

ANALISIS PENYEBAB TERJADINYA KETERLAMBATAN PROSES BONGKAR MUAT DI MV. JHONI XLIX



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Pendidikan dan Pelatihan Pelaut (DP) Tingkat I

ADHITYA SUATRAT
NIS. 25.05.101.003 / ANT - I
AHLI NAUTIKA TINGKAT I

PROGRAM DIKLAT PELAUT TINGKAT I
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR
TAHUN 2025

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ADHITYA SUATRAT
Nomor Induk Siswa : 25.05.101.003
Program Diklat : Ahli Nautika Tingkat I

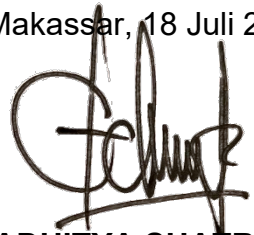
Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul:

“ANALISIS PENYEBAB TERJADINYA KETERLAMBATAN PROSES BONGKAR MUAT DI MV. JHONI XLIX”

Merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam KIT tersebut, kecuali tema dan yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 18 Juli 2025



ADHITYA SUATRAT
NIS. 25.05.101.003

**PERSETUJUAN SEMINAR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

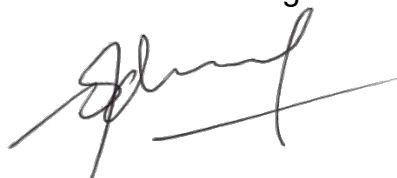
Judul : **ANALISIS PENYEBAB TERJADINYA
KETERLAMBATAN PROSES BONGKAR MUAT
DI MV. JHONI XLIX**

Nama Pasis : ADHITYA SUATRAT
NIS : 25.05.101.003
Program Diklat : Ahli Nautika Tingkat I

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan.

Makassar,
Persetujuan

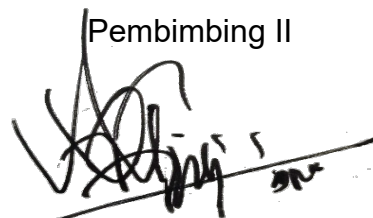
Pembimbing I



Capt. H. Makmur, M.Pd., M.Mar

Nip. 19670517 199703 1 001

Pembimbing II



Capt. Fajrur Rahman, S.Si.T., M.M., Mar

Nip. 19781109 202321 1 007

Mengetahui
Manajer Diklat



Ir. Suyuti, M.Si., M.Mar.E
Nip. 19680508 200212 1 002

**ANALISIS PENYEBAB TERJADINYA KETERLAMBATAN PROSES
BONGKAR MUAT DI MV. JHONI XLIX**

Disusun dan Diajukan Oleh:

ADHITYA SUATRAT

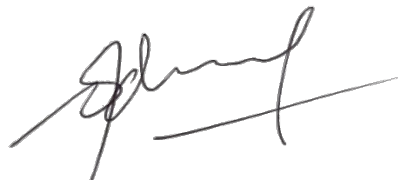
25.05.101.003

Telah dipresentasikan di depan panitia seminar Ujian KIT

Pada tanggal, 11 Juli 2025

Menyetujui,

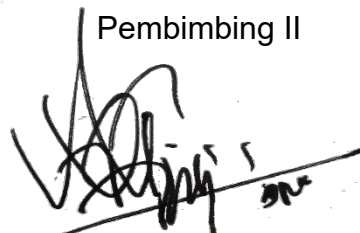
Pembimbing I



Capt. H. Makmur, M.Pd., M.Mar

NIP. 19670517 199703 1 001

Pembimbing II



Capt. Fajrur Rahman, S.Si.T., M.M., Mar

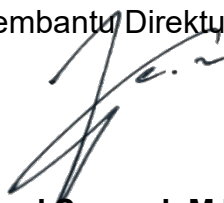
NIP. 19781109 202321 1 007

Mengetahui

a.n Direktur

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Pembantu Direktur I



Capt. Faisal Saransi, M.T., M.Mar

NIP. 19750329 199903 1 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Azza Wa Jalla karena atas berkah dan rahmat serta karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan karya ilmiah terapan ini dengan judul: “ANALISIS PENYEBAB TERJADINYA KETERLAMBATAN PROSES BONGKAR MUAT DI MV. JHONI XLIX”.

Karya ilmiah terapan 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 karya ilmiah terapan ini, penulis sepenuhnya merasa bahwa masih banyak kekurangan baik dalam teknik penulisan maupun kualitas materi yang disajikan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

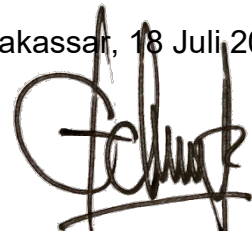
Dalam penyusunan karya ilmiah terapan ini, juga tidak lepas dari keterlibatan banyak pihak yang telah membantu, sehingga dalam kesempatan ini pula penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
2. Pudir I Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
3. Pudir II Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
4. Pudir III Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
5. Maneger Diklat Teknis Peningkatan dan Penjenjangan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
6. Pembimbing I penulisan KIT Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
7. Pembimbing II KIT Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

8. Seluruh Staff Pengajar Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar atas bimbingan yang diberikan kepada penulis selama mengikuti program diklat ahli Nautika Tingkat I (ANT I) di PIP Makassar
9. Istri serta keluarga tercinta yang telah memberikan doa dan dorongan serta bantuan moril dan material, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan KIT ini

Akhir kata, penulis berharap agar karya ilmiah terapan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkan terutama dari kalangan Akademis Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 18 Juli 2025



ADHITYA SUATRAT

NIS. 25.05.101.003

ABSTRAK

ADHITYA SUATRAT, Analisis Penyebab Terjadinya Keterlambatan Proses Bongkar Muat Di MV. JHONI XLIX.

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam operasional kapal, khususnya dalam industri maritim yang menuntut keahlian teknis dan adaptabilitas terhadap perubahan. MV. JHONI XLIX, sebuah kapal curah berbendera Indonesia, menghadapi tantangan dalam pengembangan dan pemeliharaan kualitas sumber daya manusia. Kurangnya pelatihan yang terstruktur dan kurangnya kesejahteraan awak kapal menjadi faktor utama yang mempengaruhi kualitas dan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi sumber daya manusia di kapal tersebut serta memberikan solusi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan keselamatan kapal agar tidak terjadi keterlambatan dalam proses bongkar muat.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi keterlambatan dalam proses bongkar muat di MV. JHONI XLIX, termasuk kurangnya pelatihan yang sesuai dengan standar internasional dan kurangnya fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kesejahteraan awak kapal. Selain itu, kurangnya motivasi dan pemahaman terhadap prosedur kerja juga turut menghambat kelancaran operasional kapal. Sebagai solusi, penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan pelatihan reguler, peningkatan fasilitas kesejahteraan, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan dan objektif. Dengan implementasi langkah-langkah ini, diharapkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia di MV. JHONI XLIX dapat ditingkatkan, sehingga mendukung kelancaran dan keselamatan operasional kapal secara keseluruhan.

Kata Kunci: Sumber daya manusia, keterlambatan, bongkar muat

ABSTRACT

ADHITYA SUATRAT, *Analysis The causes made the delay of the loading and unloading operation on MV. JHONI XLIX.*

Human resources play a crucial role in ship operations, especially in the maritime industry which demands technical expertise and adaptability to changes. MV. JHONI XLIX, a bulk carrier flagged under Indonesia, faces challenges in developing and maintaining the quality of its human resources. Lack of structured training and poor welfare conditions for crew members are significant factors affecting their quality and performance. This research aims to analyze the human resource conditions aboard the vessel and propose solutions to enhance operational efficiency and safety, so the crew can prevent the delay of loading and unloading operation.

The study identifies several factors contributing to the low quality of human resources that made the delay of the loading operation on MV. JHONI XLIX, including insufficient training that meets international standards and inadequate facilities to improve crew welfare. Additionally, lack of motivation and understanding of operational procedures also hinder smooth ship operations. As a solution, the research suggests the need for enhanced regular training, improved welfare facilities, and the implementation of a more transparent and objective performance evaluation system. With the implementation of these measures, it is expected that the quality and competence of human resources on MV. JHONI XLIX can be enhanced, thereby supporting overall operational smoothness and safety of the vessel.

Keywords: *Human resources, bulk carrier, delay, loading and unloading*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KIT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Proses Muat Batubara	5
B. Pengertian Keterlambatan.....	5
C. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	5
1. Faktor Manusia	6
2. Organisasi di Atas Kapal.....	12
3. Faktor Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja.....	16
BAB III METODE PENGAMBILAN DATA	
A. Jenis Penelitian	20
B. Defenisi Konsep	20
C. Unit Analisis	21
D. Teknik Pengumpulan Data	21
E. Teknik Analisis Data	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	

A. Lokasi Kejadian	25
B. Situasi dan Kondisi	27
C. Temuan.....	27
D. Urutan Kejadian	36
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	39
B. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA.....	41
LAMPIRAN	42

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
3.1 General Arrangement	26
3.2 Ruang Muat (Palka)	27

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. <i>Ship Particular</i>	42
2. <i>Crew List</i>	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Di era globalisasi saat ini, peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting dan strategis, khususnya dalam sektor maritim dan perkapalan. Industri maritim memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya terampil tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan regulasi internasional.

MV. JHONI XLIX, tempat penulis bekerja sebagai *Chief Officer*, adalah sebuah kapal tipe *bulk carrier* berbendera Indonesia. Kapal curah (*bulk carrier*) adalah jenis kapal yang dirancang dan dibangun khusus untuk mengangkut muatan curah seperti bijih besi, bijih tembaga, batu bara, jagung, bauksit, dan lainnya. Muatan-muatan ini dikapalkan tanpa kemasan, yang menuntut penanganan dan pengelolaan yang cermat untuk memastikan keselamatan dan efisiensi operasi kapal. Oleh karena itu, kemampuan dan keahlian awak kapal dalam mengoperasikan kapal dan menangani muatan sangatlah vital.

Namun, dalam kenyataannya, masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya

manusia di atas kapal. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pelatihan yang memadai dan berkelanjutan bagi para awak kapal. Banyak awak kapal yang masih belum memiliki sertifikasi yang diperlukan atau belum mengikuti pelatihan yang sesuai dengan standar internasional. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kelancaran operasi kapal, terutama dalam situasi darurat atau ketika menghadapi kondisi cuaca yang ekstrem.

Selain itu, motivasi dan kesejahteraan awak kapal juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Kehidupan di atas kapal sering kali menuntut ketahanan fisik dan mental yang tinggi, mengingat lamanya waktu yang dihabiskan di laut dan jauh dari keluarga. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan awak kapal melalui program-program dukungan psikologis dan fasilitas yang memadai di atas kapal juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan upaya peningkatan sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi penyediaan pelatihan reguler yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan regulasi terbaru, peningkatan fasilitas dan kesejahteraan awak kapal, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Dengan demikian, diharapkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia di MV. JHONI XLIX dapat terus ditingkatkan guna menunjang kelancaran pengoperasian kapal.

Saat penulis bekerja di MV. Jhoni XLIX terjadi banyak kejadian yang menyebabkan ketidak lancar dalam pengoperasian kapal, salah satunya pada saat kapal memasuki pelabuhan muat dimana dilakukan pengecekan oleh pihak terkait untuk memastikan ruang muat telah siap untuk dimuat. Namun saat pengecekan ditemukan ruang muat yang masih dalam keadaan yang tidak siap dimuat dimana terdapat sisa-sisa muatan dan tergenang oleh air.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menuangkannya dalam bentuk Karya Ilmiah Terapan dengan judul:
“ANALISIS PENYEBAB TERJADINYA KETERLAMBATAN PROSES BONGKAR MUAT DI MV. JHONI XLIX”

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam pembahasan karya ilmiah terapan ini terkait dengan keterlambatan proses pemuatan yaitu :

Apa yang menyebabkan terjadinya keterlambatan proses pemuatan di MV. JHONI XLIX.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian karya ilmiah terapan ini adalah:

Untuk mengetahui penyebab terjadinya keterlambatan proses bongkar muat di atas kapal.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian karya ilmiah terapan ini dapat memberikan kontribusi-kontribusi yang berguna bagi beberapa aspek, di antaranya:

1. Dari aspek teoritis (keilmuan) agar dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan pengetahuan tentang kepelautan, khususnya bagi para pembaca yang akan bekerja di atas kapal sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan hal-hal yang tidak diinginkan dalam operasional kapal dapat dihindari.
2. Dari aspek praktek (guna laksana) sebagai bahan masukan bagi para Perwira serta para awak kapal apabila bekerja di atas kapal dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Proses Muat Batubara

Proses muat batubara di kapal merupakan rangkaian kegiatan pemindahan batubara dari tempat penumpukan (*stockpile*) ke atas kapal untuk tujuan pengangkutan laut. Kegiatan ini melibatkan berbagai elemen seperti alat berat, conveyor, barge, ship loader, dan tenaga kerja. Menurut Munir (2019), keberhasilan proses muat sangat tergantung pada koordinasi antar system dan efisiensi waktu pelaksanaan.

B. Pengertian Keterlambatan

Keterlambatan dalam konteks operasional pelabuhan adalah suatu kondisi di mana kegiatan tidak selesai sesuai waktu yang telah direncanakan atau dijadwalkan. Handoko (2017) menjelaskan bahwa keterlambatan dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal dan berdampak pada peningkatan biaya operasional serta risiko kerugian kontrak.

C. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2016:44), sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih

tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan dan keterampilan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Berikut faktor faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia:

1. Faktor Manusia

a. Pengetahuan dan Keterampilan Anak Buah Kapal

Konvensi *Standard of Training, Certification and Watchkeeping (STCW)* 1978 Amandemen 2023. Setiap kapal diawaki dengan pelaut-pelaut yang berkualifikasi, berijazah dan sehat sesuai dengan persyaratan-persyaratan nasional dan internasional (*International Safety Management Code*). Anggota awak kapal yang baru harus mengenal kapalnya secara umum tetapi khususnya dengan perlengkapan dan prosedur-prosedur yang akan dipergunakan, operasikan dan selenggarakan sesuai chapter 1: *general provisions*, Reg I/6 training and assessment.

Perusahaan-perusahaan harus memastikan kompetensi para pelaut yang dipekerjakannya. Hal ini dapat dilakukan jika mempekerjakan personil yang berkualifikasi atau memberikan pelatihan/peningkatan kemampuan bagi mereka yang dipekerjakan (Konvensi STCW 1978 Amandemen 2010).

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin (2014:97) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan motivasi letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikotropi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Sesuai dengan ISM Code elemen 6 yang diberlakukan oleh IMO bahwa salah satu dari peraturan yang diharuskan adalah familiarisasi bagi personil yang baru ditempatkan untuk memahami dengan benar tugas dan tanggung jawabnya, yang berhubungan dengan keselamatan kerja dan perlindungan lingkungan.

Menurut *International Safety Management (ISM) Code*, Poin 6 : *Resources And Personnel* (Sumber Daya dan Personil) dalam terjemahan bebas oleh Ir. Pieter Batti (2000:121), sebagai berikut :

1) Elemen 6.1

Perusahaan harus menjamin bahwa seorang Nakhoda sudah:

- (1) Dipilih secara teliti untuk memberikan komando
- (2) Sepenuhnya mengetahui SMS perusahaan dan,
- (3) Diberi dukungan yang diperlukan, sehingga tugas-tugas Nakhoda dapat terlaksana dengan aman.

2) Elemen 6.2

Perusahaan harus menjamin bahwa tiap kapal diawaki oleh pelaut-pelaut yang berikualifikasi, bersertifikat, dan sehat secara medis sesuai dengan persyaratan-persyaratan, baik nasional maupun internasional.

3) Elemen 6.3

Perusahaan harus membuat prosedur untuk menjamin bahwa personil baru atau personil yang dipindahkan pada tugas baru yang berhubungan dengan keselamatan dan lindungan lingkungan diberi waktu penyesuaian yang cukup dengan tugas-tugasnya. Petunjuk-petunjuk yang penting sebelum berlayar, harus ditentukan, didokumentasikan, dan dipersiapkan.

4) Elemen 6.4

Perusahaan menjamin bahwa seluruh personil yang terlibat dalam *Safety management System* (SMS) memiliki pengetahuan yang baik mengenai hukum, peraturan, Code dan petunjuk yang berlaku.

5) Elemen 6.5

Perusahaan harus membentuk dan memelihara prosedur yang akan digunakan untuk menetapkan jenis latihan yang mungkin diperlakukan, dalam menunjang pelaksanaan SMS lebih lanjut dan harus menjamin bahwa latihan dimaksud diberikan pada seluruh personil yang memerlukan.

6) Elemen 6.6

Perusahaan harus membuat prosedur yang memungkinkan semua personil kapal menerima

informasi yang berhubungan dengan SMS dalam bahasa yang dimengerti oleh mereka.

7) Elemen 6.7

Perusahaan harus menjamin bahwa personil kapal dapat berkomunikasi secara efektif dalam melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan SMS.

b. Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2006:144) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Dewi Hangraeni (2012:76) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Sutrisno (2013: 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan (2006:148) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para ABK akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan

balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi pemerintah.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan kapal, semua ABK mesin akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para ABK mesin agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Organisasi di Atas Kapal

a. Penanggung Jawab Pekerjaan

Berdasarkan UU No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran,
Pasal 1 sebagai berikut :

- 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
- 2) Butir 41 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.
- 3) Butir 42 bahwa Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain Nakhoda

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

Yang dimaksud awak kapal dalam pembahasan ini adalah orang yang bekerja di atas kapal. Diatas kapal adalah tanggung jawab seorang Nakhoda untuk memastikan bahwa pengenalan dan pelatihan sudah terlaksana dengan baik. Dimana pelatihan

yang baik itu diharapkan dapat menunjang pengoperasian kapal yang aman dan selamat.

Permasalahan lain diuraikan pada bab sebelumnya adalah tidak adanya perhatian dari Nakhoda dan Perwira senior untuk awak kapal yang mempunyai penyakit Home Sick sehingga hubungan kerja di atas kapal tidak harmonis. Hal ini erat kaitannya dengan keahlian seorang pemimpin dalam memutuskan sebuah organisasi.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah kelompok juga tergantung dari orang-orang yang dipimpinnya. Bila seseorang pemimpin gagal dalam memimpin akibatnya anak buah yang dipimpin itu akan hilang rasa percayanya. Kecurigaan-kecurigaan pun akan terjadi yang akhirnya hilangnya keharmonisan dalam bekerja.

Keterbatasan yang dimiliki oleh pimpinan di atas kapal, ataupun tiap-tiap individu anak buahnya di atas kapal akan berpengaruh pada tingkah laku dan pemikiran dari masing-masing individu dalam melakukan kegiatan rutinitas di atas kapal serta kurangnya perhatian pimpinan sehingga akan mengalami gangguan dalam melakukan kegiatan dan aktivitas kerja di atas kapal.

Menurut Engkos Kosasih, dan Hananto Soewedo (2007:2-3) bahwa fungsi manajemen terutama mencakup fungsi-fungsi

planning, organizing, actuating dan *controlling* yang merupakan satu kesatuan dalam proses manajemen.

- a) *Planning* (perencanaan) adalah gambaran tentang apa yang akan di capai sebagai pedoman/garis besar yang di tuju. Perencanaan yang baik harus bersifat realitis, di buat oleh para ahli dan bisa menjawab pertanyaan 5 W (*Whats-Why-Who-When-Where*) serta harus ada kesepakatan bersama pihak-pihak terait. Perencanaan jangka panjang biasanya dianaliis dengan analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity, Threats*), tujuan yang jelas dan kemampuan manajemen.
- b) *Organizing* (pengorganisasian) adalah pengelopmpokan tentang tugas/pekerjaan, jeni pekerjaan, tanggung jawab, wewenang, unit-unit kerja terkait, siapa yang akan melakukan, apa alat-alatnya bagaimana keuangan dan failitasnya.
- c) *Motivating* atau *directing* atau *actuating* adalah penggerakan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan memberikan bimbingan, intruksi, nasihat:
 - (1) Pada *commanding* cenderung hanya memerintahkan, tidak ikut mengamati.

(2) Pada *directing* keterlibatan langsung dalam pelaksanaan kurang kelihatan.

(3) *Actuating* harus menggerakkan dengan mengikuti pelaksanaannya. Bila perlu menegur untuk setiap kesalahan-kealahan.

d) *Controlling* (pengawasan dan pengendalian) adalah pengawasan apakah pelaksanaan sesuai rencana. Bila terhadap penyimpanan, segera dapat diperbaiki/dikendalikan.

e) *Evaluating* (penelitian) adalah proses pengukuran dan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang seharusnya.

b. Jam kerja/jam istirahat

Kelelahan atau fatigue adalah merupakan suatu keadaan fisik dan mental yang mengakibatkan terjadinya penurunan daya kerja dan mengakibatkan seseorang kehilangan kemauan untuk bekerja di karenakan kondisi psikologis nya lelah yang berat mengakibatkan seseorang ingin berhenti untuk bekerja di karenakan seseorang tersebut tidak mampu lagi meneruskan pekerjaannya. Pekerja yang mengalami lelah atau fatigue dan terus melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan dan berdampak buruk terhadap kesehatan tubuhnya. (Grandjean, 2005:35)

Dalam *Maritime Labour Convention (MLC)* 2006, regulasi 2.3 tentang Jam Kerja dan Jam Istirahat yang bertujuan untuk memastikan awak kapal memiliki jam kerja atau jam istirahat yang teratur, menyatakan bahwa Setiap Negara Anggota wajib memastikan bahwa jam kerja atau jam istirahat awak kapal telah diatur dan wajib menetapkan jam kerja maksimum atau jam istirahat minimum dalam jangka waktu tertentu yang konsisten dengan ketentuan yang diatur dalam kaidah.

Dalam Standar A2.3 butir 5 mengatur batas pada jam kerja atau jam istirahat wajib sebagai berikut:

- 1) Jam kerja maksimum wajib tidak melebihi: (i) 14 jam dalam jangka waktu 24 jam; dan (ii) 72 jam dalam jangka waktu tujuh hari; atau
- 2) Jam istirahat minimum wajib tidak kurang dari: (i) sepuluh jam dalam jangka waktu 24 jam; dan (ii) 77 jam dalam jangka waktu tujuh hari.

Sedangkan dalam butir 6 mengatur jam istirahat dapat dibagi ke dalam tidak kurang dari dua jangka waktu, satu diantaranya paling singkat enam jam lamanya, dan jeda waktu antar waktu istirahat berturut-turut tidak melebihi 14 jam.

3. Faktor Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja

Lingkungan dan daerah tempat awak kapal bekerja dapat menyebabkan hilangnya komitmen mereka terhadap kontrak kerja. Menurut Kartini Kartono dalam bukunya "Psikologi Sosial untuk

Manajemen Perusahaan dan Industri" (2014: 149-150), salah satu aspek yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja adalah Lingkungan Kerja. Namun, secara praktis, hal ini tidak selalu memiliki kaitan langsung atau pengaruh terhadap rendahnya moral buruh dan pegawai, atau terhadap sikap mereka yang menolak pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menimbulkan hubungan sosial yang tidak harmonis di atas kapal, bahkan membuat seseorang merasa tidak betah dengan pekerjaannya.

Ketika awak kapal merasa tidak nyaman di atas kapal, gangguan-gangguan psikis akan muncul, yang dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka dan menurunkan komitmen serta motivasi kerja. Gangguan tersebut tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga mempengaruhi awak kapal lainnya, sehingga keselamatan dan keamanan pengoperasian kapal terancam, yang pada akhirnya membahayakan keselamatan seluruh awak kapal.

Oleh karena itu, seorang Nakhoda harus dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang merangsang awak kapal untuk menyukai pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan mereka. Salah satu bentuk kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga, puas, dan berhasil dalam melaksanakan tugas hingga tuntas, yang disebut sebagai pemuas insting keahlian dan keterampilan.

Prestasi kerja atau keberhasilan dalam berkarya memberikan seseorang status sosial, rasa hormat, dan pengakuan dari lingkungan sekitarnya (Kartini Kartono: 2014:167). Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, seorang Nakhoda dapat membantu awak kapal mencapai kepuasan dan keberhasilan tersebut, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja dan komitmen terhadap tugas-tugas mereka di atas kapal.

Menurut Veithzal Rivai, (2013:4-5) bahwa kemampuan manajerial dalam menjalankan kegiatan usahanya dipengaruhi oleh 7 aspek, yaitu:

a. Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi para pengikutnya. Terdapat sumber dan bentuk kekuasaan paksaan, legitimasi keahlian, referensi, informasi dan hubungan. Kepemimpinan bukan saja bertanggung jawab agar orang-orang bekerja namun juga mengendalikan kebanyakan alat pemuas kebutuhan manusia dalam organisasi

b. Pemecahan Masalah

Dalam menjalankan perannya sebagai pengambil keputusan, manajer harus mampu menangani masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi. Sebagai penanganan masalah, manajer mengambil tindakan korektif sebagai

tanggapan terhadap masalah-masalah yang tidak diduga sebelumnya.

c. Komunikasi

Perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa cara bentuk penyampaian informasi, maka hanya melalui komunikasi kebutuhan manusia dasar dapat terpenuhi. Dalam organisasi, pencapaian tujuan dengan segala proses membutuhkan komunikasi yang efektif, sehingga pemimpin menyampaikan informasi berupa perintah, atau bawahan menyampaikan informasi laporan lisan maupun tulisan sehingga mencapai sasaran dengan persepsi yang sama.

d. Keterampilan Manajerial

Keterampilan manajerial yang efektif adalah:

- 1) Keterampilan Teknis : yaitu keterampilan menerapkan pengetahuan khusus dan keahlian spesialisasi
- 2) Keterampilan Manusia : Kemampuan bekerjasama, memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok
- 3) Keterampilan Konseptual : Keterampilan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi rumit