

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



MAKALAH

**MENGOPTIMALKAN PERAN MASINIS III GUNA
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA
DIKAMAR MESIN MT. FIGHTER TWO**

Oleh :

STEFANUS HANS SEBASTIAN

NIS. 02158/T-I

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2024**

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



MAKALAH

**MENGOPTIMALKAN PERAN MASINIS III GUNA
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DIKAMAR
MESIN MT. FIGHTER TWO**

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

Oleh :

STEFANUS HANS SEBASTIAN

NIS. 02158/T-I

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2024**

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : STEFANUS HANS SEBASTIAN
NIS : 02158/T-I
Program Pendidikan : Diklat Pelaut - I
Jurusan : TEKNIKA
Judul : MENGOPTIMALKAN PERAN MASINIS TIGA GUNA
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DI KAMAR
MESIN MT.FIGHTER TWO

Jakarta, 26 Agustus 2024

Pembimbing I

Dr. Markus Yando, S.SiT., M.M

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19720901 200502 1 001

Pembimbing II

Drs. Sugiyanto M.M

Penata (III/d)

NIP. 19730115 199803 1 001

Mengetahui :
Ketua Jurusan Teknika

Markus Yando, S.SiT., M.M

Penata TK. I (III/d)

NIP. 19800605 200812 1 001

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : STEFANUS HANS SEBASTIAN
NIS : 02158/T-I
Program Pendidikan : Diklat Pelaut - I
Jurusan : TEKNIKA
Judul : MENGOPTIMALKAN PERAN MASINIS III GUNA
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DI
KAMAR MESIN MT.FIGHTER TWO

Penguji I

P.Dwikora Simanjuntak, MM
Pembina TK. I (IV/b)
NIP. 19640906 199903 1 001

Penguji II

Mudakir, S.Si.T., M.M
Penata TK. I (III/d)
NIP. 19791116 200502 1 001

Penguji III

Dr.Markus Yando, S.SiT., M.M
Penata TK. I (III/d)
NIP. 19800605 200812 1 001

Mengetahui :
Ketua Jurusan Teknika

Dr. Markus Yando, S.SiT., M.M
Penata TK. I (III/d)
NIP. 19800605 200812 1 001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia-Nya, sehingga penulis mendapat kesempatan untuk mengikuti tugas belajar program upgrading Ahli Teknik Tingkat I yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta. Guna memenuhi persyaratan Kurikulum Program Upgrading ATT-I, maka semua pasis diwajibkan untuk membuat atau menulis sebuah makalah berdasarkan pengalaman selama bekerja di atas kapal dan ditunjang dengan teori-teori serta bimbingan dari pada dosen pembimbing STIP Jakarta. Sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan judul :

“MENGOPTIMALKAN PERAN MASINIS III GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DIKAMAR MESIN MT. FIGHTER TWO”

Penulis menyadari akan keterbatasan kemampuan dalam penyusunan serta penulisan makalah ini, sehingga masih banyak kekurangan-kekurangan dan hasilnya masih belum sempurna oleh sebab itu penulis membukakan diri untuk menerima kritik serta saran-saran yang positif guna menuju keperbaikan makalah ini. Selanjutnya segala rendah hati, bersama ini penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar besarnya kepada yang terhormat Yang Terhormat :

1. Dr. Capt.Tri Cahyadi, M.H.,M.Mar, selaku Ketua 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. Dr. Markus Yando, S.SiT.,M.M, selaku Ketua Jurusan Teknik Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta dan dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
4. Bapak Sugiyanto, selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan pengarahan, motivasi, kerja keras dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini

hingga selesai sebagaimana mestinya.

5. 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.
6. Orang tua tercinta Bong Fransiskus dan mertua Agus Suprianto dan Chatarina Mariani Simamora yang telah memberikan kasih sayang, materi dan doanya selama pembuatan makalah.
7. Kepada Keluarga Istri tercinta Lidiya Finda Permata Kasih dan Anak tersayang Zionathan Xander Sebastian yang telah memberikan kasih sayang dan doanya kepada penulis untuk mampu bertahan sampai sekarang ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.
8. Semua Rekan-rekan pasis Ahli Teknik Tingkat I Angkatan Tujuh Puluh Satu (LXXI) tahun ajaran 2024 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materi maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

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

Jakarta, 26 Agustus 2024

Penulis,



STEFANUS HANS SEBASTIAN

NIS. 02158/T-I

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH	4
C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
D. METODE PENELITIAN	6
E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	7
F. SISTEMATIKA PENULISAN	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
B. KERANGKA PEMIKIRAN	17
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. DESKRIPSI DATA	20
B. ANALISIS DATA	26
C. PEMECAHAN MASALAH	30
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	39
B. SARAN	39
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN	
PENJELASAN ISTILAH	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Ship Particular

Lampiran 2. Crewlist

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih agar mampu bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi maka diperlukan adanya perubahan individu yang tentunya tidak mudah. Pemimpin adalah sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan organisasi harus dimulai dari tingkat yang paling atas. Maka dari itu pemimpin membutuhkan pemimpin yang mampu menjadi motivator yang mendorong perubahan organisasi.

Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian / pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana – rencana.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi perilaku orang-orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi itu mengandung dua pengertian pokok yang sangat penting tentang kepemimpinan, yaitu Mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang - orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan.

Sebagai salah satu perwira di Kamar Mesin, Masinis III di harus kan untuk memberi teladan yang baik, dengan kata lain Masinis III dalam menjalankan tugasnya harus bisa memotivasi apa yang di lakukan para bawahan lainnya.

Perlunya Masinis III memberikan pengarahan, instruktur atau perintah yang efektif terhadap anggota kamar mesin dengan berkomunikasi, melatih dan mengembangkan kreatifitas mereka, berkoordinasi dan sebagainya. Dengan demikian sebelum menjalankan tugasnya, ada beberapa hal yang harus dikuasai oleh seorang Masinis III antara lain :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengkoordiniran dalam bidang kepemimpinan.
4. Mengarahkan penyelidikan terhadap lapangan pengetahuan dan tambahan, terutama yang berhubungan dengan management, Psikolog dll.

Dari pengalaman penulis selama bekerja di atas kapal MT.Fighter Two sebagai Masinis II mendapati bahwa masih kurang optimalnya peran atau fungsi manajerial Masinis III. Hal ini di dapati ketika kapal dalam kondisi bongkar muat terjadi gangguan pada motor bantu No.1, yang mana dapat menyebabkan terganggunya operational kapal dikarenakan untuk melakukan bongkar muat dengan optimal di butuhkan ketiga motor bantu di atas kapal beroperasi dengan baik. Masinis III yang mana bertanggung jawab pada permesinan motor bantu seharusnya sudah melakukan pengecekan dan perawatan sesuai dengan PMS, jikalau ada permasalahan atau gangguan pada mesin harus memberi informasi kepada KKM (Kepala Kamar Mesin) atau pun Masinis II untuk segera di lakukan perbaikan terutama ketika kapal akan melakukan operasi bongkar muat.

Ketika terjadinya gangguan pada motor bantu saat operasi bongkar muat dalam kasus ini Masinis III yang mana bertanggung jawab pada permesinan motor bantu seharusnya segera melakukan perbaikan dikarenakan hal tersebut bersifat darurat, akan tetapi Masinis III tersebut tidak langsung melakukan

perbaikan dengan alasan di luar jam kerja dan ingin turun kedarat untuk kepentingan pribadi. Hal ini menyebabkan contoh teladan yang tidak baik bagi kru mesin lainnya dan dapat menyebabkan menurunnya disiplin kru bagian kamar mesin.

Perbedaan negara dan kebudayaan juga menjadi salah satu faktor yang harus di perhatikan dalam hal meningkatkan kedisiplinan kru. Karena penulis selaku Masinis II berasal dari Indonesia dan kru kamar mesin berasal dari India, yang mana jika salah satu kru terutama perwira memberikan contoh teladan negatif dapat menjadi pemicu menurunnya perilaku disiplin di Kamar Mesin.

Masinis III memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap keberlangsungan operational kapal yang optimal karena bertanggung jawab pada permesinan motor bantu dan ketel uap, yang mana merupakan permesinan penting dalam operational kapal Tanker. Masinis III harus memiliki wawasan dan pengalaman yang cukup di permesinan juga manajerial yang baik. Masinis III berhak mengatur dan memerintah segenap bawahannya pada bagian mesin baik berkenaan dengan apa saja yang harus dilakukan maupun bagaimana mereka harus melakukannya. tetapi disini Masinis III tidak terampil/memanfaatkan pengaruhnya sehingga tidak kuat untuk membangkitkan kemitraan, semangat serta kesungguhan kerja dari segenap anak buah.

Kehidupan kerja diatas kapal, jika dalam jangka waktu yang lama dan dengan pelayaran yang jauh, yang memakan waktu lama akan dapat menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Hal ini juga jadi salah satu tugas dan tanggung jawab seorang pimpinan di atas kapal yang mana salah satunya adalah Masinis III agar bisa selalu memberikan semangat dan motivasi.

Pihak perusahaan juga ada andil dalam hal ini di karenakan proses perekrutan yang di lakukan oleh perusahaan harus di lakukan sesuai prosedur dan teliti. Juga pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan untuk Masinis III dalam hal ini familiarisasi dan juga pelatihan wawasan yang dapat di lakukan melalui CBT (*Computer Based Training*). Pihak perusahaan juga harus dapat bersikap

adil dalam hal memberi apresiasi jika berkinerja baik dan memberikan sanksi jika melakukan pelanggaran.

. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul karya ilmiah.

"MENGOPTIMALKAN PERAN MASINIS III GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DIKAMAR MESIN MT. FIGHTER TWO "

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. IDENTIFIKASI MASALAH

Dari uraian latar belakang sebelumnya dapatlah ditarik beberapa identifikasi masalah yang kemungkinan timbul sesuai dengan pembahasan judul makalah yang dimaksud dalam upaya meningkatkan peranan Masinis Tiga dalam produktifitas kerja di kamar mesin.

Adapun identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

- a) Kurang Optimalnya peran atau fungsi manajerial Masinis III.
- b) Kurang disiplin kerja kru bagian kamar mesin.
- c) Kurang pengalaman dan wawasan menjadi seorang Masinis III.
- d) Kurang telitinya dalam perekrutan calon Masinis III oleh perusahaan.

2. BATASAN MASALAH

Dari identifikasi masalah yang telah di uraikan sebelumnya, dapatlah di lihat bahwa begitu luasnya permasalahan yang dapat timbul dalam pembahasan sesuai judul yang dimaksud. Mengingat begitu banyak

masalah yang akan timbul dalam pembahasan karya ilmiah ini, penulis membatasi lingkup bahasan permasalahan ini khususnya pada masalah :

- a) Kurang optimalnya peran atau fungsi manajerial Masinis Tiga.
- b) Kurangnya disiplin anggota kamar mesin.

3. RUMUSAN MASALAH

Dengan memperhatikan identifikasi dan batasan masalah sebelumnya, Maka dapatlah diambil beberapa rumusan masalah yang untuk selanjutnya akan di bahas lebih mendetail pada bab - bab berikutnya. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a) Apa yang menyebabkan kurang optimalnya peran atau fungsi mengenai Masinis Tiga.
- b) Apa yang menyebabkan kurangnya disiplin anggota kamar mesin dalam bekerja diatas kapal.

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Dalam penyusunan suatu makalah tidak hanya memerlukan analisa dan pembahasan, tetapi bagaimana suatu makalah itu memiliki tujuan dan manfaat sesuai dengan yang diharapkan oleh penyusunannya, untuk itu tujuan dan manfaat penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penulisan

- a) Menjadikan panduan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab manajerial kepemimpinan sebagai Masinis Tiga.
- b) Untuk Mengetahui penyebab kurang disiplinnya ABK (Anak Buah Kapal).

2. Manfaat Penulisan

Manfaat suatu penelitian dapat memberikan faedah - faedah dan manfaat - manfaat yang sangat berguna dari beberapa segi serta aspek – aspek yang ada keterkaitannya satu dengan yang lainnya diantaranya :

- a) Dari segi teoritis

Untuk menanbah dunia pengetahuan dan kesiapan seorang Masinis III serta rasa tanggung jawab moral dalam mengkoordinir anak buah kapal bagian mesin guna menghindari atau mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali kemungkinan masalah – masalah yang timbul dalam seputar perawatan permesinan diatas kapal dalam menunjang kelancaran operasional kapal secara optimal.

b) Dari segi praktis

Sebagai acuan dalam melakukan peningkatan peranan Masinis III diatas kapal. Meningkatkan produktifitas kerja Masinis III dalam memimpin anak buah kapal bagian mesin dalam perawatan mesin di kapal. Untuk menunjang kelancaraan pengoperasian kapal secara optimal agar dapat berjalan sesuai yang diharapkan semua pihak untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.

D. METODE PENELITIAN

Metode – metode yang penulis gunakan dalam penyusunan makalah ini yang tumbuh berdasarkan pada tiga metode, yaitu :

1. Study pustaka

Pengumpulan data - data dari suatu penelitian dengan cara di kumpulkan, disusun dan dijelaskan yang memanfaatkan acuan dan literatur buku -buku yang ada hubungannya dengan penulisan kesiapan Masinis Tiga dalam manajerial kepemimpinan di kapal, baik itu buku - buku perpustakaan dan buku - buku pelajaran serta dari internet untuk melengkapi penulisan makalah ini.

2. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan peraktek langsung dilapangan dengan melibatkan diri kedalam kegiatan - kegiatan di kamar mesin yang ada hubungannya dengan manajerial kepemimpinan diatas kapal.

3. Interview

Suatu proses yang dilakukan penulis dalam mengadakan Tanya jawab kepada para masinis, ABK (Anak Buah Kapal) dan KKM (Kepala Kamar Mesin) dan pihak terlibat lainnya diatas kapal.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Dalam penyusunan makalah yang dimaksud didasari dari waktu dan tempat penelitian suatu penulis bekerja diatas kapal. Adapun tempat penelitian yang dimaksud dilakukan diatas kapal MT. FIGHTER TWO dengan *trading area* India, Rusia, Turkey . MT. FIGHTER TWO memiliki 26 kru di kapal. Sedangkan waktu penelitian di sesuaikan saat penulis berada diatas kapal tersebut pada bulan May 2023 sampai dengan bulan September 2023.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Tidak hanya analisa dan pembahasan yang dibutuhkan dalam suatu makalah tetapi juga suatu sistematika penulisan di butuhkan dalam penyusunan makalah guna menghasilkan suatu bahasan yang sistematika dan memudahkan dalam pembahasan maupun pemahaman makalah yang disusun, adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah dan alasan mengapa suatu judul diambil. Kemudian diajukan dengan proses identifikasi masalah, Batasan masalah dan rumusan dari tiap masalah yang diambil. Tujuan dan manfaat penelitian yang di dapat. Metode penelitian yang di gunakan. Waktu dan tempat penelitian yang dilokasikan serta sistematika penulisan yang sistemik dalam penyusunannya.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi uraian – uraian serta penjelasan – penjelasan dari beberapa teori – teori pendukung jika ada yang didasarkan dari tinjauan pustaka buku – buku yang literatur yang digunakan. Serta kerangka pemikiran guna menghasilkan model bahasa yang konseptual.

BAB III ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berisikan deskripsi data-data yang di dasari kejadian – kejadian nyata di lapangan, yag kemudian dianalisis datanya serta dicarikan langkah – langkah pemecahan masalahnya.

BAB IV KESIMPULAN

Sebagai bab penutup pada tiap makalah. Maka segala pembahasan masalah yang diuraikan sebelumnya kemudian dipetik untuk kemudian disusun serta diambil kesimpulannya dalam suatu penelitian dan pembahasan masalahnya, yang selanjutnya dari kesimpulan tersebut akan diberikan saran - saran yang berupa himbauan himbauan yang baik untuk di jalankan. Agar tidak terulang masalah – masalah serupa dikemudian hari.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut teori Herzberg dalam Luthans (2011 :210) Motivasi orang untuk berperilaku ada dua macam, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Dalam hal motivasi ekstrinsik perlu ada faktor di luar diri orang tersebut yang mendorongnya untuk berperilaku tertentu. Dalam hal semacam itu kepemimpinan adalah faktor luar. Sedang motivasi intrinsik daya dorong untuk berperilaku tertentu itu berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Jadi semacam ada kesadaran kemauan sendiri untuk berbuat sesuatu, misalnya memperbaiki mutu kerjanya. Kepemimpinan harus diarahkan agar orang-orang mau berkerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi perilaku yang ditimbulkan oleh kepemimpinan itu berupa kesediaan orang-orang untuk saling bekerjasama mencapai tujuan organisasi yang disepakati bersama.

Dalam implementasinya kepemimpinan yang berhasil adalah yang mampu menumbuhkan kesadaran orang-orang dalam perguruan tinggi untuk melakukan peningkatan-peningkatan mutu kinerja dan terciptanya kerjasama dalam kelompok-kelompok untuk meningkatkan mutu kinerja masing-masing kelompok maupun kinerja perguruan tinggi secara terpadu. Adanya kerjasama-kerjasama kelompok merupakan salah satu kunci keberhasilan.

Dengan meningkatkan efisiensi dan disiplin dalam kerja ini dapat diharapkan permasalahan yang terjadi dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik. Dalam usaha mencapai kelancaran operasional kapal, diperlukan management yang baik di kamar mesin. Dalam hal ini Masinis III selaku

salah satu pimpinan di kamar mesin dituntut untuk senantiasa bekerja secara maksimal.

Untuk memperlancar pengenalan management perawatan khususnya dalam kesiapan kru kapal/para masinis di atas kapal, maka di butuhkan buku-buku panduan yang sifatnya membantu mempermudah kru kapal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing, acuan yang menerangkan dan menjelaskan tentang teori dan prosedur motor bantu secara terperinci dan agar mudah dipahami dan dimengerti, pada buku acuan tersebut diantaranya berisikan tentang beberapa pengertian dan istilah yang terkandung didalamnya.

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Banyak definisi yang telah diberikan oleh para ahli terhadap istilah manajemen ini. Menurut George R.Terry yang di kutip oleh Kartono (2009:168) Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian/ pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

1. Pentingnya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2002) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Klasifikasi Manajemen menurut fungsi Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu Man, Methode, Materials, Machines, dan Market :

- a. Man : Tenaga kerja dalam perilaku manajemen
- b. Money : Modal untuk mendirikan suatu usaha.

- c. Material : Bahan baku yang diperlukan agar tujuan bersama terwujud
- d. Method : Cara yg dilakukan dalam perilaku manajemen
- e. Machinery : Alat-Alat yang dimiliki dalam manajemen
- f. Market : Pasar-pasar untuk membangun suatu usaha

Unsur ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang yang disebut manajemen sumber manusia atau di singkat MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang unsure ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personel management*). Apa saja perbedaan dan persamaan antara MSDM (manajemen sumber daya manusia) dengan manajemen personalia ?

Persamaan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung terwujudnya suatu tujuan dan perencanaan.

Untuk mencapai suatu tujuan tersebut Masinis III harus mengetahui permasalahan yang terjadi di kamar mesin termasuk di dalamnya kemampuan atau keterampilan.

Perbedaan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dengan manajemen personalia sebagai berikut :

- a. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) di kaji secara makro, sedangkan manajemen personalian di kaji secara mikro.
- b. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) menganggap bahwa karyawan adalah asset utama dalam organisasi, jadi harus di pelihara dengan baik. Manajemen personalia

menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi yang mana harus dimanfaatkan secara produktif.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun peralatan yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Peralatan canggih yang dimiliki diikuti

Peran serta dari karyawan yang baik akan jauh lebih efektif, namun mengatur karyawan / anak buah tidaklah mudah karena mereka memiliki perasaan, pikiran, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam lingkungan pekerjaan / organisasi karyawan tidak dapat dikuasai atau diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin.

2. Fungsi Manajemen

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2002) Fungsi Manajemen adalah elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Dunia Manajemen sebagian besar menggunakan POAC (*Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*). Prinsip Manajemen POAC ini sangat banyak sekali digunakan oleh organisasi kecil maupun besar yang bertujuan untuk lebih mengembangkan dan mengelola organisasi mereka.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai POAC.

a. *Planning*

Planning adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu dan mengembangkan rencana aktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Perencanaan merupakan proses yang penting dari segala bentuk fungsi manajemen, karena tanpa adanya perencanaan semua fungsi-fungsi lainnya tidak akan dapat berjalan. Dalam perencanaan, terdapat beberapa faktor dalam rencana yang patut untuk dipertimbangkan, yaitu :

- 1) *Specific*, yaitu berarti sebuah perencanaan harus jelas apa maksud dan tujuannya beserta ruang lingkupnya.
- 2) *Measurable*, yaitu suatu tingkat keberhasilan yang harus dapat diukur dari program kerja dan rencana yang dibuat.
- 3) *Achievable*, yaitu sesuatu tersebut bisa tercapai dan diwujudkan, bukan hanya sekedar fiktif dan khayalan belaka.
- 4) *Realistic*, yaitu sesuatu yang sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang ada, harus seimbang tetapi tetap ada tantangan didalamnya.
- 5) *Time*, yaitu ada batas waktu yang jelas, sehingga bisa dinilai dan dievaluasi.

b. *Organizing*

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah fungsi kedua dalam manajemen. *Organizing* adalah proses kegiatan dalam menyusun struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber dan lingkungannya. Dengan demikian, hasil dari pengorganisasian itu berupa struktur organisasi.

Setiap tujuan disebuah organisasi pasti ingin dicapai, dan untuk meraih hal tersebut, pengorganisasian sangat berperan penting. Dalam sebuah perusahaan, pengorganisasian biasanya disusun

dalam bentuk badan organisasi atau struktur organisasi, setelah itu baru dipecah menjadi beberapa jabatan. Disinilah letak salah satu prinsip manajemen yang membagi setiap tugas dan tanggung jawab dalam sebuah perusahaan yang dibebankan pada semua anggota organisasi menurut skill dan kemampuan masing-masing individu.

c. *Actuating*

Actuating (Pelaksanaan) adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua perencanaan dan tujuan perusahaan bisa terwujud dengan baik dan seperti yang diharapkan. Jadi, pelaksanaan merupakan suatu upaya yang menggerakkan orang-orang untuk mau bekerja dengan sendirinya dan dengan kesadaran yang besar demi mengabdikan seluruh cita-cita perusahaan dengan dan secara efektif.

Perencanaan dan pengorganisasian akan berjalan kurang baik jika tidak disertai dengan pelaksanaan. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan sekali bentuk nyata dari kerja keras, kerjasama dan kerja nyata didalamnya. Pengoptimalan seluruh sumber daya manusia yang ada juga sangat penting, terutama ditujukan untuk mencapai visi, misi dan Planning yang telah diterapkan.

Dalam poin ini, semua sumber daya manusia yang ada harus bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan, fungsi serta peran dan kompetensi dari masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

d. *Controlling*

Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan diwujudkan, menilai kinerja pelaksanaan, dan jika diperlukan mengambil tindakan korektif, sehingga pelaksanaan

dapat berjalan dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan.

Agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka akan dibutuhkan pengontrolan yang optimal, baik itu dalam bentuk supervisi, pengawasan, inspeksi dan audit. Tujuan utama dari kegiatan pengawasan adalah menciptakan kegiatan-kegiatan manajemen yang dinamis dan terwujud secara efektif dan efisien. Sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi, Controlling memiliki beberapa fungsi utama :

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan
- 2) Memperbaiki kelemahan dan kesalahan, serta menindak penyalahgunaan dan penyelewengan.
- 3) Mendinamisasikan organisasi serta kegiatan dalam manajemen.
- 4) Memperkuat rasa akan tanggung jawab tiap individu
- 5) Mengambil tindakan korektif jika pelaksanaan menyimpang dari perencanaan atau standar yang telah ditetapkan.

e. Staffing

Merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi. Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

f. Pengadaan (Procurement)

Kegiatan atau proses seleksi, penarikan, penempatan atau orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik maka akan membantu terwujudnya suatu tujuan dengan lancar.

g. *Directing/Commanding*

Commanding adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

h. *Motivating*

Pemotivasian kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai apa yang diinginkan oleh atasan.

i. *Coordinating*

Pengkoordinasian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

j. *Reporting*

Adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi.

k. *Forecasting*

Adalah meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.

3. Tugas dan tanggung jawab Masinis III

Menurut Mudianto (2020:33) tugas dan tanggung jawab masinis III adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap atas perawatan motor bantu, ketel uap dan beberapa permesinan bantu lainnya.
- b. Melaksanakan dinas jaga (12.00-1600 dan pukul 00.00 – 04.00). Sesuai intruksi dari Masinis II.
- c. Merancang perencanaan perawatan motor bantu dan bekordinasi dengan KKM (Kepala Kamar Mesin).
- d. Mengontrol suku cadang berkaitan dengan permesinan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaporkan kepada KKM (Kepala Kamar Mesin).

B. KERANGKA PEMIKIRAN

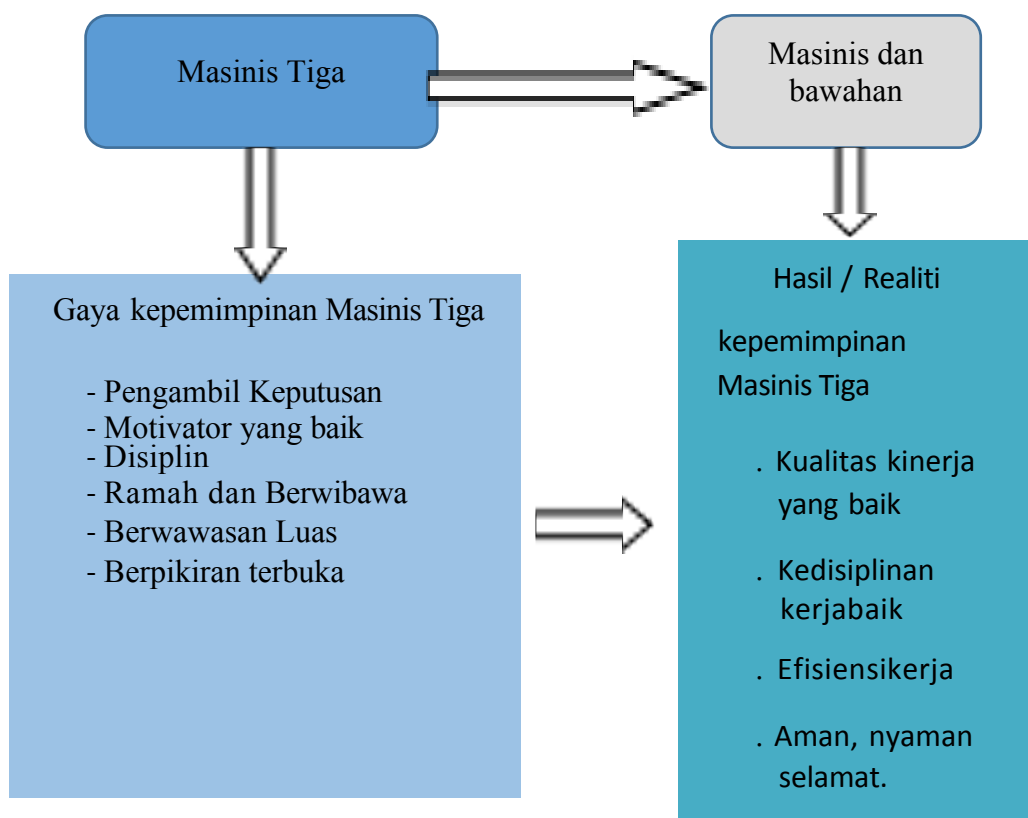
Dalam meningkatkan kesiapan Masinis III di atas kapal dalam upayanya untuk mengoptimalkan produktivitas kerja di kamar mesin di atas kapal sudah sering dilaksanakan, namun di dalam penerapannya secara langsung dilapangan masih banyak hanbatan / kendala – kendala dalam penerapan fungsi dan kegunaanya yang diakibatkan kurangnya kecakapan dan pengetahuan dari para masinis sehingga dapat menimbulkan kendala – kendala dan masalah yang juga dapat merugikan materi yang cukup besar bagi kapal dan perusahaan, selain itu juga kendala dapat timbul dari kurangnya penguasaan manajemen yang baik dari pimpinan terhadap anak buah kapal bagian mesinnya.

Dari masalah – masalah atau kendala – kendala yang muncul seputar produktivitas kerja di kamar mesin ini maka perlulah kiranya disusun kerangka pemikiran yang menerapkan kesiapan para Masinis Tiga terhadap anak buahnya dalam melaksanakan produktivitas kerja di kamar mesin yang

di gunakan dengan tindakan – tindakan di lapangan yang saling berhubungan erat satu dengan yang lainnya.

Dalam makalah ini yang berjudul “Mengoptimalkan peranan Masinis III guna meningkatkan produktifitas kerja dikamar mesin pada kapal ”MT. FIGHTER TWO” dan disini Masinis Tiga dalam melaksanakan suatu pekerjaan kurang memperhatikan kepemimpinan yang benar di atas kapal, pengetahuan suatu keterampilan yang di miliki para masinis dirasa masih kurang siap, sehingga dengan begitu kinerja dari kru mesin dan kinerja motor bantu akan beroperasi kurang maksimal dan dapat menyebabkan keterlambatan kapal secara keseluruhan.

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



“ Tidak Optimalnya peranan dan fungsi Masinis Tiga pada kapal
MT FIGHTER TWO”

- A. Kurang Optimalnya peran atau fungsi managerial Masinis Tiga
- B. Kurangnya disiplin kerja anggota kamar mesin

- 1) Apa yang menyebabkan kurang optimalnya peran atau fungsi mengenai Masinis Tiga
- 2) Apa yang menyebabkan kurang disiplin anggota kamar mesin dalam bekerja di atas kapal

- a. Sebagai acuan dalam melakukan peningkatan peranan Masinis Tiga diatas kapal.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja Masinis tiga dalam memimpin anak buah kapal bagian mesin dalam perawatan mesin di kapal
- c. Untuk menunjang kelancaran pengoprasian kapal secara optimal agar dapat berjalan sesuai yang diharapkan semua pihak untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.

Tercapainya kinerja yang berkualitas, disiplin dan manajerial yang berjalan dengan baik

BAB III

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Kurang optimal peran dari Masinis III dalam memimpin bagian mesin

Untuk menjadi seorang pemimpin harus agresif dan ambisius dalam penyampaian suatu arahan pekerjaan kepada bawahan apa yang dapat di kerjakan, disamping itu juga harus memiliki kepekaan atas kebutuhan orang lain dan menyampaikan kepada mereka apa yang ingin didengarkan.

Adapun pekerjaan seorang pemimpin adalah mengembangkan tanggung jawab serta inisiatif diantara anak buahnya. Sebagai pemimpin di kamar mesin, kita harus dapat melihat dengan jelas bahwa setiap masinis adalah mahluk manusiawi yang bermartabat yang harus kita hargai sepenuhnya.

Masinis III merupakan perwira diatas kapal yang tugas utamanya secara teknis bekerja secara langsung di Kamar Mesin, untuk itu dituntut juga kegiatan yang sifatnya Manajerial. Yang mana banyak melakukan pengawasan dari sisi administrasi dan manajemen.

Menurut Miftah Thoha (2010 : 45) Teori pendekatan “*Sosial Learning*” dalam kepemimpinan. Penekanan pendekatan social learning ini dan yang dapat memberikannya dari pendekatan-pendekatan lainnya, ialah terletak pada peranan perilaku kepemimpinan, kelangsungan, dan interaksi timbal balik diantara semua variable yang ada. Aplikasi dari kepemimpinan ini secara lebih spesifik ialah bawahan secara aktif ikut terlibat dalam proses kegiatan organisasi, dan bersama-sama dengan pimpinan memusatkan pada perilakunya sendiri dan

perilaku lainnya, beserta memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan lingkungan dan kognisi-kognisi yang memperantarakan.

Menurut Davis dan Luthans dalam Thoha (2010 : 46) Contoh pendekatan *social learning* secara berikut :

- a. Pemimpin menjadi lebih mengetahui dengan variable-variable mikro dan makro yang mengendalikan perilakunya.
- b. Pemimpin bekerja bersama-sama dengan bawahan berusaha menemukan cara-cara yang dapat dipergunakan untuk mengatur perilaku bawahan.
- c. Pemimpin bersama-sama dengan bawahan berusaha menemukan cara-cara yang dapat dipergunakan untuk mengatur perilaku individu guna menghasilkan hasil-hasil yang produktif yang lebih bisa menguatkan bersama organisasi.

Dengan pendekatan “*social learning*” ini antara pemimpin dan bawahan mempunyai kesempatan untuk bisa memusyawarahkan semua perkara yang timbul. Karena di dalam suatu pekerjaan dituntut adanya kerja sama yang terpadu, dengan ini maka Masinis III dapat diimplementasikan sebagai seorang manager yang mewujudkan kerjasama seluruh pihak.

Di dalam manajemen dibicarakan tentang bagai mana seorang pimpinan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakan, membimbing dan mengawasi agar supaya timbul kerjasama yang baik. Hal ini dapat mengarahkan pekerjaan sehingga terhindar cara kerja sekehendak masing – masing masinis atau bawahan, sehingga rencana itu jadi miliknya, hal ini dapat menimbulkan rasa tanggung jawab untuk mewujudkan rencana yang dibuat. Pengawasan ini bukan hanya pekerjaan saja tetapi pada akhirnya yang diawasi adalah manusianya yang mempunyai perasaan sekehendaknya.

Maka dari itu diperlukan juga ketelitian dan kesungguhan dalam membuat semua perencanaan. Dan hal ini akan memerlukan waktu dan tenaga yang tidak sedikit. Sebagai pemimpin di kamar mesin, kita harus dapat melihat dengan jelas bahwa setiap masinis adalah mahluk manusiawi yang bermartabat, yang harus kita hargai sepenuhnya.

Janganlah menggunakan kekerasan namun jangan juga mengalah, karena jika menggunakan kekerasan berarti melukai perasaan martabat, namun jika mengalah maka merusak harga diri sendiri. Jadikan tujuan - tujuan yang dimaksudkan itu sebagai bahan diskusi, dan usakan agar masinis juga bawahan lain bersedia mengikutinya yang kita inginkan selamanya adalah agar orang - orang lain mengubah pendiriannya, karena segala sesuatu yang terjadi dalam suatu hubungan selamanya dilandaskan pada persetujuan, komunikasi dan peran serta yang penuh, kunci dari segala permasalahan yang timbul dalam hubungan antara sesama manusia adalah saling menghormati.

Pada kapal yang sedang melaksanakan bongkar muatan *Crude Oil* di Aliaga, Turkey Oil Terminal, yang mana harus menggunakan *Cargo Oil Pump Turbine* juga *Ballast Pump*. pengoperasian tersebut menggunakan kekuatan dan dayannya dari motor bantu / *Auxiliary Engine*. Pada saat kapal sedang bongkar muatan *Crude Oil*, tiba-tiba *Auxiliary Engine No.1* yang sedang beroperasi mengalami kerusakan / bermasalah pada salah satu *cylinder* yang harus segera distop dan dengan sendirinya motor bantu yang beroperasi tinggal dua unit karena motor bantu yang rusak pertama belum diperbaiki/belum siap.

Dengan hanya dua motor bantu yang bekerja, bongkar muat tidak bisa bekerja dengan maksimal hanya dengan menggunakan dua motor bantu, dikarenakan memerlukan tiga motor bantu untuk mengoperasikan *Ballast Pump*.

Dengan terjadinya kerusakan pada generator/motor bantu kegiatan bongkar muatan *Crude Oil* terjadi kelambatan dengan demikian kelancaran operasional kapal terganggu. Dan apabila Masinis III tidak dapat mengorganisir/menangulangi permasalahan diatas maka kerusakan dan kelambatan olah gerak menjadi salah satu faktor awal yang dapat merugikan perusahaan dan kru di kapal itu sendiri.

Pada bagian mesin diatas kapal, Masinis III sebagai penanggung jawab harus selalu berusaha untuk bekerja sebaik-baiknya sebagai wujud tanggung jawab yang telah dipercayakan perusahaan kepadanya. Untuk mendapatkan kelancaran dalam operasional kapal Masinis III dituntut untuk merencanakan, mengorganisir dan mengkoordinasikan para bawahannya untuk bekerja secara cakap dan terampil. Disini tentunya diperlukan sikap demokratis Masinis III berdasarkan desentralisasi kekuasaan dan pengambilan keputusan. Sebagai contoh ia senantiasa berkonsultasi dengan para bawahan mengenai berbagai permasalahan yang timbul, tujuan dan tugas-tugasnya serta mendorong dan memanfaatkan bakat serta kemampuan para bawahan sepenuhnya agar dari setiap permasalahan yang terjadi diatas kapal dapat sesegera mungkin dapat diatasi secepat dan seaman mungkin demi kelancaran operasional kapal.

Sebagai hasil dari sikap demokrasi Masinis III maka para masinis dan bawahan harus bersinergi dalam berkomunikasi dengan baik dan tetap memegang dan menjunjung azas-azas kode etik/tata kerama cara penyampaian sopan sebagai bawahan terhadap atasan, dan para bawahan harus bisa mencapai ukuran hak milik dan pengetahuan yang besar dan cakap dalam kinerja yang memberikan motivasi kepada para masinis untuk efisiensi yang lebih tinggi.

Berikut beberapa yang menjadi pekerjaan Masinis III diatas kapal :

a. Laporan perawatan permesinan motor bantu

Dimana Masinis III dalam hal ini menangani semua laporan keadaan kinerja permesinan harus dalam keadaan baik dan siap pakai kapan saja. Dan perencanaan perawatan PMS (*Plan Maintenance System*) yang berjalan sesuai dengan waktu / *running hours* yang ditentukan oleh setiap pabrik pembuat mesin (*Engine Maker*). Agar permesinan selalu siap kapan saja untuk dioperasikan dalam keadaan aman.

Laporan perawatan semua permesinan Masinis III bertanggung jawab kepada KKM (Kepala Kamar Mesin) atas kondisi kesiapan permesinan dan melaporkannya ke perusahaan sesuai dengan waktu yang di tentukan oleh perusahaan seperti *Noon report / daily report* / laporan harian, laporan mingguan, dan laporan bulanan.

Masinis III harus memberi laporan jika terjadi ketidak normalan kepada KKM (Kepala Kamar Mesin) atau pun Masinis II terutama waktu kapal mendekati akan melakukan operasi bongkar muat. Yang mana dalam hal di atas masinis III tidak melakukan laporan jika salah satu motor bantu tidak bekerja dengan optimal. Sehingga terjadinya keterlambatan dalam proses bongkar muat yang merugikan perusahaan.

b. Pemakaian atau penyediaan suku candangan

Pemakaian atau penyediaan suku cadang dia atas kapal harus terus menerus diawasi guna menjaga hal - hal yang tidak diinginkan pada saat kapal berlayar, maka Masinis III harus selalu mengawasi ketersediaan suku cadang ini guna kelancaran oprasional kapal. Dan melaporkan kepada KKM jika memerlukan pengajuan permintaan suku cadang sehingga perawatan itu sendiri bisa berjalan dengan baik.

2. Menurunnya disiplin kerja

Mengacu pada keadaan diatas dengan terjadinya kerusakan/*Trouble engine* pada motor bantu / *Aux.Engine* yang mana harus sesegera mungkin dilakukan tindakan perbaikan. Namun dari kasus ini yaitu pada saat kapal tiba akan mengadakan perbaikan, dalam hal ini perbaikan/*over haul cylinder head Aux. Engine*. Dalam mengerjakan pekerjaan ini KKM (Kepala Kamar Mesin) telah mengarahkan agar semua masinis harus bekerja memperbaiki mesin bantu/*Aux.Engine* tersebut. Yang mana sifatnya *Urgent* untuk keperluan kelancaran oprasional kapal selanjutnya baik pada saat bongkar atau muat dan bahkan untuk berolah gerak selanjutnya. Namun sebagian masinis atau bawahan lain tidak mau bekerja dengan alasan pekerjaan tersebut diluar jam kerja, atau ingin turun ke darat untuk keperluan pribadi.

Hal tersebut akan mengganggu kelancaran operasional kapal, karena bila sampai waktu keberangkatan kapal mesin bantu/*Aux.Engine* belum bisa dioprasikan atau belum selesai dikerjakan, maka terpaksa keberangkatan kapal mengalami penundaan. Yang mana dalam hal diatas banyak hal yang akan dirugikan baik untuk perusahaan atau untuk Masinis Tiga itu sendiri, yang mana kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan ada beberapa hal yang harus di perhatikan dengan keterlambatannya operasional, yaitu :

a. Dampak Untuk Perusahaan

- 1) Perusahaan kemungkinan akan kena denda / *Claim* dari penyewa / sipencarter kapal.
- 2) Biaya operational (konsumsi bahan bakar, gaji kru, perawatan, permakanan, sertifikasi/dokumentasi) kapal harus tetap berjalan, namun kapal itu sendiri tidak ada penghasilan untuk perusahaan.

- 3) Nama baik / pencitraan dari perusahaan itu sendiri menjadi perhatian penyewa / pencarter karena performa kapal itu sendiri kurang baik.
- b. Dampak bagi Masinis III
 - 1) Nama baik Masinis III menjadi tidak baik di mata perusahaan
 - 2) Masinis III kemungkinan akan kehilangan pekerjaannya dari kapal itu, dikarenakan tidak dapat mengkoordinir anak buahnya.
 - 3) Pencorengan / *Black list* nama Masinis III dari perusahaan tersebut bahkan di perusahaan pelayaran lainnya karena memiliki *record* yang jelek di perusahaan yang sebelumnya.
 - 4) Dengan poin nomor tiga di atas Masinis III akan sulit mendapatkan pekerjaan.

B. ANALISA DATA

1. Peranan dari Masinis III dalam memimpin bagian mesin

Masinis III bukan saja harus mengatur tugas bawahannya untuk kelancaran operasional kapal khususnya bagian mesin, tapi juga harus pandai membina bawahannya, membina dalam hal memotivasi untuk rajin bekerja, juga membina agar menjadi tenaga kerja yang pandai, terampil dan bekerja dengan penuh bertanggung jawab serta mempunyai rasa hemat dalam pembiayaan.

Dengan kejadian diatas beberapa hal yang menjadi penyebab kerusakan pada motor bantu / *Aux Engine* antara lain :

- a. Masinis III kurang memperhatikan PMS (*Plan Maintenance System*)
Kerusakan yang terjadi pada salah satu cylinder pada motor bantu / *Aux Engine* salah satunya disebabkan oleh pelaksanaan rencana perawatan untuk motor bantu tersebut yang tidak terkontrol oleh Masinis III, yang seharusnya kesiapan mesin bantu tersebut selalu dalam pengawasan

Masinis III. Dengan kejadian ini mengakibatkan kendala terhadap kelancaran operasional kapal.

- b. Masinis / *Engineer* yang kurang ahli / kompeten dalam melaksanakan rencana perawatan / *Plan Maintenance*

Masinis III adalah penanggung jawab dari pelaksanaan perawatan untuk mesin bantu tersebut. Karena kurang kompetennya masinis III tersebut dalam menjalankan perawatan yang mana menyebabkan terjadinya kerusakan ketika situasi bongkar muat, dimana seharusnya sebelum kapal melakukan operasi bongkar muat masinis bertanggung jawab untuk melakukan pengecekan mesin dan perawatan bahkan jika perlu perbaikan.

2. Kurang Disiplinnya kerja anggota kamar mesin

Contoh dari kasus ini yaitu pada saat kapal tiba akan mengadakan perbaikan motor bantu / *Aux.Engine* dalam hal ini *overhaul cylinder head*. Dalam mengerjakan pekerjaan ini KKM (Kepala Kamar Mesin) mengharapkan agar semua masinis harus bekerja memperbaiki motor induk tersebut. Namun masinis III atau bawahan lain tidak mau bekerja dengan alasan pekerjaan tersebut di luar jam kerja, dan ingin turun ke darat untuk keperluan pribadi.

Hal tersebut akan mengganggu kelancaran operasional kapal, karena bila sampai waktu keberangkatan kapal motor induk belum selesai dikerjakan, maka terpaksa keberangkatan kapal mengalami penundaan. Kurangnya disiplin kerja dipengaruhi salah satunya dipengaruhi oleh peran Masinis III tidak bertanggung jawab sehingga tidak dapat membangkitkan kemitraan, semangat serta kesungguhan kerja dari segenap anak buah.

Diatas kapal para masinis memiliki wewenang dan pengaruh terhadap bawahannya. Menurut beberapa ahli wewenang memiliki definisi :

- a. Malayu S.P Hasibuan (2008) berpendapat bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu.
- b. Bernard (2003) Mengemukakan bahwa wewenang adalah batu ujian mutlak untuk suatu bangunan birokrasi, yang artinya bahwa bawahan harus mematuhi perintah dari atasan tetapi bawahan juga boleh tidak bersedia untuk menjalankan tugas yang diperintahkan kepadanya.
- c. Menurut Hassan Shadily juga mengemukakan bahwa wewenang (*authority*) ini sebagai hak atau kekuasaan memberikan perintah atau bertindak untuk mempengaruhi tindakan orang lain, supaya sesuatu dilakukan sesuai dengan yang diinginkan.

Kebanyakan, para perwira diatas kapal lebih mengandalkan wewenang dari pada pengaruhnya. Diatas kapal para perwira itu sebenarnya tahu bahwa mereka mempunyai hak untuk mengatur dan memerintah bawahan untuk menjalankan perilaku tertentu (dalam batas-batas ruang lingkup pekerjaan), tetapi para perwira seringkali kurang mampu mewujudkan pola perilaku yang mereka inginkan tersebut. Bahkan biarpun mereka sudah lelah berteriak-teriak memberi perintah, hasil kerja yang mereka dapatkan dari para bawahannya masih saja kurang memuaskan. Akibat merasa bahwa jangkauan control dan rill yang mereka miliki terlalu kecil.

Manajemen wewenang mengharapakan kita untuk melaksanakan control dan penerapan perintah secara langsung demi memperoleh suatu hasil yang diinginkan. Sedangkan manajemen pengaruh dilain pihak mengharuskan kita ntuk bertindak sedemikian rupa sehingga mampu mencapai hasl tertentu lewat maneuver atau cara cara pengendalian yang sifatnya tidak langsung atau tersamar.

Tugas dan fungsi dari masing-masing masinis diatas kapala adalah sangat jelas. KKM (Kepala Kamar Mesin) sebagai pemimpin di bagian Mesin. Masinis II sebagai kepala kerja sewaktu - waktu mewakili KKM

(Kepala Kamar Mesin) dan masing masing tugas dan masinis lainnya, semua jelas dan transparan.

Penjelasan dari masing masing tugas dan fungsi tersebut, mempunyai dampak yang positif atau negatif. Dampak positif dapat dilihat dari tugas masing-masing masinis, mereka akan bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, walaupun tanpa bantuan dari masinis lainnya. Dan mereka juga tidak akan mengganggu pekerjaan dari masinis yang lain. Namun demikian dipihak lain, karena mereka beranggapan bahwa mereka hanya bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai fungsinya dan tidak peduli dengan pekerjaan dari masinis yang lain.

Ketidak disiplin dari masinis praktis akan mengganggu kelancaran operasi kamar mesin. Untuk mengantisipasi atau mengatasi hal hal seperti ini, tergantung KKM (Kepala Kamar Mesin) dalam peranannya sebagai pemimpin, yang mempunyai wewenang dan orang yang dituakan juga dihormati di bagian mesin dapat menciptakan kondisi dimana semua masinis mempunyai persepsi yang sama atas pekerjaan yang ada di kamar mesin, mempunyai pikiran yang positif atas iktikad baik dari seseorang. Dan yang paling penting bagaimana KKM (Kepala Kamar Mesin) akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dimana masinis yang ada merupakan suatu keluarga yang mempunyai perasaan yang sama.

Padahal seorang pimpinan yang baik menuntut bawahannya untuk melaporkan hal-hal yang bersifat positif maupun negative. Karena apabila hal-hal positif saja yang dilaporkan pimpinan tidak akan mengetahui yang sesungguhnya. Akibatnya ia akan mengambil keputusan yang salah, karena itu pengawasan tidak langsung saja tidak cukup.

Dengan asumsi dan strategi yang demikian, perwira diatas kapal dapat berkomunikasi dengan baik dan berhasil sehingga bawahan atau anak buah kapal mau mendengarkan para perwiranya dan sebaliknya perwira juga harus mendengarkan suara anak buahnya. KKM (Kepala kamar mesin)

harus mengadakan tatap muka berkala untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi di kamar mesin.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan dengan mendorong keikutsertaan dan keterlibatan anggota-anggotanya. Kesepakatan terhadap apa yang ingin dilakukan organisasi adalah yang paling penting. Pemimpin harus dapat meyakinkan para bawahan bahwa tujuan mereka bekerja adalah sama dengan tujuan perusahaan, dengan begitu maka tujuan menjadi satu dan akhirnya baik pemimpin maupun bawahan akan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam meyakinkan tujuan tersebut KKM harus terus menerus mengingatkan kepada para anak buahnya.

C. PEMECAHAN MASALAH

Dalam pemecahan masalah, penulis mencoba mengungkapkan berbagai cara untuk memecahkan permasalahan yang telah di temukan sesuai dengan batasan - batasan masalah. Agar dapat menemukan solusi untuk setiap permasalahan yang ada di atas kapal sesuai dengan batasan masalah diatas. Adapun beberapa cara pemecahan permasalahan di dasarkan pada hasil analisa data yang ada.

1. Alternatif Pemecahan Masalah

Penulis membuat alternatif pemecahan masalah dari masalah yang penulis evaluasi analisis di dalam penulisan makalah ini yang berhubungan dengan upaya untuk mengoptimalkan peranan Masinis III guna menunjang produktifitas kerja di atas kapal. Adapun alternatif pemecahan masalah yang penulis coba uraikan untuk menjadi beberapa pertimbangan yang baik untuk di jadikan keputusan, dan berikut *alternative* pemecahan masalah yang di ajukan adalah :

a. Meningkatkan Peranan Masinis III

Dalam perekrutan calon Masinis III ini adalah salah satu penentu untuk kelancaran operational kapal di perusahaan, dan kantor harus berperan aktif dan selektif dalam perekrutan baik untuk calon Masinis III ataupun untuk kru lainnya. Yang mana hal ini sangat perlu diperhatikan oleh pihak kantor untuk diatas kapal. Dan pemberitahuan informasi yang cukup terhadap calon kru yang akan direkrut karena untuk calon Masinis III sendiri adalah menjadi tanggung jawab teknik *Superintendent* di kantor bagaimana cara merekrut calon Masinis III di atas kapal.

Meningkatkan peranan Masinis III dimulai dari awal perekrutan calon Masinis III tidak hanya dilihat dari kepiawaian dalam permesinan namun juga harus pandai berkomunikasi dengan baik,serta memiliki sertifikasi yang benar-benar bisa di pertanggung jawabkan baik keabsahannya ataupun kesesuaian dengan pemegang sertifikasi tersebut. Dalam hal ini juga seorang Masinis III di kapal harus pandai berkomunikasi dengan baik dalam menghadapi bawahan diatas kapal guna mempermudah menhadapai setiap kendala-kendala yang terjadi.

Pada saat keadaan darurat/*emergency situation* di atas kapal. Dengan meningkatkan kedisiplinan crew mesin akan mengoptimalkan penerapan prosedur / arahan KKM (Kepala Kamar Mesin) selaku pimpinan tertinggi di kapal khususnya di bagian kamar mesin. Di samping meningkatkan peranan Masinis III atau kru mesin di perlukan juga pengawasan terhadap kedisiplinan penerapan prosedur perencanaan pelaksanaan perbaikan yang memakan waktu diluar jam kerja. Pengawasan ini sangatlah penting terhadap proses itu sendiri. Pengawasan ini merupakan tindakan pencegahan untuk mencegah timbulnya permasalahan yang sama di periode yang akan datang.

Apabila kedua metode tersebut sudah diterapkan akan tetapi masih terdapat tindakan tidak disiplin terhadap penerapan prosedur, maka perlu dilakukan langkah yang tegas. Tindakan tegas diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam hal penerapan prosedur dalam melaksanakan rencana perawatan.

Sehubungan dengan peningkatan peningkata peran Masinis III, maka di aplikasikan dengan beberapa tindakan, adapun tindakan yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian sangsi terhadap kru Mesin yang tidak disiplin dalam penerapan prosedur keadaan darurat/*emergency situation* untuk pelaksanaan rencana perawatan. Pemberian sanksi ini berupa larangan pesiar turun darat atau diberhentikan dari kapal. Tindakan pemberian sanksi ini merupakan metode disiplin korektif yang diharapkan dapat mencegah tindakan – tindakan tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaan tugas dan tanggung jawab diatas kapal.
 - a) Keuntungan memberi sanksi adalah :

Membuat kru mesin yang lainnya agar tidak melakukan kesalahan yang sama dan agar tidak mendapatkan sanksi sehingga dengan sendirinya menumbuhkan kesadaran terhadap penerapan prosedur kerja itu sendiri
 - b) Kerugian memberi sanksi adalah :

Menimbulkan situasi lingkungan kerja menjadi tegang dan tidak kondusif untuk sementara waktu, akan tetapi penerapan prosedur harus tetap ditegakkan demi terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan atau kecelakaan kerja.
- 2) Pemberian penghargaan kepada Crew Mesin jika mereka telah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab. Agar rasa disiplin tersebut dapat timbul dari diri mereka masing-masing dimana mereka termotivasi dengan penghargaan

(*reward*) yang diberikan dan juga di harapkan kesadaran akan penerapan prosedur keadaan darurat itu sendiri. Dalam hal ini perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam proses penghargaan (*reward*) itu sendiri, perusahaan dapat memberikan penghargaan promosi.

a) Keuntungan pemberian penghargaan adalah :

Bagi kru mesin di atas kapal akan lebih termotivasi dalam melaksanakan penerapan prosedur perawatan pada saat keadaan darurat secara sempurna agar dapat penilaian yang baik sehingga memperoleh penghargaan atau promosi dari perusahaan.

b) Kerugian pemberian penghargaan adalah :

Cara seperti ini hanya menumbuhkan kedisiplinan yang bersifat sementara saja, karena kru melakukan berdisiplin hanya untuk mendapatkan penghargaan (*reward*) atau promosi, bilamana ketika penghargaan (*reward*) atau promosi itu sendiri itu di tiadakan maka akan hilang atau berkurang tingkat kedisiplinan kru di atas kapal.

b. Meningkatkan kedisiplinan kru mesin

Dengan meningkatkan dan mengoptimalkan kedisiplinan kru. Adapun beberapa cara untuk meningkatkan adalah sebagai berikut :

1) Melaksanakan familiarisasi dalam berbagai bentuk. Familiarisasi dilaksanakan tidak selalu dalam bentuk pelatihan, familiarisasi ini dapat di laksanakan dalam bentuk pemutaran video, ataupun dalam bentuk *table talk* / diskusi tentang kedisiplinan kerja.

a) Keuntungan :

Dengan pemutaran video kedisiplinan kerja yang di dapat dari *SOLAS BOOK*, *ISM Code Book*, *P & I club / Lloyd* ataupun the IMO maka para masinis di atas kapal mendapat tambahan

pengetahuan dan wawasan baru tentang pentingnya disiplin kerja.

Dengan pemutaran video akan memberikan semangat yang tinggi bagi kru mesin dalam melaksanakan familiarisasi atau diskusi tentang pentingnya kedisiplinan kerja di atas kapal.

b) Kerugiannya :

Akan menyita waktu kerja dan waktu istirahat bagi para masinis di atas kapal, tetapi dampaknya sangat positif. Namun perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk menyediakan fasilitas video rekaman tentang kedisiplinan bekerja di atas kapal.

2) Familiarisasi disiplin kerja dapat di laksanakan dengan menempelkan publikasi / poster-poster tentang disiplin kerja di atas kapal.

a) Keuntungan :

Akan menambah pengetahuan dan wawasan kru mesin tentang proses disiplin kerja di atas kapal.

b) Kerugian :

Perusahaan kembali harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mendapatkan publikasi *poster-poster* mengenai disiplin kerja.

3) Pembahasan tentang kedisiplinan kerja pada saat di adakan safety meeting dengan di bahasnya topic kedisiplinan kerja pada setiap safety meeting tentu akan meningkatkan pemahaman kru mesin akan pelaksanaan disiplin kerja dan hal-hal lainnya yang menyangkut kelancaran operasional kerja.

a) Keuntungan :

(1) Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi kru mesin tentang pentingnya kedisiplinan kerja.

- (2) Dapat mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang tidak sesuai dengan operasional kapal, sehingga kru mesin di atas kapal akan lebih mengerti tugas / tanggung jawabnya

b) Kerugian :

Pelaksanaan dari *safety meeting* tersebut akan menyita waktu kerja ataupun waktu istirahat kru mesin, tetapi berdampak positif, sehingga kejadian-kejadian yang tidak diinginkan tidak terjadi lagi.

4) Melaksanakan *Training CBT (Computer Based Training)*

Melaksanakan *training* dengan cara CBT akan meningkatkan pemahaman pentingnya kedisiplinan kerja terhadap perawatan permesinan bagi kru mesin di atas kapal.

a) Keuntungan :

- (1) Dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan pemahaman tentang kedisiplinan kerja terhadap perawatan permesinan bagi kru mesin di atas kapal.
- (2) Dapat dilakukan setiap saat oleh kru mesin tanpa harus banyak arahan dari KKM (Kepala Kamar Mesin)
- (3) Pada akhir dari CBT terdapat *assessment* yang di jawab, hal tersebut dapat digunakan sebagai *indicator* untuk mengetahui tingkat pemahaman / pengetahuan kru mesin.

b) . Kerugian :

- (1) Perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mendapatkan program CBT tersebut.
- (2) Pelaksanaan *training* CBT akan memakan waktu istirahat bagi kru Mesin.

2. Evaluasi Alternatif Pemecahan Masalah

Dari beberapa *alternative* pemecahan masalah yang telah diuraikan di atas, dengan melihat dari segi keuntungan dan kerugian maka penulis mengambil pemecahan masalah itu antara lain :

a. Meningkatkan Peranan Masinis III

- 1) Perekrutan calon Masinis III yang selektif oleh pihak kantor agar lebih ditingkatkan untuk mendapatkan Masinis III yang benar-benar bertanggung jawab terhadap pimpinan dan permesinan diatas kapal.
- 2) Pemberian sangsi di berhentikan kerja Masinis III dari kapal yang tidak mampu penanganan dan mengawasi kinerja permesinan di kapal.
- 3) Pemberian penghargaan kepada Masinis III oleh pihak kantor yang mampu mengkoordinir anak buah dan permesinan dari sisi pelaksanaan perawatan.

b. Peningkatan kedisiplinan kru mesin. Adapun tindakan –tindakan yang dapat di lakukan antara lain :

- 1) Pemberian sangsi di berhentikan dari kapal kru Mesin yang tidak berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja yang sifatnya *Urgent*.
- 2) Pemberian penghargaan kepada kru mesin yang memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan perintah kerja dari atasan.

c. Peningkatan familiarisasi pentingnya sadar diri mengenai kedisiplinan kerja di atas kapal. Adapun tindakan-tindakan yang dapat di lakukan antara lain :

- 1) Pembahasan kedisiplinan kerja pada setiap di adakan *safety meeting* di atas kapal.

- 2) Melaksanakan *Training CBT (Computer Base Training)* disiplin kerja bagi kru mesin.

3. Alternatif Pemecahan Masalah Yang di Pilih

Melihat dari alternative pemecahan masalah di atas dimana banyak cara-cara dan solusi untuk meningkatkan peranan Masinis III, maka penulis menentukan pemecahan masalah yang paling sesuai untuk diterapkan. Pemecahan-pemecahan masalah yang dapat di gunakan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Masinis III atau crew mesin di atas kapal. Peningkatan kedisiplinan di lakukan dengan cara sebagai berikut :
 - 1) Perekrutan yang selektif untuk calon Masinis III dan kru mesin oleh pihak kantor agar operational kapal tetap terjaga.
 - 2) Pemberian sanksi dan teguran kepada crew Mesin yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada saat keadaan-keadaan tertentu yang sifatnya *urgent*.
 - 3) Pemberian penghargaan kepada crew Mesin yang memiliki dedikasi dan disiplin tinggi dalam melaksanakan tugasnya.
 - 4) C/E harus melakukan pengawasan secara langsung di lapangan selama proses kerja berjalan.
 - 5) Masinis III harus melakukan routine check terhadap permukaan bahan kinerja motor bantu/*Aux.Engine* dan melaporkan secara langsung jika ada ketidak normalan dalam permesinan tersebut.
- b. Meningkatkan familiarisasi akan pentingnya kedisiplinan kerja di atas kapal. Peningkatan familiarisasi pentingnya disiplin kerja di lakukan dengan cara sebagai berikut :
 - 1) Pelaksanaan familiarisasi disiplin kerja baik untuk Masinis III selaku penanggung jawab (*Person in charge*) di lakukan dengan waktu yang cukup ataupun untuk para bawahan / *Rating*.

- 2) Senior *Engineer* harus melakukan langsung saat proses familiarisasi untuk masinis 3 di laksanakan.
 - 3) Menempelkan publikasi – publikasi atau *poster – poster* tentang disiplin kerja di atas kapal.
- c. Meningkatkan pemahaman disiplin kerja bagi kru mesin di atas kapal. Peningkatan pemahaman disiplin kerja bagi para masinis di lakukan dengan cara sebagai berikut :
- 1) Mewajibkan kepada masinis III yang baru naik di atas kapal untuk mempelajari tugas tanggung jawabnya dan memahami yang ada di atas kapal dan menanda tangani kolom yang tersedia bila telah selesai memahaminya.
 - 2) Melaksanakan *training* CBT tentang disiplin kerja secara berkala diatas kapal bagi kru Mesin.
 - 3) Pembahasan/diskursi mengenai kesiapan kapal khususnya kamar mesin pada setiap di adakan *safety meeting* di kapal.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Masinis III bukan saja harus mengatur tugas bawahannya untuk kelancaran operasi mesin, tapi juga harus pandai membina bawahannya, membina dalam hal memotivasi untuk rajin bekerja, juga membina agar menjadi tenaga kerja yang pandai, terampil dan bekerja dengan penuh bertanggung jawab.

Pada uraian diatas dan pada bab-bab sebelumnya, maka dapatlah diambil beberapa kesimpulan yang berhubungan dengan permasalahan seputar “ Peranan Masinis III dalam meningkatkan produktifitas kerja di kamar mesin, adapun kesimpulan – kesimpulan sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih selektif dalam melakukan perekrutan untuk jabatan Masinis III. Karena memiliki peran penting dalam menunjang produktifitas di Kamar Mesin untuk mendukung kelancaran operational Kapal
2. Masinis III harus meliki pengalaman, wawasan dan fungsi manajerial yang baik sebagai salah satu teladan di kamar mesin dalam membangun kesadaran disiplin kerja kru di kamar mesin.

B. SARAN

Dari beberapa kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan saran untuk mengoptimalkan peran masinis III guna meningkatkan produktifitas kerja di kamar mesin sebagai berikut :

- a) Untuk Top managemen perusahaan/di kantor. Dalam perekrutan calon Masinis III atau kru bawahan harus selektif dalam menentukan calon kru yang akan bergabung di perusahaan. Dan khususnya untuk calon Masinis III Tidak hanya piawai dalam permesinan ataupun aturan-aturan, tapi juga

harus paham akan pekerjaan *paper work* nya dan juga piawai dalam memberikan arahan setiap anak buah diatas kapal.

- b) Masinis III sebagai perwira di bangian mesin agar mendalami dan memahami dalam hal manajemen dan kepemimpinan agar dapat membimbing dan mengayomi segenap anak buah.
- c) Masinis III harus memiliki wawasan tentang permesinan dan pengalaman yang mumpuni agar dapat memimpin bawahannya dan memberikan intruksi dengan baik, Juga komutikatif memberi laporan kepada KKM atau pun Masinis II terkait dengan laporan PMS dan kondisi permesinan.

DAFTAR PUSTAKA

Corder, Anthony, S. 1973 *teknik manajemen pemeliharaan*. Erlangga. Jakarta

Drs. Daryanto. 2006. *Teknik pemeliharaan mesin*, tarsito. bandung

Drs.Daryanto. 2006.*Dasar - dasar teknik mobil*. PT bumi aksara. Jakarta

Danuasmoro. Gunawan 2003. *Manajemen perawatan* . Yayasan bina citra samudra. Jakarta

Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Depok.

Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara. Jakarta

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta

Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Penerjemah oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan. Jakarta.

Mudiyanto. 2020. *Buku Ajar Manajemen Kapal*. CV. Pustaka Abadi. Jawa Timur.

<https://www.gramedia.com/literasi/wewenang>

<https://media.neliti.com/media/publications/166208-ID-intelligence-phase-sebagai-dasar-proses.pdf>

LAMPIRAN 1

ship particular

FIGHTER TWO

Updated on: 11/05/2023

CALL SIGN	FIGHTER TWO	KEEL LAID	1 Nov 04
FLAG	COOK ISLAND	LAUNCHED	12 Jun 06
PORT OF REGISTRY	AVATU	DELIVERED	19 Sep 06
OFFICIAL NUMBER	5574	SHIPYARD	UNIVERSAL SHIPBUILDING CORPORATION, TSU, JAPAN
IMO/LLOYDS NUMBER	6296391		
CLASS SOCIETY	LLOYD'S REGISTER OF SHIPPING		
CLASS NOTATION	+100A1 Double Hull Oil Tanker, ESP, ShipRight(SDA, FGA plus, CM), *TWS, LI, SPM Ice Class 1A PS, +LMC UMS, TGS ETA, ShipRight (SCM, ES+1 (Inner hull), DWMPS)), R higher tensile steel, COW(LR), STD(LR), PL		
P & I CLUB	INGOS STRAHL P&I CLUB	SUEZ CANAL ID	32207
OWNERS/OPERATORS	Zorona shipping LTD / Radiating world shipping services LLC		

SATELLITE COMMUNICATION		
		PHONE Nos
V-SAT		+852 281121
IRIDIUM		+88167 7145361
INMARSAT-C		451961223
MMSI		618998753
E-MAIL		radiating@radiating-world.com
EX-NAME		JAL FIGHTER
EX-FLAG		PANAMA

PRINCIPAL DIMENSIONS		
LOA	274.2M	
LBP	263.0 M	
BREADTH (Extreme)	48.069 M	
DEPTH (moulded)	22.4 M	
HEIGHT (maximum)	50.34 M	
BRIDGE FRONT - BOW	232.47 M	
BRIDGE FRONT - STERN	41.73 M	
BRIDGE FRONT - M/FOLD	98.67 M	

TONNAGE	REGD	SUEZ	PANAMA
NET	46,181	73,145.38	NA
GROSS	77,636	78,349.01	SIN NO
GROSS Reduced	60,387		NA

LOAD LINE INFO	FREE BRD	DRAFT	DWT	DISPL
SUMMER	6.421 m	16.035 m	146,427	169,802
WINTER	6.754 m	15.702 m	142,569	165,944
TROPICAL	6.088 m	16.368 m	150,282	173,657
FRESH WATER	6.054 m	16.402 m	146,805	170,180
TROPICAL FW	5.721 m	16.735 m	150,191	173,566
LIGHTSHIP	19.77 m	2.70 m	23,375	
NORMAL BALLAST COND	15.156 m	7.30 m	48,125	71,500
FWA 367 mm	TPC : 116 T			
PROPELLER IMMERSION: 8.06 m Min BOW DRAFT: 6.90 m				

SHEKOU, CHINA

MACHINERY / PROPELLER / RUDDER		
MAIN ENGINE	MAN B&W 756SME-C	
M.C.R.	17990 KW @ 92 RPM	
N.C.R.	16190 KW @ 88.8 RPM	
MAX CR RANGE	38 TO 47 RPM	
AUX. BOILER (1)	17.7bars, 3"/4x1/2 MITSUBISHI	
GENERATOR (3 sets)	3004KW, DAIHATSU	
PROPELLER	SINGLE FIXED PITCH 5 BLADED	
RUDDER	BN BALANCED	
STEERING GEAR	ELECTRO-HYDRAULIC 2 RAMICYL	
PW GENERATOR CAP	10 TON/HY, 1 SET	

BUNKER TANKS		
1-FOT/P	2012.00	
1-FOT/S	828.00	
SERV/S	51.00	
SETTL/S	51.00	
OVERFL	34.30	
TOTAL	2976.30	
2-DO/S	889.00	
STOR/P	299.50	
SERV/S	34.00	
TOTAL	1222.50	

WINCHES / WINDLASS / ROPES / EMERGENCY TOWING			
	FRD	AFT	PARTICULARS
WINCHES	4	1	Hydraulic, hauling spd 15mtr/min
M/RG WIRES	8	8	1/4"RC, D-38mm, MBL-78TF, L 310 M
Winch BHL			Heaving power 16T
WIND	2	0	Hydraulic 2ST Hauling spd 9M/min
FIRE V. LNC	1	1	1/4"RC, D-32mm
ANCHOR	2	0	9.7mm dia, 14 PORT, 13 STBD
EMG. TOWING	1		SWL 250MT, No pick-up gear, Chafing chain 76mm, Fairlead 600x450mm
EMG. TOWING	1		SWL 200MT, Towing pennant 85Mx75 mm dia, Fairlead size 600 x 350mm

LAMPIRAN 2

Crew List

IMO CREW LIST
(IMO Form 5)

☐ ARRIVAL ☒ DEPARTURE

1. Name of ship FIGHTER TWO			2. Port of arrival / departure Port Said				3. Date of arrival / departure 31.08.2023			
4. Nationality of ship (Flag) COOK ISLAND			5. Last port of call / Next port of call Murmansk For Order				6. Nature and no. of identity document			
7. No.	8. Given Name, Family Name	9. Rank	10. Sex	11. Nationality	12. Date and place of birth		Passport	Passport exp. Date	Seaman book (SID)	Seaman book exp.
1	Mohammed Iniaz Kader	Master	M	INDIAN	24.05.1974	UPTALA, KERALA	Z3869287	22.06.2026	C32356883	29.05.2032
2	Mikhail Tchigladze	CHIEF OFF	M	GEORGIAN	21.09.1982	BATUMI	20AB11922	19.10.2031	GE001385	20.09.2026
3	Iakli Iscebadze	2ND OFF	M	GEORGIAN	18.09.1982	BATUMI	21AA95356	28.10.2032	GE008233	23.05.2028
4	Tsoho Bagaluria	3RD OFF	M	GEORGIAN	07.05.1996	BATUMI	15BA04148	04.07.2026	GE001824	29.11.2026
5	Tushar Namdeoao Karekar	CHIEF ENG	M	INDIAN	04.08.1984	CHANDRAPUR, MAHARASHTRA	Z6195799	20.12.2030	M31595626	24.01.2031
6	Stefanus Hans Sebastian	2ND ENG	M	INDONESIAN	29.04.1992	JAKARTA	C7886400	15.09.2026	F 206855	09.01.2024
7	Dilu Karmkar	3RD ENG	M	INDIAN	21.08.1991	DHOKRAHA, BIHAD	X7059264	23.05.2033	K31307754	29.12.2029
8	Manuel Joseph	4TH ENG	M	INDIAN	14.10.1993	ERNAKULAM, KERALA	U2754629	17.01.2031	C31272971	18.12.2029
9	Arun Kurian Mandoth	Electrician	M	INDIAN	22.11.1988	NAYARAMBALAM, KERALA	P8248849	16.03.2027	M31020873	04.04.2029
10	Praveen Shokhawet	Pumpman	M	INDIAN	08.09.1987	DHANI BADHAN, RAJASTHAN	U3094100	25.02.2030	M33032830	09.03.2033
11	Mihelash Mani	AB-1	M	INDIAN	28.06.1989	VELLORE, TAMIL NADU	T6994887	08.08.2029	C32342138	22.05.2032
12	Rakesh Roy	AB-2	M	INDIAN	18.07.1987	BISHALGARH, TRIPURA	M1080523	22.08.2024	M32086714	02.01.2032
13	Rajesh	AB-3	M	INDIAN	02.01.1989	HINDWAN, HARYANA	T7248909	19.08.2029	M33129416	16.03.2033
14	Shubhamkumar Krishnashankar Mishra	OS-1	M	INDIAN	01.05.1997	ALLAHABAD,UTTAR PRADESH	S4088327	11.06.2028	M32514590	03.08.2031
15	Milish Jayanibhai Tandel	OS-2	M	INDIAN	16.05.1997	VALSAD, GUJARAT	P0998677	30.11.2026	M32573038	29.08.2031
16	Jeen Glad Ventamin Albin Medona	DOC	M	INDIAN	01.04.1999	NAGERCOIL, TAMIL NADU	R3068480	09.08.2027	C33238575	01.06.2030
17	Richy Varghees	Tr. OS 1	M	INDIAN	08.05.1999	KALIYAKKAVILAI, TAMIL NADU	U8428564	06.01.2031	C33764765	07.09.2033
18	Devendra Puppala	Tr. OS 2	M	INDIAN	02.04.2003	REDDIPALLI, ANDHRA PRADESH	U8591779	11.07.2031	C32463086	11.07.2032
19	Gaurav Pratap Singh	Filter	M	INDIAN	15.07.1987	DEORIA, UTTAR PRADESH	M2638201	06.10.2024	S0217127	07.09.2027
20	Rahul Sarjerao Bhosale	Oiler-1	M	INDIAN	31.08.1996	PANCHWAD,MAHARASHTRA	P9141928	02.04.2027	V0037432	11.09.2028
21	Chhandak Biswas	Oiler-2	M	INDIAN	26.01.1999	NATIPOTA, WEST BENGAL	P9321066	05.04.2027	K32974673	13.02.2033
22	Muhammad Mabiya	Oiler-3	M	INDIAN	16.07.1994	ALLAHABAD, UTTAR PRADESH	M5338218	08.01.2025	K33268504	11.04.2033
23	Siva Sankara Narayanan Muthupandi	Eng/C	M	INDIAN	16.08.1999	VARAVKULAM, TAMIL NADU	U5077028	10.01.2031	V0178238	17.08.2031
24	Supriya Dhara	Tr. Wiper	M	INDIAN	13.07.2001	LAXMANCHAK, WEST BENGAL	W1237813	29.06.2032	K33227271	05.04.2033
25	Rakesh Kumar Jewaria	Ch/Cook	M	INDIAN	05.07.1990	RAWAN, RAJASTHAN	V7295919	09.02.2032	S0059242	25.03.2032
26	Pranod Kumar Soni	Messman	M	INDIAN	06.05.1996	RAMAPUR CHANDAUHAN, UTTAR PRADESH	S8614323	19.12.2028	M33070002	03.03.2033

13. Date and signature by master, authorized agent of officer


FIGHTER TWO
MASTER

IMO Convention on Facilitation of International Maritime Traffic

IMO FORM
Form 5

PENJELASAN ISTILAH

Crude Oil	: Cairan alamiah yang tidak dimurnikan yang terdiri dari hidrokarbon dan bahan organik lain.
Cargo Oil Pump Turbine	: Permesinan bantu di atas kapal yang berfungsi untuk memindahkan suatu muatan dalam bentuk cairan dari tanki kapal satu ke kapal yang lain dan juga dari tanki kapal ke pelabuhan bongkar dengan menggunakan tenaga penggerak steam bertekanan.
Ballast Pump	: Pompa yang digunakan untuk mengisi dan mengosongkan air laut ke dan dari tangki-tangki ballast di kapal.
Auxiliary Engine	: Mesin bantu pada kapal yang menghasilkan energi listrik untuk menghidupkan alat-alat bantu mesin.
Cylinder	: Bagian silindris dari mesin sebagai tempat Bergeraknya torak, dan merupakan tempat berlangsungnya pembakaran.
Plan Maintenance System	: Yaitu sistem perawatan terencana, yang merupakan standarisasi perusahaan ataupun pembuat mesin .
Running hours	: Sistem pengingat untuk mengganti oli berdasarkan jam pemakaian mesin.
Overhaul	: Proses pembongkaran mesin untuk diperiksa dan diperbaiki, dengan tujuan mengembalikan mesin ke kondisi optimal dan memperpanjang usia pemakaian kendaraan.

Cylinder head	: Komponen mesin pembakaran internal yang menutupi blok silinder dan rongga silinder, yang merupakan ruang pembakaran.
Trouble Engine	: Sebuah kata benda yang berarti kerusakan mesin
Urgent	: Keadaan meminta (menganjurkan dan sebagainya) dengan sangat.
Claim	: Suatu tuntutan atau pernyataan yang berpotensi diperdebatkan.
Record	: Berarti menyimpan catatan atau bukti tentang sesuatu dengan cara tertentu sehingga dapat dirujuk kemudian atau membuktikan bahwa sesuatu itu benar-benar ada.
Superintendent	: Orang yang bertanggung jawab atas perawatan kapal-kapal dari sebuah perusahaan pelayaran.
Emergency situation	: Keadaan yang terjadi di atas kapal yang berbeda dari situasi normal dan memiliki potensi membahayakan keselamatan manusia, harta benda, dan lingkungan.
SOLAS BOOK	: Buku tentang perjanjian maritim internasional dari International Maritime Organization (IMO) yang mengatur keselamatan jiwa di laut.
ISM Code Book	: Kode Manajemen Keselamatan Internasional, adalah standar internasional untuk sistem manajemen keselamatan kapal.
P&I club/ Lloyd	: Asosiasi asuransi bersama yang menyediakan pengumpulan risiko, informasi, dan representasi bagi para anggotanya

IMO

: Organisasi Maritim Internasional, sebuah badan khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang bertanggung jawab untuk keselamatan dan keamanan pelayaran, serta pencegahan pencemaran laut dan atmosfer oleh kapal.

CBT

: Metode pelatihan yang menggunakan komputer untuk menyampaikan dan mengakses program pelatihan.



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
PROGRAM DIKLAT PELAUT
JAKARTA



PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : STEFANUS HANS SEBASTIAN
NIS : 02158/T-I
BIDANG KEAHLIAN : TEKNIKA
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT-I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

A. Judul

"MENGOPTIMALKAN PERAN KEPALA KAMAR MESIN GUNA MENINGKATKAN
PRODUKTIFITAS KERJA DI KAMAR MESIN MT.FIGHTER TWO"

B. Masalah Pokok

1. Kurang optimalnya peran atau fungsi Managerial KKM (Kepala Kamar Mesin)
2. Kurang disiplinnya anggota kamar mesin

C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Menganalisis penyebab kurang optimalnya peran managerial KKM
2. Menganalisis penyebab kurang disiplinnya anggota kamar mesin dalam bekerja di atas kapal

Menyetujui :

Jakarta, 19 Agustus 2024

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Penulis

r. Markus Yando, S.Si.T., M. M
Penata TK. I (III/d)
NIP. 19800605 200812 1 001

Drs. SUGIYANTO, M. M
Penata TK. I (III/d)
NIP. 19620715 198411 1 001

STEFANUS HANS
NIS : 02158/T-I

Kepala Divisi Pengembangan Usaha

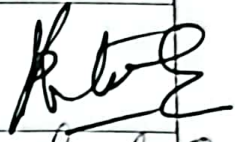

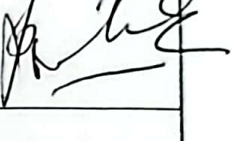
Capt. Suhartini, MM., MMT
Penata TK. I (III/d)
NIP. 19800307 200502 2 002

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

Judul Makalah : **MENGOPTIMALKAN PERAN KEPALA KAMAR MESIN GUNA
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DI KAMAR MESIN
MT.FIGHTER TWO**

Dosen Pembimbing II : **Drs. SUGIYANTO, M. M**

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
01	19/8-20	Pengantar simpotris di lanjut Penulisan bab I	
02	26/8-20	Pengantar bab I, II, III IV Revisi	
		Revisi bab I sd . bab IV	

Catatan :

.....



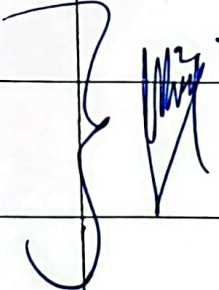
.....

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

Judul Makalah : MENGOPTIMALKAN PERAN KEPALA KAMAR MESIN GUNA
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DI KAMAR MESIN
MT.FIGHTER TWO

Dosen Pembimbing I : Markus Yando, S.SI.T., M. M

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uralan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	19/8/2024	Sinopsis judul sk	
2		- Bab 1. Revisi Identifikasi hasil.. Mch. kum → Mch. 3, - BAB 2. dijabarkan signa penulsa. judul tulisan, tahun penulisan. BAB. 3. Revisi sekuraku dengan objek BAB. 4. Revisi	
3	26/8/24	BAB. I. sk.	
		BAB. II sk	
		BAB. III. sk	
		BAB IV. sk	

Catatan :
.....
.....