak Buah Kapal yang baru naik kapal (*sign on*) sesuai dengan *safety management system* harus melaksanakan *crew shipboard familiarization*. Dimana Anak Buah Kapal yang baru naik melaksanakan serah terima tugas dan tanggung jawab sesuai jabatannya masing-masing. Dalam kenyataannya familiarisasi tentang pekerjaan *seismic survey* biasanya hanya dilakukan pada saat Anak

Buah Kapal yang baru naik di atas kapal, Anak Buah Kapal tersebut baru tahu jenis pekerjaan *seismic survey*. Hal ini akan membutuhkan waktu yang cukup lama. Karena pekerjaan *seismic survey* yang spesifik seperti pekerjaan *geophysical analog* dan *digital seabed project*, yaitu mengemudikan kapal mengikuti garis *track* yang jarak antara 2 garis 20 meter dengan panjang garis *track* mencapai 8-10 *Nautical mile* (NM).

Kapal harus berlayar di tengah garis *track* dengan kecepatan 2,5-3,5 knot dan tidak boleh menyimpang keluar garis *track*. Kalau keluar garis *track* *geophysical analog* dan *digital seabed project* akan diulang dari awal. Jadi diperlukan ketrampilan dan konsentrasi yang memadai. Jadi kalau familiarisasi pekerjaan *seismic survey* hanya dikerjakan di saat pergantian crew saja kurang efektif dan hasilnya kurang maksimal. Untuk itu sebaiknya perusahaan pelayaran mengadakan familiarisasi tentang *seismic survey* di kantor kepada Anak Buah Kapal yang akan naik ke kapal *seismic survey* khususnya Nahkoda dan *Chief Officer*.

Metode familiarisasi dan sosialisasi prosedur kerja yang efektif adalah sangat diperlukan dalam hal mendorong Anak Buah Kapal memahami dan mematuhi isi dari pada prosedur kerja yang sedang berlaku di atas kapal. *Poster* yang menarik untuk dilihat, isi dari pada poster mudah dimengerti, bahasa yang sederhana, dan sesuai dengan situasi dan kondisi di atas kapal akan mempermudah Anak Buah Kapal untuk memahami, mematuhi dan menjalankan prosedur kerja dengan maksimal.

Banyak jenis dan macam dari *IMO Symbol*, apabila *IMO Symbol* yang harus diterapkan cukup banyak, perlu diterapkan symbol mana yang harus disosialisasikan terlebih dahulu. Dalam hal ini yang paling penting adalah *poster* prosedur kerja (SOP) operasi *seismik*. Perencanaan penerapan *IMO* Simbol berhubungan dengan tata letak dari penempatan simbol - simbol tersebut disesuaikan dengan kondisi dan keadaan tata ruangan dan bangunan kapal. *Poster* dan *IMO* Simbol dengan warna mencolok untuk menarik perhatian dan memudahkan untuk diingat adalah sangat penting.

b. Menurunnya semangat kerja Anak Buah Kapal akibat kelelahan kerja

Alternatif Pemecahan masalahnya yaitu :

1) Melakukan pergantian Anak Buah Kapal sesuai kontrak kerja

Dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, maka tata cara atau prosedur pelaksanaan pekerjaan memegang peranan penting dalam efisiensi suatu pekerjaan. Akan tetapi dalam suatu organisasi dimana terdapat macam-macam pekerjaan dengan banyak tenaga pelaksana, selain prosedur kerja juga diperlukan suatu panduan pembagian tugas serta tanggung jawab dari tipe-tipe pelaksanaan untuk menjamin efektivitas kerja dari kinerja tenaga pelaksana.

Berdasarkan aturan Maritime Labour Convention (*MLC*) 2006 tentang Kondisi kerja (*Conditions of employment*) sebagai berikut :

- a) Perjanjian Kerja: Syarat dan ketentuan kerja Anak Buah Kapal wajib ditetapkan atau merujuk pada perjanjian tertulis yang jelas dapat ditegakkan secara hukum dan wajib konsisten dengan standar-standar sebagaimana tercantum dalam Kaidah dan wajib disepakati oleh para Anak Buah Kapal.
- b) Upah: Semua Anak Buah Kapal wajib dibayar atas pekerjaan mereka secara teratur dan penuh sesuai dengan perjanjian kerja mereka
- c) Jam kerja dan jam istirahat: Setiap Negara Anggota wajib menetapkan jam kerja maksimum atau jam istirahat minimum dalam jangka waktu tertentu yang konsisten dengan ketentuan yang diatur dalam Kaidah.

Batas pada jam kerja atau jam istirahat wajib sebagai berikut:

- (1) Jam kerja maksimum wajib tidak melebihi 14 jam dalam jangka waktu 24 jam; dan 72 jam dalam jangka waktu tujuh hari; atau

- (2) Jam istirahat minimum wajib tidak kurang dari sepuluh jam dalam jangka waktu 24 jam; dan 77 jam dalam jangka waktu tujuh hari.

2) Menciptakan suasana kerja yang kondusif

Kinerja yang dicapai dari suatu pekerjaan dapat diperkirakan atau ditentukan oleh faktor manusia atau tenaga pelaksana dan peralatan pendukung yang digunakan untuk pekerjaan tersebut. Unsur penentu tingkat kinerja dari faktor manusia atau tenaga pelaksana ini adalah kemampuan, keterampilan atau tingkat pelatihan, dan pengalaman yang dimiliki dari manusia atau tenaga pelaksanaan tersebut.

Pelaksana pengatur pekerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab cukup berat terutama dalam menghadapi rating *Deck* yang sudah cukup lama bekerja. Dengan dasar kebiasaan tersebut, maka yang bersangkutan merasa aturan hanyalah yang benar dan harus diikuti sehingga hal ini dapat menghambat suatu rencana kerja yang ditetapkan. Untuk menghindari hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, maka perlu adanya suatu acuan atau panduan baku dalam hal tugas dan tanggung jawab serta prosedur kerja yang baik untuk mendukung terlaksananya suatu rencana kerja yang ditetapkan. Dengan demikian diharapkan dapat tercipta suasana kerja di atas kapal yang kondusif.

2. Evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah

a. Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam pekerjaan seismic survey

1) Mengadakan pelatihan pekerjaan *seismic survey* bagi Anak Buah Kapal baru

a) Keuntungannya

- (1) Anak Buah Kapal lebih terampil dalam pekerjaan *seismic survey*.

b) Kerugiannya

- (1) Membutuhkan waktu untuk melakukan latihan secara maksimal.
- (2) Menyita waktu istirahat para Anak Buah Kapal.

2) Melaksanakan familiarisasi tentang seismic survey secara maksimal

a) Keuntungannya

- (1) Anak Buah Kapal memahami apa yang menjadi tugasnya pada pekerjaan yang akan dikerjakan.

b) Kerugiannya

- (1) Membutuhkan waktu untuk melakukan familiarisasi
- (2) Masing-masing Anak Buah Kapal memiliki tingkat pemahaman yang berbeda-beda.

b. Menurunnya semangat kerja Anak Buah Kapal akibat kelelahan kerja

1) Melakukan pergantian Anak Buah Kapal sesuai kontrak kerja

a) Keuntungannya

- (1) Anak Buah Kapal tidak akan mengalami *homesick* yang akan mempengaruhi nilai kerjanya di atas kapal

b) Kerugiannya

- (1) Biaya operasional perusahaan menjadi lebih banyak dikarenakan ada Anak Buah Kapal tambahan yang datang tidak bersama gelombang pergantian Anak Buah Kapal secara keseluruhan.

2) Menciptakan suasana kerja yang kondusif

a) Keuntungannya

- (1) Suasana kerja di atas kapal lebih nyaman sehingga tim kerja antar Anak Buah Kapal dapat terjalin dengan baik.

b) Kerugiannya

- (1) Masih terdapat Anak Buah Kapal yang kurang memahami arti pentingnya kerja sama.

3. Pemecahan masalah yang dipilih

a. Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam pekerjaan seismic survey

Solusi yang tepat untuk meningkatkan keterampilan Anak Buah Kapal dalam melakukan pekerjaan *seismic survey* pada operasi seismik yaitu :

- 1) Mengadakan pelatihan.
- 2) Familiarisasi maksimal untuk pekerjaan *seismic survey* bagi anak buah kapal.

b. Menurunnya semangat kerja Anak Buah Kapal akibat kelelahan kerja

Solusi yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja Anak Buah Kapal dalam pekerjaan *seismic survey* yaitu dengan cara :

- 1) Melakukan pergantian anak buah kapal yang sesuai jadwal.
- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan masalah dan analisa penulis mengambil beberapa kesimpulan yang menyebabkan menurunnya kinerja Anak Buah Kapal pada pekerjaan *seismic survey* di kapal R/V PROTEUS, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam pekerjaan *seismic survey* disebabkan Anak Buah Kapal belum mendapatkan latihan dalam pekerjaan *seismic survey* seperti :
 - a. Perusahaan harus memberikan pelatihan tentang operasi *survey* kepada *crew* yang akan naik kapal secara detail, baik itu berupa simulasi operasi *survey* melalui simulasi komputer, project plan, serta deskripsi lengkap untuk pekerjaan masing-masing Anak Buah Kapal dikarenakan adanya perbedaan pekerjaan untuk Anak Buah Kapal di kapal *survey*. Khusus perwira melalui proses interview dari perusahaan juga harus memastikan bahwa perwira tersebut memiliki sertifikat ship handling.
 - b. Familiarisasi maksimal harus dilakukan pada saat Anak Buah Kapal yang baru *sign on*, mulai dari detail pelaksanaan operasi *survey*, penggunaan alat bantu untuk *survey* seperti *crane*, *winch* alat *survey*, dan juga bagaimana menjalankan operasi tersebut dengan procedure yang benar. Khususnya perwira melakukan melakukan doubling jaga selama 1 minggu untuk pemahaman menggunakan alat navigasi *survey* dan bagaimana cara bermanuver yang benar untuk operasi tersebut. Nakhoda harus mengadakan hal ini untuk pemahaman detail di atas kapal.

2. Menurunnya semangat kerja Anak Buah Kapal di atas kapal disebabkan minimnya perhatian khusus dari perusahaan terhadap pergantian Anak Buah Kapal yang seharusnya harus diatur sebaik mungkin agar semangat dan nilai fokus Anak Buah Kapal terjaga dengan baik dan pemimpin di atas kapal kurang menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif, seperti memberikan waktu kompensasi pengganti untuk Anak Buah Kapal yang melebihi jam kerja normal, mengatur waktu pelatihan kapal seperti *drill* dan pengadaan safety meeting atau kegiatan-kegiatan lainnya di atas kapal dengan baik, sehingga Anak Buah Kapal dapat cukup istirahat dan beban pikiran Anak Buah Kapal pun bisa terjaga untuk tercapainya efisiensi kerja dan hasil yang maksimal.

B. SARAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal di atas kapal R/V PROTEUS pada operasi *seismic survey* maka penulis menyarankan hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan tentang pekerjaan *seismic survey* kepada Anak Buah Kapal yang baru join ke kapal dan menerapkan metode pelatihan yang tepat *seismic survey* agar Anak Buah Kapal yang dipekerjakan di atas kapal memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan *seismic survey*, khususnya bagi Anak Buah Kapal yang *non* pengalaman.
2. Nakhoda seharusnya melaksanakan familiarisasi kepada Anak Buah Kapal sebelum naik ke kapal dan memberikan waktu yang cukup untuk familiarisasi Anak Buah Kapal yang baru naik kapal (*sign on*). Dengan familiarisasi yang maksimal akan membuat anak buah kapal bisa lebih memahami dan mengerti pekerjaan *seismic survey*.
3. Hendaknya perusahaan melakukan pergantian Anak Buah Kapal yang sesuai jadwal / kontrak kerja, paling lambat setidaknya 1 (satu) bulan setelah masa kontrak kerja berakhir.
4. Nakhoda seyogyanya dapat menciptakan suasana lapangan kerja yang kondusif di atas kapal sehingga setiap Anak Buah Kapal dapat menjalankan tugasnya masing-masing secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (2000). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Rineka Cipta
- Depdiknas. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFUI
- Hasibuan, Malayu, SP. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksari
- Keller, Gary. (2013). *The one Thing, Kekuatan Fokus Untuk Mendorong Produktivitas*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mathis. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Oei, Istanjo. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Standard of Training Certification and Watchkeeping (SCTW) 1978 Amendments 2010*, London: IMO Publication.
- Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- <https://id.wikipedia.org> teori tentang survei seismik, yang diakses pada tanggal 15 Oct 2021, Jam 22.00 WIB
- <https://id.wikipedia.org> teori tentang semangat kerja dan tentang keterampilan, yang diakses pada tanggal 13 Mei 2024, Jam 13.00 WIB
- Maritime Labour Convention (MLC) 2006, Condition of Employment*: IMO Publication.