

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL DI MV. PELICAN GLORY



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

DARWIS

NIS. 19.08.101.003

AHLI NAUTIKA TINGKAT I

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

TAHUN 2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Darwis
Nomor Induk Siswa : 19.08.101.003
Program Diklat : Ahli Nautika Tingkat I

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul:

**“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL
DI MV. PELICAN GLORY”**

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

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

Makassar, 08 November 2019


Darwis

**PERSETUJUAN SEMINAR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

Judul : **UPAYA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL
MV. PELICAN GLORY**

Nama Pasis : Darwis

NIS : 19.08.101.003

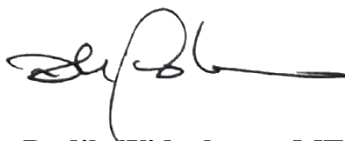
Program Diklat : Ahli Nautika Tingkat I

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan.

Makassar, 08 November 2019

Menyetujui:

Pembimbing I



Capt. Dodik Widarbowo, MT, M.Mar
NIP.19680423 198903 1 002

Pembimbing II



Capt. Aries Allolayuk, M.Pd, M.Mar
NIP.19560607 198703 1 002

Mengetahui
Pelaksana Diklat Pelaut



Capt. Welem Ada', M.Pd, M.Mar
NIP. 19670517 199703 1 001

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL

MV. PELICAN GLORY

Disusun dan Diajukan Oleh:

DARWIS
NIS. 19.08.101.003
Ahli Nautika Tingkat I

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian KIT

Pada tanggal November 2019

Menyetujui:



Pembimbing I

Pembimbing II

Capt. Dodik Widarbowo, M.T, M.Mar
NIP. 19680423 198903 1 002

Capt. Aries Allolayuk, M.Pd, M.Mar
NIP. 19560607 198703 1 002

Mengetahui:

Pembantu Direktur 1 PIP Makassar

Ketua Program Studi Nautika

Capt. Mustamin Latief, M.Pd, M.Mar
NIP. 19681227 199903 1 001

Capt. Welem Ada', M.Pd, M.Mar
NIP. 19670517 199703 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah dan rahmat serta karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan karya ilmiah terapan ini dengan judul: *UPAYA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL DI MV. PELICAN GLORY.*

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 tehnik 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. Bapak Capt. RAHMAT CAHYANTO.,M.M,M.Mar selaku direktur PIP MAKASSAR
2. Bapak Capt.DODIK WIDARBOWO.M.T,M.Mar selaku dosen pembimbing I
3. Bapak Capt.ARIES ALLOLAYUK,M.Pd,M.Mar selaku dosen pembimbing II
4. Semua rekan-rekan ANT-I angkatan XVII maupun pihak lain yang telah membantu dalam penulisan karya ilmiah terapan ini.

Akhir kata, penulis berharap agar karya ilmiah terapan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Makassar, 08 November 2019



Penulis

ABSTRAK

DARWIS, Upaya Meningkatkan Kinerja Awak Kapal MV. PELICAN GLORY. Dibimbing oleh Dodik Widarbowo dan Aries Allolayuk.

Sangat tidak mudah bagi orang-orang yang bekerja di pengeboran minyak lepas pantai, dimana kapal tidak lepas dari pekerjaan yang sangat berbahaya akibat pekerjaan pengeboran minyak. Kapal-kapal yang beroperasi di pengeboran minyak hanya diberikan waktu 1 (satu) hari masuk pelabuhan dalam sebulan. Waktu satu hari (24 jam) tersebut juga tidak bisa disia-siakan untuk mengistirahatkan awak kapal yang selama satu bulan penuh bekerja melayani pengeboran minyak. Akan tetapi, waktu satu hari tersebut hanya digunakan untuk perbaikan alat-alat kapal yang mengalami kerusakan saat bekerja di pengeboran minyak. Pada situasi dan kondisi diatas, awak kapal sering mengalami kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaannya di atas kapal.

Penelitian ini dilaksanakan di kapal MV. PELICAN GLORY saat beroperasi di Qatar (Kapal Penumpang Pengeboran Minyak) sumber data yang diperoleh adalah data primer yang langsung dari tempat penelitian dengan cara melakukan pengamatan dan wawancara langsung dengan crew kapal. Kemudian data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui catatan atau dokumen yang dimiliki oleh kapal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam upaya untuk menjaga kinerja awak kapalnya untuk dapat menunjang kelancaran operasional kapal dan terpenuhinya jadwal pelayaran yang diharapkan secara terus menerus maka penggunaan waktu kerja yang sebaik-baiknya dan tempat yang benar dalam meningkatkan komitmen anak buah kapal, menjaga kinerja awak kapal sangat diperlukan guna mendukung hasil sesuai yang diharapkan semua pihak, terutama dalam ketepatan waktu dari tiap operasional pelayaran dari tiap pelaksanaan tugas agar terhindar dari bahaya-bahaya dan resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dan tidak diinginkan.

ABSTRACT

DARWIS, Efforts to Improve the Performance of Crew MV. PELICAN GLORY.
Supervised by Dodik Widarbowo and Aries Allolayuk..

It is not very easy for people who work in offshore oil drilling, where ships cannot escape from very dangerous work due to oil drilling work. Ships operating in oil drilling are only given 1 (one) day to enter the port in a month. One day (24 hours) also cannot be wasted to resting the crew who for one full month worked to serve oil drilling. However, one day's time is only used to repair ship equipment that suffered damage while working in oil drilling. In the situation and conditions above, the crew often experience boredom in carrying out their work on the ship.

This research was carried out on the MV. PELICAN GLORY while operating in Qatar (Oil Drilling Passenger Vessels) the source of the data obtained is primary data directly from the research site by conducting observations and interviews directly with the crew of the ship. Then secondary data is data obtained through records or documents owned by the ship associated with this research.

The results of this study indicate that in an effort to maintain the performance of the crew to be able to support the smooth operation of the ship and the fulfillment of the expected cruise schedule continuously, the use of working time as well as possible and the right place in increasing the commitment of the crew, maintaining the performance of the crew it is very necessary to support the results as expected by all parties, especially in the timeliness of each shipping operation of each task to avoid the dangers and risks of accidents that may occur and are not desirable.

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	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Batasan masalah	2
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Hipotesis	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Faktor Manusia	5
B. Organisasi di Atas Kapal	11
C. Pekerjaan dan Lingkungan Kerja	15
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Lokasi Kejadian	18
B. Situasi dan Kondisi	18
C. Temuan	21
D. Urutan Kejadian	36
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	38
B. Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Transportasi laut merupakan salah satu sarana pengangkutan terpenting di dunia yang makin hari makin ditinjau pelaksanaannya baik segi sistemnya, hukumnya, masalah-masalah yang dihadapinya, dan sebagainya. Transportasi laut pada umumnya menggunakan kapal. Yang sangat banyak jenis maupun fungsinya, tergantung dari sifat pekerjaannya, jenis muatannya, daerah pelayarannya dan masih banyak criteria yang membagi kapal dari yang konvensional hingga yang termodern. Dari sifat pekerjaannya dan jenis muatannya, kapal dapat dikenal sebagai kapal yang melayani beberapa kepentingan seperti untuk pengerukan, survey, pengeboran, penyelamatan, pemeliharaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP) dan sebagainya.

MV. PELICAN GLORY beroperasi di perairan Qatar platform MM 137. Di mana lokasi pengeboran ini adalah termasuk wilayah negara Qatar dengan operator pelaksana pengeboran juga dari Qatar Petroleum yang merupakan milik pemerintah Qatar.

Kapal yang bekerja di pengeboran berbeda dengan kapal-kapal lainnya dalam prosedur kerja, pengetahuan dan pengalaman crew sangat menentukan berjalannya prosedur kerja tersebut. Seperti yang penulis alami saat seorang perwira deck akan bekerja di kapal crew boat dengan pengalaman perwira di kapal tanker. Pada saat jam jaga 00.00 – 06.00 yang merupakan jam jaga mualim I, dan akan melakukan olah gerak kapal terjadi keterlambatan akibat

kurangnya pengalaman Nakhoda dalam mengendalikan kapal crew boat. Kondisi ini akan mempengaruhi kinerja kapal.

Dalam kondisi yang seperti itu seluruh ABK dituntut peranananya dalam hal pengetahuan dan pengalaman yang mumpuni untuk dapat mengendalikan permasalahan yang terjadi sehingga mencegah terjadinya kecelakaan demi kelancaran pekerjaan yang selalu memperhatikan aspek keselamatan. Hal ini sangat penting karena dengan pengetahuan dan pengalaman awak kapal dapat meningkatkan kinerja awaknya yang secara langsung maupun tidak langsung dan akan berpengaruh terhadap pengoperasian kapal.

Berdasarkan uraian di atas maka makalah ini akan mengangkat judul: ***"UPAYA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL DI MV.PELICAN GLORY"***.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah penulis kemukakan adalah Apa yang menyebabkan keterlambatan olah gerak kapal yang dilakukan Nakhoda di kapal MV. Pelican Glory ?

C. BATASAN MASALAH

Dari rumusan masalah yang telah di sebutkan di atas maka untuk lebih memudahkan dalam pembahasan masalah kedepannya yang berhubungan dengan kinerja awak kapal, maka perlu kiranya diberikan batasan dari masalah-masalah yang ditimbulkan. Adapun batasan masalah

pada pembahasan ini yaitu terjadinya keterlambatan manuver Nakhoda di kapal MV. Pelican Glory.

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian karya ilmiah terapan ini adalah untuk mengetahui penyebab keterlambatan manuver yang dilakukan Nakhoda di kapal MV. Pelican Glory.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Dari segi teoritis karya ilmiah ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi Pasis/Taruna mengenai kinerja ABK tentang manuver diatas kapal.
2. Dari segi praktek
 - a. Diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam hal menjaga kinerja ABK sehingga tidak mempengaruhi pengoperasian kapal.
 - b. Diharapkan dapat menambah pengetahuan perwira di kapal pentingnya menjaga kinerja ABK
 - c. Diharapkan dapat menjadi bahan rujukan ABK agar senantiasa memperbaiki kinerja di kapal agar tidak menghambat pengoperasian kapal.

F. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hipotesis dalam penulisan karya ilmiah terapan ini adalah diduga keterlambatan manuver disebabkan Nakhoda kurang berpengalaman melakukan manuver kapal supply.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kehidupan di kapal lingkungannya jauh dari pergaulan masyarakat luas, pelaut pada umumnya mudah bersifat mementingkan diri sendiri karena kurangnya hubungan dengan masyarakat luas, akibatnya akan menimbulkan perasaan yang tertekan selama berada di kapal.

Kapal dan orang-orangnya yang berada didalamnya merupakan suatu organisasi kecil dimana Nakhoda sebagai pemimpin dan dibantu oleh perwira-perwira, jadi peran serta perwira di atas kapal sangatlah membantu kelancaran dari operasional kapal tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data rekapitulasi putusan Mahkamah Pelayaran terhadap kasus kecelakaan kapal di perairan Indonesia pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 ditemukan penyebab kecelakaan kapal di Indonesia yang tertinggi adalah faktor Sumber Daya Manusia (63,46%), faktor Alam (20,19%) dan faktor Teknis (16,35%) (Rudiana Muchlis, 2009: 1).

Selain itu juga berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, jumlah kecelakaan kapal sejak tahun 1990 dan tahun 2000 semenjak 1.551 kasus dengan menelan korban jiwa sebanyak 2684 orang serta kerugian barang sebesar 140.622,25 ton.

Penelitian Sinaga Y, dkk terhadap kasus kecelakaan kapal dari tahun 1991 hingga 1999 menunjukkan bahwa sebanyak 72% kecelakaan kapal laut yang terjadi disebabkan oleh Sumber Daya Manusia, 19% disebabkan oleh Alam, dan 9% disebabkan faktor Teknis. Sedangkan, hasil studi Sinaga & Mudana mengenai kecelakaan kapal penyeberangan di Indonesia dari tahun 2001 hingga

tahun 2006 menunjukkan bahwa faktor penyebab kecelakaan yang dominan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) /awak kapal (63%) , faktor Alam (27 %), dan faktor Teknis (10%) (Rudiana Muchlis: 2009: 1).

Sondang P.Siagian menyebutkan organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan dimana pelaku terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. (Sondang P.Siagian: 1985: 16) jelas disini terlihat bahwa dalam suatu organisasi unsur kerja sama dan hubungan antara pimpinan dan bawahan memegang peranan yang sangat penting.

Selain itu faktor etika merupakan pribadi manusia dan juga bidang yang menyangkut hubungan sesama individu, pribadi individu yang menyangkut hubungan yang harmonis masalah, kesopanan setiap individu di atas kapal tidaklah sama tergantung pada masing-masing individu tersebut.

Salito Wirawan Sarwono menyebutkan: Tingkah laku atau perbuatan manusia tidak terjadi secara separadis (timbul dan hilang disaat tertentu) tetapi selalu ada kelangsungan (kontinuitas) antar satu perbuatan dengan perbuatan berikutnya (Sarlito Wirawan Sarwono: 2010: 30).

A. FAKTOR MANUSIA

1. Pengetahuan dan keterampilan kru (*outcome* dari pelatihan atau pengalaman)

Konvensi *Standard of Training, Certification and Watchkeeping (STCW)* 1978 Amandemen 2010. 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 (Amandemen 1995 Konvensi *STCW* 1978). Perlu pula dipastikan bahwa semua pelatihan yang diperlukan telah diselesaikan sebelum personil tersebut diberikan tugas – tugas di kapal. Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan dan juga suatu kondisi yang harus mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan misi yang diemban sebuah organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional (Jhon Witmore: 1997: 104).

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu, dimana motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau rangsangan atau daya penggerak yang ada dalam diri seseorang. Defenisi lain dari motivasi adalah sebagai kondisi internal

yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Weiner: 1990: 41).

Penerapan system seleksi calon awak kapal yang dilanjutkan dengan pelatihan dan pengenalan (familiarisasi) dan pelatihan keselamatan di atas kapal akan sangat diperlukan untuk mendapatkan suatu hasil atas awak kapal yang berkualitas dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Maka dari itu antara pihak perusahaan dan pihak kapal diperlukan suatu kerjasama yang baik untuk melaksanakan suatu metode sistem pelatihan pengenalan (familiarisasi) dan pelatihan keselamatan yang baik sesuai dengan yang diatur oleh IMO yang ada didalam SOLAS dan STCW yang diimplementasikan dalam ISM CODE.

Dimana di atas kapal terhadap awak kapal yang baru naik selalu diberikan pelatihan, pengenalan, alat-alat keselamatan, semua peralatan untuk navigasi, letak dari alat-alat tersebut beserta jumlah dan cara pemakaiannya. Dimana untuk setiap minggunya selalu diadakan latihan-latihan yang berhubungan dengan keselamatan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2. Personality (kondisi mental dan emosi kru)

Terbatasnya ruang lingkup masyarakat di kapal dan tantangan alam yang selalu datang mengancam kadang-kadang menyebabkan timbulnya tekanan mental yang lebih menonjol pada tiap individu di

kapal. Kehidupan di kapal tidak ubahnya seperti bandara di tempat terpencil jauh dari keramaian, jauh dari lingkungan keluarga.

Peranan seorang pemimpin di atas kapal sangat berperan untuk meredakan tingkat emosional individu tiap anak buahnya agar menjaga keharmonisan di atas kapal dan juga dapat memotivasi anak buahnya agar dapat memahami makna dari kontrak kerjanya selama berada di atas kapal sehingga dapat timbul komitmen yang baik dari tiap anak buahnya untuk melaksanakan tugasnya sampai akhir masa tugasnya dengan tetap memperhatikan faktor keselamatan bersama di atas kapal.

Seperti kita ketahui bahwa manusia itu bekerja memerlukan kebutuhan-kebutuhan, dalam teori Maslow yang berjudul *motivation and personality* di sini Maslow menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia atas 5 tingkatan yaitu:

a. Kebutuhan yang bersifat psikologi

Manifestasi ini dalam tiga hal yaitu sandang, pangan dan tempat tinggal, kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer karena kebutuhan ini telah terasa sejak manusia lahir hingga ia meninggal.

b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan ini mengarah kedua bentuk yaitu kebutuhan keamanan jiwa dan keamanan harta.

c. Kebutuhan sosial

Karena manusia makhluk sosialnya mempunyai kebutuhan seperti:

- 1) Kebutuhan akan perasaan akan diterima orang lain dimana ia hidup dan bekerja.

- 2) Kebutuhan atau perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan peranan maju dan tidak gagal.
- 4) Perasaan akan turut serta.
- 5) Kebutuhan akan prestice timbul sebagai akibat prestasi.
- 6) Mempertinggi kapasitas kerja (D.H.Moreby: 1990: 15).

Jika salah satu kebutuhan tidak terpenuhi maka dalam kehidupannya akan merasakan sesuatu yang kurang, tetapi karena keterbatasan dan kemampuan manusia mungkin saja tidak dapat terpenuhi semuanya, hal ini akan mempengaruhi mental manusia. Sama halnya dengan kehidupan di atas kapal dimana kita ketahui terbatasnya ruang gerak sehingga perubahan-perubahan mental pelaut harus di kontrol. Sebagai perwira di atas kapal mempunyai tanggung jawab terhadap kehidupan di kapal, baik yang menyangkut pekerjaan kesejahteraan personil dan lancarnya pelayaran. Maka dengan demikian para perwira di atas kapal sebagai pemimpin harus mempunyai sifat-sifat kepemimpinan yaitu:

- a. Kualitas yang paling penting dalam diri seorang pemimpin adalah mempunyai kemampuan dalam membuat keputusan. Perwira kapal yakin bahwa ia selalu mengetahui sepenuhnya tentang semua yang terjadi.
- b. Pemimpin harus tegas dan adil
- c. Pemimpin harus mudah dihubungi semua pihak yang berhubungan dengan operasional kapal.

d. Pemimpin harus merupakan seorang pemikir, ia hendaknya menghadapi permasalahan dengan kecerdasan berfikir (D.H.Moreby: 1990: 25)

Dengan melihat fungsi-fungsi perwira sebagai kepemimpinan di atas kapal, maka perwira sangat memegang peranan penting dalam membina, menggerakkan dan mengerahkan anak buah kapal agar mau mengerti bekerja demi tercapainya suatu tujuan dalam organisasi di kapal.

Menurut Morgan (1966) dalam buku Ilmu Sosial Dasar oleh Munandar Soelaiman, (1995: 234), bahwa Sikap adalah kecenderungan untuk berespon, baik secara positif atau negatif, terhadap orang, objek atau situasi. Tentu saja kecenderungan untuk berespon ini meliputi perasaan atau pandangannya, yang tidak sama dengan tingkah laku. Sikap seseorang baru diketahui bila ia sudah bertingkah laku. Sikap merupakan salah satu pencerminan dari tingkah laku, selain motivasi dan norma masyarakat. Oleh karena itu kadang-kadang sikap bertentangan dengan tingkah laku. mempelajari sikap seseorang berarti kita mencoba untuk mengenal seseorang dari sisi kepribadiannya.

Kepribadian (personality) bukan sebagai bakat kodrat, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku social tertentu, baik berupa perasaan berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan. Definisi Kepribadian adalah gabungan keseluruhan dari sifat-sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang adalah hal yang tidak mudah, di

perlu beberapa teori dan strategi sehingga kita dapat dengan cepat untuk tanggap siapa dan bagaimana sikap dan tingkah laku kepribadian orang tersebut. Yang pasti juga kita harus terlebih dahulu mengetahui siapa diri kita. Jika kita sudah mengetahui siapa diri kita, maka dapat dengan mudah untuk menyesuaikan diri dengan orang lain.

Dalam *Qatar Petroleum Safety Management System* Bab 7 tentang *Operational Guidelines* ayat 2 tentang *Adverse Weather Conditions* disebutkan dengan jelas bahwa : “*The Vessel’s Captain has the overall authority to pause or cancel any operation due to adverse weather.*” Nakhoda kapal mempunyai kekuasaan penuh untuk menunda atau membatalkan operasi karena keadaan cuaca yang merugikan / mencelakakan.

Dalam buku *Personal Safety and Social Responsibility* (2000:200), bahwa kepemimpinan adalah sebagian dari manajemen. Seorang manajer / pemimpin diminta melakukan fungsi - fungsi sebagai berikut :

- a. Merencanakan (*Planning*)
- b. Mengatur (*Organizing*)
- c. Mengarahkan (*Directing*)
- d. Mengendalikan (*Controlling*)
- e. Menyelaraskan (*Coordinating*)

Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai sasaran - sasaran yang telah ditentukan dengan penuh semangat.

Di dalam situs internet *www.pemimpin.com* menurut *William Glasser* dalam bukunya *Choice Theory* : “Sesungguhnya di dalam situasi yang paling ekstrim sekalipun, seseorang tidak dapat dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan, jika orang tersebut mau mengerjakan pekerjaan yang dipaksakan itu biasanya hasil kerjanya tidak memuaskan”.

B. ORGANISASI DI ATAS KAPAL

1. Penanggung jawab pekerjaan / kegiatan

Menurut George P. Terry, seorang ahli management, dalam bukunya yang berjudul: *Principle of Management* menyatakan bahwa type kepemimpinan terdiri dari 6 macam yaitu:

- a. *Type non Pribadi* yaitu: Kepemimpinan yang memberikan cermin kurang adanya kontak pribadi yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya.
- b. *Type Pribadi* yaitu: Kepemimpinan yang didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya.
- c. *Type Otoriter* yaitu: Menganggap kepemimpinan merupakan hak pribadi dan berpendapat bahwa pemimpin dapat menentukan apa saja dalam organisasi tanpa, mengadakan konsultasi dengan bawahan yang melaksanakan
- d. *Type Demokratis* yaitu: Pimpinan menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan dan pendapat-pendapat anggota kelompok.
- e. *Type Paternalis* yaitu: Pemimpin yang sangat memperhatikan keinginan dan kesejahteraan anak buah.

f. *Type Indigenous* yaitu: Pemimpin yang bersifat pembawaan, type ini sering timbul dalam organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal (Soesilo Martono: 1990: 45).

Yang dimaksud awak kapal dalam pembahasan ini adalah orang yang bekerja di atas kapal. Di atas 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.

Hubungan kerja dan hubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari yang harmonis di atas kapal akan sangat berpengaruh terhadap kinerja awak kapal dan betah tidaknya bekerja di atas kapal. Tapi kenyataannya, hubungan seperti itulah yang sering terabaikan, sehingga hasil pekerjaan tidak optimal serta keselamatan kerja tidak diutamakan dan timbul permasalahan yang akhirnya mempengaruhi penilaian profesionalisme pelaut tersebut.

2. Beban Kerja / tingkat kerumitan pekerjaan

Awak kapal sangatlah berperan penting dalam menunjang keselamatan pengoperasian kapal. Dari deskripsi data yang terjadi bahwa awak kapal tidak mempunyai komitmen dalam melaksanakan kontrak kerja yang sudah disetujui. Kenyataan tersebut dapat dilihat akan membahayakan keselamatan dalam pengoperasian kapal. Hal ini dapat terjadi karena awak kapal tersebut tidak punya motivasi saat ia baru naik ke atas kapal. Selain itu juga pada saat calon pelaut akan bekerja di atas kapal milik perusahaan yang diinginkannya itu pastilah ada motivasi dalam dirinya yang menjadikannya tertarik untuk bergabung di perusahaan itu.

Dengan hilangnya komitmen dari awak kapal tersebut, akibat awak kapal sudah tidak memperhatikan keselamatan kapal dan dirinya dalam bekerja. Hal ini dapat disebabkan kurangnya pendidikan dan pelatihan awak kapal akan pentingnya keselamatan dalam bekerja. Akan tetapi apabila seorang awak kapal mempunyai pendidikan dan pelatihan yang baik, kemungkinan hal-hal tersebut dapat dikatakan tidak akan

terjadi diatas kapal. Dengan pendidikan dan pelatihan.-pelatihannya, maka seorang awak kapal diharapkan dapat mengetahui aturan-aturan kerja di atas kapal. Sehingga awak kapal dapat bekerja dengan kondisi yang selalu aman dan selamat. Untuk tingkat operasional,mualim atau awak kapal harus memiliki kemampuan melaksanakan tugas sesuai procedure yang berlaku di atas kapal.

C. FAKTOR PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan dan daerah tempat awak kapal bekerja menjadikan hilangnya komitmen untuk melaksanakan kontrak kerjanya.Menurut *Kartini Kartono dalam buku Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri(1994 149-150)* bahwa aspek yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja salah satunya adalah Lingkungan Kerja. Akan tetapi secara praktis hal ini tidak mempunyai kaitan atau pengaruh langsung terhadap moral yang rendah dari buruh dan pegawai, atau terhadap sikap menolak pekerjaannya.

Dengan lingkungan kerja yang tidakmemuaskan seseorang dapat menimbulkan suatuhubungan sosial di atas kapal menjadi tidak harmonis bahkan menjadikan seseorang tidak betah pada kerjaannya. Bila awak kapal sudah tidak betah diatas kapal, pasti akan terjadi gangguan-gangguan psikis yang dapatmempengaruhi kualitas kerjanya hingga tidak mengindahkan lagi komitmen dan motivasi kerjanya. Gangguan tersebut tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri, tapi juga akan mempengaruhi awak kapal lain. Sehingga keselamatan dan keamanan pengoperasian kapal akan terancam, yang pasti juga akan mengancam keselamatan para awak kapal yang lain.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal, akibat dari hilangnya motivasi kerja. Kejemuhan dan hilangnya motivasi kerja bukan disebabkan oleh sifat dari pekerjaannya, akan tetapi lebih banyak disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaan dan konteks sosialnya akan tetapi kondisi, fisik lingkungan kerja yang baik, belum tentu secara otomatis bisa menumbuhkan moral yang tinggi. Bahkan sebaliknya, kondisi fisik yang buruk sering kali dapat menumbuhkan moral yang sangat tinggi. Sebenarnya yang menjadi kriterium pokok itu bukan kondisi fisiknya yang tidak nyata, akan tetapi bagaimana kondisi yang nyata yang dihayati oleh para karyawan. Bukti-bukti yang menyatakan, bahwa setiap manusia itu baik secara individual maupun kolektif, memberikan reaksi dengan sensitifitas/kepekaan yang lebih tinggi terhadap perubahan iklim psikologis, umpamanya, terhadap pamrih-pamrih, maksud-maksud dan sugesti tertentu dari pada terhadap kondisi-kondisi fisik. Kalimat yang salah letak, salah ucap salah interpretasi, seluruh yang ditunjukkan dalam bergurau dan sugesti yang terlalu didesakkan, semuanya secara drastis bisa menurunkan moral atau mengurangi efisiensi kerja seseorang. Dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja awak kapal dapat ditempuh dengan:

- a. Menjalin komunikasi dengan baik dengan rekan kerja.
- b. Selalu berpikir positif terhadap hal-hal di sekitar kita
- c. Berusaha untuk tidak memaksakan kehendak dengan menghargai semua orang yang ada di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, seorang Nakhoda harus dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang akan merangsang awak kapal menyukai pekerjaannya dan bisa menambah kepuasan bagi para awak kapal. Salah satu kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja ialah rasa bangga puas dan keberhasilan/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instik keahlian ketrampilan. Prestasi kerja atau sukses dalam berkarya itu memberikan pada seseorang sebuah status sosial, respect dan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya (Kartini Kartono: 1994: 167).

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Kejadian

Penelitian ini dilakukan di atas kapal MV.PELICAN GLORY milik perusahaan DINASTIAJATI Sdn.Bhd., dengan jabatan penulis sebagai mualim I . Waktu penelitian diambil pada bulan Januari-Juli 2019. Berikut data kapal MV. PELICAN GLORY, secara terinci dilampirkan dalam Ship Particular. Selanjutnya penulis lampirkan daftar Anak Buah Kapal MV. PELICAN GLORY, yang beroperasi di Qatar Petroleum. Produksi minyak *Qatar petroleum* saat ini mencapai 1,2 juta *barrel* per hari. Wilayah kerja Qatar petroleum Oilfield dari ujung Utara (*North Oilfield*) yang berbatasan dengan negara Iran, meliputi North Oil Field A (alfa), North Oil Field B (Bravo), North Oil Field C (*Charlie*). Wilayah North Oilfield mempunyai sumur minyak / *platform* terbanyak dibandingkan wilayah *Oil Field* yang lain.

Di bagian Selatan terdapat Madyan Oil Field dan Bulhanien Oilfield, yang berbatasan dengan negara UAE. Di wilayah-wilayah kerja tersebut terdapat daerah - daerah dangkal, alur pelayaran sempit dan banyak terdapat pipa - pipa minyak di dasar laut yang sangat membahayakan pelayaran.

B. Situasi Dan Kondisi

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan penting dalam mendukung kelancaran pengoperasian kapal. Untuk terpenuhinya keberhasilan kelancaran pengoperasian kapal, aspek keselamatan merupakan

faktor utamanya dimana salah satu yang berperan di atas kapal Sumber Daya Manusianya dalam hal ini awak kapalnya.

1. Kurangnya penguasaan Nakhoda Di wilayah kerja *Qatar Petroleum Oilfield*

Arus laut di wilayah Qatar Petroleum Oil Field bergerak ke arah North West (Barat Laut) atau haluan 350° pada saat pasang, dan ke arah South East (Tenggara) atau haluan 170° pada saat surut. Tetapi untuk area tertentu, seperti di Bulhanien Oilfield (*South Field*) arah arus berbeda dengan arah arus pada umumnya (seperti yang telah dijelaskan di atas) yaitu berlawanan / kebalikan. Di area North Field kekuatan arus sangat kuat atau paling kuat dibandingkan dengan area / wilayah lainnya. Kekuatan arus antara 1 - 3.5 *knots* (mil per jam). Pasang surut berkisar 30 s.d. 150 Cm. Sedangkan di area Halul Berth (Halul Island) ada arus yang memutar karena dermaga berbentuk cekungan dan arusnya pun cukup kuat.

Karakteristik arus masing – masing wilayah yang sangat bervariasi inilah yang kurang dipahami / dimengerti oleh Nakhoda pada saat olah gerak menyandarkan kapal, sehingga mengalami kesulitan yang mengakibatkan keterlambatan karena olah gerak kapal yang terlalu lama dan menuai *complain* dari pihak *pencharter*. Selain itu, Nakhoda dan Perwira terkadang kurang mengerti / memahami karakteristik kapalnya sendiri. Kurang mengerti sejauh mana kemampuan / kekuatan mesin dan *bow thruster* kapalnya, sehingga pada saat akan menyandarkan kapal di area yang berarus kuat / angin kencang, pada saat Nakhoda / Perwira merasa yakin bahwa kekuatan mesin dan *bow thrusternya* bisa / cukup

kuat untuk menggerakkan / menahan / mengolah gerak kapal, ternyata tidak kuat saat melawan angin / arus yang kuat tersebut, baik dari depan / dari samping. Begitu juga dengan keterampilan / kecakapan dan ketepatan ABK dalam menambatkan tali, harus pada saat waktu yang tepat (*timingnya* tepat), harus cepat dan cekatan pada saat sandar dengan angin dan arus yang sangat kuat. Karena kalau terlambat kapal bisa hanyut dan tidak ada tali yang menahan sehingga bisa membahayakan kapal, apabila ada kapal lain di dekatnya, ada struktur bangunan *platform* di dekatnya, atau ada tempat dangkal di sekitarnya.

Penyebab lainnya adalah *crew* yang sama sekali tidak mengerti istilah *alongside* dan *tied-up*. Dimana *alongside* adalah kapal sandar dengan sisi kanan atau kiri lambungnya, sedangkan istilah *tied-up* adalah kapal sandar ke *platform* dengan sisi buritan yang menempel di *boatlanding platform*. Karena ketidakpahaman inilah sering terjadi kesalahan ABK deck dalam menambatkan tali pada *bollard* di *boatlanding*, sehingga posisi sandar tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh *pencharter / user*. Kadang meskipun sudah tahu / benar posisi tali tambat dan *bollardnya*, tetapi pada saat membelit terlalu lama atau bahkan salah cara membelitnya sehingga kapal tidak bisa merapat / sandar karena arus dan angin kuat, sehingga harus lepas sandar lagi dan memutar untuk memulai anjang – anjang olah gerak kapal lagi. Tentu saja hal ini memakan waktu dan menyebabkan keterlambatan yang akhirnya mendatangkan *complain* dari *pencharter*.

Nakhoda yang tidak terampil dan *familiar* pada karakteristik lokasi dan kapal dapat menyebabkan kecelakaan, terutama dalam melaksanakan pekerjaan di *offshore Qatar Petroleum Oilfield*. Pada tahun 2012 tercatat 2 kasus kapal kandas dengan kerusakan yang paling sering dialami adalah pada bagian *propeller* (baling – baling) kapal. Tindakan serta sanksi tegas untuk para Nakhoda kapal bila terjadi kecelakaan yaitu pemberhentian langsung dengan kondite buruk (*diblack- list*) serta tidak dapat kembali bekerja di seluruh kapal yang beroperasi di wilayah kerja *Qatar Petroleum Oilfield*.

2. Kurangnya Penguasaan Nakhoda terhadap fungsi dan karakteristik olah gerak kapal

Penguasaan karakteristik dan fungsi ala-alat navigasi untuk menunjang kelancaran olah gerak harus sepenuhnya dimengerti oleh Nakhoda. Nakhoda yang tidak trampil dan familiar terhadap fungsi dan karakteristik kapal dapat menyebabkan kecelakaan pada saat mengolah gerak kapal sandar di stasiun atau platform. Karakteristik kapal haruslah dikuasai sepenuhnya untuk menunjang kelancaran olah gerak sandar serta fungsi dari alat-alat.

C. TEMUAN

Berdasarkan pengalaman penulis selama bekerja di atas kapal MV. PELICAN GLORY, maka penulis uraikan pula penyebab dari permasalahan tersebut.

1. Kinerja olah gerak Nakhoda yang lambat

Dari permasalahan ini penulis mencari dan menganalisis penyebab masalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya penguasaan Nakhoda Di wilayah kerja *Qatar Petroleum Oilfield*

Arus laut di wilayah Qatar Petroleum Oil Field bergerak ke arah North West (Barat Laut) atau haluan 350° pada saat pasang, dan ke arah South East (Tenggara) atau haluan 170° pada saat surut. Tetapi untuk area tertentu, seperti di Bulhanien Oilfield (*South Field*) arah arus berbeda dengan arah arus pada umumnya (seperti yang telah dijelaskan di atas) yaitu berlawanan / kebalikan. Di area North Field kekuatan arus sangat kuat atau paling kuat dibandingkan dengan area / wilayah lainnya. Kekuatan arus antara 1 - 3.5 *knots* (mil per jam). Pasang surut berkisar 30 s.d. 150 Cm. Sedangkan di area Halul Berth (Halul Island) ada arus yang memutar karena dermaga berbentuk cekungan dan arusnya pun cukup kuat.

Karakteristik arus masing – masing wilayah yang sangat bervariasi inilah yang kurang dipahami / dimengerti oleh Nakhoda pada saat olah gerak menyandarkan kapal, sehingga mengalami kesulitan yang mengakibatkan keterlambatan karena olah gerak kapal yang terlalu lama dan menuai *complain* dari pihak *pencharter*. Selain itu, Nakhoda dan Perwira terkadang kurang mengerti / memahami karakteristik kapalnya sendiri. Kurang mengerti sejauh mana kemampuan / kekuatan mesin dan *bow thruster* kapalnya, sehingga pada saat akan menyandarkan kapal di area yang berarus kuat / angin kencang, pada saat Nakhoda / Perwira merasa yakin bahwa kekuatan mesin dan *bow thrusternya* bisa / cukup kuat untuk menggerakkan /

menahan / mengolah gerak kapal, ternyata tidak kuat saat melawan angin / arus yang kuat tersebut, baik dari depan / dari samping. Begitu juga dengan keterampilan / kecakapan dan ketepatan ABK dalam menambatkan tali, harus pada saat waktu yang tepat (*timingnya* tepat), harus cepat dan cekatan pada saat sandar dengan angin dan arus yang sangat kuat. Karena kalau terlambat kapal bisa hanyut dan tidak ada tali yang menahan sehingga bisa membahayakan kapal, apabila ada kapal lain di dekatnya, ada struktur bangunan *platform* di dekatnya, atau ada tempat dangkal di sekitarnya.

Penyebab lainnya adalah *crew* yang sama sekali tidak mengerti istilah *alongside* dan *tied-up*. Dimana *alongside* adalah kapal sandar dengan sisi kanan atau kiri lambungnya, sedangkan istilah *tied-up* adalah kapal sandar ke *platform* dengan sisi buritan yang menempel di *boatlanding platform*. Karena ketidakpahaman inilah sering terjadi kesalahan ABK deck dalam menambatkan tali pada *bollard* di *boatlanding*, sehingga posisi sandar tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh *pencharter / user*. Kadang meskipun sudah tahu / benar posisi tali tambat dan *bollardnya*, tetapi pada saat membelit terlalu lama atau bahkan salah cara membelitnya sehingga kapal tidak bisa merapat / sandar karena arus dan angin kuat, sehingga harus lepas sandar lagi dan memutar untuk memulai ancang – ancang olah gerak kapal lagi. Tentu saja hal ini memakan waktu dan menyebabkan keterlambatan yang akhirnya mendatangkan *complain* dari *pencharter*.

Nakhoda yang tidak terampil dan *familiar* pada karakteristik lokasi dan kapal dapat menyebabkan kecelakaan, terutama dalam melaksanakan pekerjaan di *offshore Qatar Petroleum Oilfield*. Pada tahun 2012 tercatat 2 kasus kapal kandas dengan kerusakan yang paling sering dialami adalah pada bagian *propeller* (baling – baling) kapal. Tindakan serta sanksi tegas untuk para Nakhoda kapal bila terjadi kecelakaan yaitu pemberhentian langsung dengan kondite buruk (*diblack- list*) serta tidak dapat kembali bekerja di seluruh kapal yang beroperasi di wilayah kerja *Qatar Petroleum Oilfield*.

- b. Kurangnya Penguasaan Nakhoda terhadap fungsi dan karakteristik olah gerak kapal

Penguasaan karakteristik dan fungsi ala-alat navigasi untuk menunjang kelancaran olah gerak harus sepenuhnya dimengerti oleh Nakhoda. Nakhoda yang tidak trampil dan familiar terhadap fungsi dan karakteristik kapal dapat menyebabkan kecelakaan pada saat mengolah gerak kapal sandar di stasiun atau platform. Karakteristik kapal haruslah dikuasai sepenuhnya untuk menunjang kelancaran olah gerak sandar serta fungsi dari alat-alat.

Setiap perwira navigasi di kapal MV. Pelican Glory yang tidak terampil dan familiar pada karakteristik lokasi dan kapal dapat menyebabkan kecelakaan, terutama dalam pelaksanaan pekerjaan di *offshore Qatar petroleum*. Tindakan serta sanksi tegas untuk para nakhoda dan perwira navigasi kapal bila terjadi kecelakaan yaitu pemberhentian langsung dengan kondisi buruk serta tidak dapat

kembali bekerja di seluruh kapal yang beroperasi atau pun yang kapalnya di *charter* oleh Qatar petroleum.

Dalam pelaksanaan operasional kapal sehari – hari, sering pihak kapal menuai *complain* dari pihak *pencharter* karena proses sandar dan lepas sandar yang agak lama sehingga menimbulkan keterlambatan.

Dengan pengalaman Nakhoda dan Perwira untuk mengoperasikan kapal yang sangat minim akan mengakibatkan keterlambatan waktu tiba maupun sandar pada stasiun. Juga wilayah kerja yang spesifik yaitu dangkal, berkarang dan banyak pipa minyak di dasar laut, area tersebut harus benar - benar diketahui, dikuasai untuk tidak masuk, berada maupun melewatinya.

Dari beberapa penyebab yang telah disebutkan di atas, maka penulis menentukan solusi pemecahan masalahnya sebagai berikut :

- a. Perlunya penguasaan wilayah kerja di Qatar Petroleum (QP) pada Nakhoda

Dalam menghadapi permasalahan seputar keterampilan olah gerak kapal oleh Nakhoda pada saat pertama kali naik / *join* di atas kapal, yaitu dengan disediakannya waktu *training* di atas kapal / *familiarization* tentang wilayah kerja, prosedur – prosedur di Qatar Petroleum (QP), peraturan – peraturan setempat. Seharusnya diberi waktu minimal 1 bulan untuk pengenalan karakteristik kapal dan penguasaan daerah kerja. Setelah merasa sudah mampu / siap bertugas maka perusahaan memberitahu kepada pihak *Qatar Petroleum (QP)*

atau *pencharter* untuk mengadakan / menentukan jadwal ujian / evaluasi dan siapa pengujinya (biasanya seorang *Rig Move Master* atau bersama *Port Control*). Pada saat diuji teori / lisan, pertanyaan biasanya mengenai pencegahan tubrukan di laut (P2TL) yaitu : bersilangan, berhadapan, menyusul, lampu- lampu / sosok benda, isyarat kabut, isyarat bahaya, tanda - tanda atau simbol di peta laut, menarik garis haluan di peta, menentukan pasang surut, *Keel Clearance*, *Man Over Board* (MOB) yaitu olah gerak menolong orang jatuh ke laut / *Williamson Turn*, pengetahuan tentang pengoperasian alat - alat keselamatan, alat - alat pemadam kebakaran, mengoperasikan *Radar*, *Global Position System* (GPS), memperagakan memakai *Breathing Apparatus*. Setelah lulus ujian teori kemudian tahap berikutnya ujian praktek mengolah gerak kapal sandar dan keluar dermaga atau sandar dan keluar di / dari *platform*. Jika lulus setelah diuji maka dapat terus bekerja sampai habis masa kontraknya. Namun jika tidak berhasil / *fail* maka akan dipulangkan. Meskipun lulus pada saat ujian teori, belum tentu lulus pada ujian praktek (maneuver). Kegagalan pada saat ujian / evaluasi praktek inilah yang sering terjadi. Maka dari itu perlu diadakan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan olah gerak Nakhoda dan Perwira. Nakhoda juga harus lebih berperan dalam mengawasi Anak Buah Kapal (ABK), atau Perwira yang dianggap masih kurang terampil dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dimaksudkan agar dapat langsung memberikan pengarahan beserta

latihan - latihan yang berhubungan dengan tugasnya, sehingga memperlancar dalam melaksanakan tugas - tugas sebagai ABK, dan Perwira di atas kapal *supply*.

Nakhoda dan Perwira harus mengenal dan mengerti betul akan situasi sekitarnya sebelum berolah gerak dan pada waktu berada di *shallow waters* agar navigasi dengan hati - hati, dengan kecepatan kapal yang aman, alat - alat bantu navigasi dijalankan / digunakan khususnya *Echo Sounder*, posisi kapal sering *dicheck* / plot.

b. Perlunya Pelaksanaan Familiarisasi Terhadap Fungsi Peralatan Tentang Karakteristik Olah Gerak

Untuk memastikan setiap Nakhoda yang baru naik diatas kapal memahami prosedur, fungsi peralatan untuk menunjang olah gerak, maka perusahaan sudah menginstruksikan setiap Nakhoda yang akan turun dari atas kapal untuk melakukan familiarisasi terhadap Nakhoda tersebut. Dalam pengoperasian kapal maintenance dibutuhkan ketrampilan mengolah gerak yang sudah cukup, dikarenakan Nakhoda yang tidak trampil dan familiar terhadap fungsi-fungsi dan karakteristik olah gerak kapal akan dapat menyebabkan kecelakaan terutama dalam melaksanakan pekerjaan di offshore Qatar Petroleum. Oleh sebab itu penguasaan terhadap fungsi dan karakteristik kapal sangat perlu dikuasai dalam menunjang kelancaran olah gerak sandar kapal. Bila Nakhoda tidak menguasai fungsi dan peralatan dan karakteristik olah gerak kapal, maka Nakhoda setiap hari selalu

berpikir tentang pekerjaannya yang mereka tidak kuasai dan timbul ketakutan dan tidak percaya diri bila melakukan pekerjaannya.

2. Performa ABK yang tidak profesional

a. Proses penerimaan crew yang kurang selektif

Dengan semakin pesatnya perkembangan dunia industri pada saat ini, maka semakin banyak pula tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan khususnya dalam dunia industri minyak dan gas bumi di lepas pantai yang banyak memerlukan sarana dan prasarana dalam menunjang kelancaran semua aktivitas eksplorasi atau pengeboran sehingga bisa mencapai hasil yang maksimal. Kebutuhan dan permintaan tenaga pelaut yang sangat banyak membuat agen penyalur tenaga kerja pelaut di beberapa negara mengirim pelaut dengan tidak selektif. Kadang ada yang belum pernah sama sekali berlayar pun dikirim ke kapal, akibatnya mereka tidak bisa bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan karena tidak tahu apa – apa, dan kapal seolah – olah bukan lagi tempat untuk bekerja, tetapi menjadi tempat praktek untuk melatih dan mendidik *crew* yang belum berpengalaman sama sekali.

Berdasarkan pengalaman penulis selama ini sistem penerimaan *crew* yang dilakukan cenderung tidak sesuai dengan yang di harapkan. Persyaratan untuk dapat bekerja di *Qatar Petroleum (QP)*, minimal *crew* sudah memiliki pengalaman berlayar di *offshore* paling sedikit selama 2 tahun.

Pada saat bekerja di atas kapal MV. PELICAN GLORY, penulis seringkali mendapatkan Nakhoda, Perwira maupun ABK yang mempunyai banyak pengalaman tertulis di dalam buku pelaut namun kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan sangat tidak sesuai dengan banyaknya pengalaman yang tertulis, dimana Nakhoda dan Perwira tersebut tidak bisa sama sekali mengolah gerak kapal karena ternyata baru pertama kali naik di kapal jenis *Maintenace*. Sedangkan ABK tersebut tidak memahami cara menggunakan alat - alat kerja (*crane, winch* untuk *letgo* jangkar, takal, dll.), tidak tahu cara memasang tali tambat (*mooring line*) di *bollard*, tidak tahu cara menye-*plice* tali / *wire*, bahkan belum pernah memegang kemudi. Itulah sebabnya peranan dari perusahaan atau agen perusahaan sangatlah penting untuk melakukan perekrutan *crew* dengan cara dan prosedur yang baik dan benar, selektif dan ketat sehingga *crew* yang lolos seleksi dan di tempatkan di atas kapal adalah benar – benar yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.

Perekrutan *crew* yang dilakukan oleh perusahaan dimana penulis bekerja diperoleh dari agen - agen penyalur tenaga kerja yang berada di Indonesia, Philipina, dan India, karena sebagian besar *crew* berasal dari negara tersebut. Sebagian lagi berasal dari Mesir, Sri Lanka, tunissia, dan Bangladesh. Permintaan *crew* yang banyak menyebabkan agen - agen tersebut tidak selektif dalam mencari *crew* yang terbaik untuk perusahaan dimana penulis bekerja.

Dalam lingkungan kerja, penulis sering menemui *crew* yang tidak mengerti dan memahami perintah- perintah yang disampaikan pimpinan dalam mengikuti arahan - arahan kerja dimana *crew* yang bersangkutan harus mengikuti arahan proses tersebut, agar tidak membahayakan crew yang bekerja di dek atau di kamar mesin dengan pekerjaan yang harus ditangani. Perwira yang bekerja di atas kapal MV. PELICAN GLORY terdiri dari warga negara Indonesia, Philipina, Mesir, India, sedangkan ABK terdiri dari warga negara India, Srilanka dan Philipina.

Dalam hal berkomunikasi, di kapal MV. PELICAN GLORY pada umumnya dilakukan dengan bahasa suara (*language*) dan bahasa isyarat (*signal*), terutama dalam pelaksanaan pekerjaan berkomunikasi harus singkat dan jelas.

b. Terjadinya kejenuhan dan stress yang berlarut-larut di atas kapal

Sistem kontak kerja *crew* di perusahaan Halul Offshore WLL, adalah selama 3 bulan untuk perwira dan 6 bulan untuk ABK. Masa kontrak kerja tersebut di rasa cukup relative lama, Qatar yang begitu sangat ketat. Crew di larang membawa kamera, handphone berkamera. Banyak pos-pos penjagaan dan pemeriksaan sepanjang perjalanan menuju ke pelabuhan. *Crew* kapal tidak bisa pesiar, refreshing, berbelanja. Sering pula terjadi *over contract* karena susahny mendapatkan pengganti crew. Kebosanan dan kejenuhan serta kelelahan yang timbul dalam diri ABK akan mengakibatkan menurunnya rasa profesionalisme dalam diri ABK,

selanjutnya akan mempengaruhi keutuhan dan kerjasama tim dalam bekerja. Sebagai akibatnya ABK tidak akan melaksanakan tugas dengan baik, menolak perintah nakhoda atau perwira.

Penurunan profesionalisme kerja ABK dari segala permasalahan permasalahan dan keluhan-keluhan ABK tidak terakomodasi.

Sistem yang ada di atas Kapal MV. PELICAN GLORY yang berdasarkan aturan dari Perusahaan dimana penulis bekerja adalah menerapkan Jam kerja 6-12 dan 18-24 untuk Nakhoda dan 00-06 dan 12-18 untuk Perwira Jaga (Mualim I).

Dari system inilah timbul permasalahan khususnya bagi Mualim I yang belum terbiasa bekerja pada Kapal jenis *Maintenance* yang area kerjanya di Qatar Patroleum Oilfield yang membutuhkan penguasaan terhadap Olah Gerak yang baik di Platform maupun Stasiun bergerak lainnya.

Apabila pengalaman perwira jaga untuk mengoperasikan kapal yang sangat minim mengakibatkan keterlambatan waktu tiba maupun sandar pada stasiun. Juga wilayah kerja yang spesifik yaitu dangkal, berkarang dan banyak pipa minyak di dasar laut, area tersebut harus benar-benar diketahui, dikuasai untuk tidak masuk, berada maupun melewatinya. Pemilihan rute atau trayek dari satu stasiun ke stasiun lain menjadi perhatian bagi perwira jaga yang bertugas pada waktu itu.

Melakukan pelatihan pekerjaan di atas kapal khususnya bagi ABK yang baru naik atau yang barubekerja di atas kapal, sangat penting sekali, agar ABK memahami tugas dan tanggung jawab masing - masing di atas

kapal. Tetapi MV. PELICAN GLORY sebenarnya bukanlah pada tempatnya, karena kapal pada dasarnya bukan tempat untuk pengenalan dan pelatihan tetapi adalah tempat untuk bekerja dan pada prinsipnya *crew* yang baru naik di atas kapal adalah orang-orang yang sudah siap untuk bekerja dan memiliki keahlian dan kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di atas kapal *Maintenance*.

Namun oleh karena perekrutan ABK yang kurang selektif oleh agen perusahaan untuk pengawakan sehingga menempatkan ABK yang tidak mempunyai pengalaman, keahlian dan kemampuan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di atas kapal, maka demi keselamatan dan kelancaran operasional dari pada kapal oleh kebijaksanaan nahkoda pada waktu yang senggang dilakukan pengenalan dan pelatihan, pelaksanaan terhadap ABK baru.

Dari beberapa penyebab yang telah disebutkan di atas, maka penulis menentukan solusi pemecahan masalahnya sebagai berikut :

a. Perusahaan melakukan perekrutan *crew* secara profesional

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan maka pihak perusahaan pelayaran perlu mengadakan sistem penerimaan yang selektif terhadap *crew* yang akan ditempatkan di atas kapal.

Pelaksanaan proses seleksi *crew* (*perekrutan*) dari Agen perusahaan pelayaran atau perusahaan pelayaran langsung, harus memenuhi persyaratan sesuai dengan prosedur.

Berdasarkan analisis penyebab dikarenakan tidak adanya sistem rekrutmen yang baik menyebabkan keterbatasan terhadap kemampuan berkomunikasi serta kurangnya keterampilan atau keahlian ABK dalam pelaksanaan pekerjaan di atas kapal. Hal tersebut tidak terlepas dari peranan perusahaan yang melakukan perekrutan *crew* tidak sesuai dengan prosedur yang benar sehingga ABK yang ditempatkan di atas kapal tidak sesuai atau tidak memenuhi standar dalam menjalankan pekerjaan di atas kapal *supply / utility/Maintenance*.

Hal ini juga sering terjadi karena sulitnya untuk mendapatkan *crew* yang benar - benar mempunyai pengalaman yang sesuai pekerjaan di kapal *supply / utility / Maintenance* sehingga perusahaan atau Agen perusahaan untuk pengawakan terpaksa menerima dan menempatkan *crew* yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman dan keterampilan dalam pekerjaan di atas kapal MV. PELICAN GLORY.

Untuk itu salah satu cara untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pekerjaan di atas kapal MV. PELICAN GLORY adalah melakukan penerimaan atau perekrutan *crew* dengan cara dan prosedur yang benar, sehingga *crew* yang ditempatkan di atas kapal, benar - benar memiliki kualitas yang tinggi dalam tugas dan tanggung jawabnya. Prosedur seleksi penerimaan *crew* yang baik yaitu meliputi :

1. Seleksi Administrasi :

Pemeriksaan keabsahan dokumen adalah langkah pertama yang harus dilakukan oleh Agen perusahaan untuk pengawakan, sebelum calon *crew* tersebut memasuki proses tahap berikutnya. Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan dokumen – dokumen dan sertifikat - sertifikat keterampilan apa saja yang dibutuhkan. Pemeriksaan dilakukan melalui *internet* atau mengecek langsung di instansi yang telah mengeluarkan dokumen tersebut, sehingga bisa dipastikan bahwa dokumen yang bersangkutan benar - benar asli atau palsu.

2. Seleksi Tertulis :

Untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan *crew* tentang perusahaan, pengetahuan akademik, pengetahuan dasar berhitung, atau pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dijalankan atau bahkan test psikologi.

3. *Interview* / Wawancara :

Untuk mengetahui latar belakang, pengalaman, serta kemampuan berkomunikasi atau penguasaan bahasa khususnya Bahasa Inggris sebagai bahasa Internasional, atau negosiasi gaji yang diinginkan. Wawancara *crew* untuk seleksi penerimaan di perusahaan pelayaran sangat diperlukan untuk mengetahui tentang sejauh mana pengetahuan yang bersangkutan terhadap pekerjaan, faktor keselamatan yang menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

- b. Perlunya fasilitas / sarana hiburan yang cukup / layak dan mengatur jadwal pemulangan crew tepat waktu

Untuk mengurangi kebosanan, kejenuhan serta kelelahan mental, maka perlu di siapkan mutasi / pengantian crew setelah kontrak kerjanya habis dan harus tepat waktu, di samping itu juga di perlukan penyegaran, Sarana penyegaran ini sebaiknya di sesuaikan dengan keadaan dan situasio di atas kapal MV. PELICAN GLORY seperti:

- 1) Sarana hiburan : televisi dengan satelit channel ,video dan alat permainan lainnya.
- 2) Sarana olah raga : alat – alat kebugaran tubuh dan lainnya
- 3) Perpustakaan di atas kapal
- 4) Akomodasi dan makanan yang cukup dan layak

Selain penyediaan sarana penyegaran harus dibuat pula larangan terhadap hal – hal yang cenderung mengganggu kelancaran kerja.akibat kurangnya sarana hiburan, dan pemulangan ABK yang tidak tepat waktu, hal – hal tersebut di atas lah yang menyebabkan kebosanan, kejenuhan dan menimbulkan stress berat yang mengabitkan ABK mudah tersulut / terpancing emosinya dan dapat memicu terjadinya penurunan propesionalisme kerja ABK tersebut, dan dampaknya ABK tersebut tdak lagi mentaati perintah nakhoda atou perwira yang lainnya,dan akan menggungu kepada kinerja nahkoda dalam olah gerak dikarenakan meraka dengan acuh tak acuh dalam bekerja.Nakhoda adalah seorang yang memeiliki

kemampuan memimpin ,artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi ABK tanpa mengindahkan bentuk alasannya Nakhoda adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang tertentu,sehingga nakhoda mampu mempengaruhi ABK untuk bersama sama melakukan aktivitas- aktivitas demi pencapaian satu tujuan tertentu.

D. URUTAN KEJADIAN

Berikut uraian kejadian di lapangan yang penulis alami saat bekerja sebagai Nakhoda di kapal MV. Pelican Glory yaitu pada bulan Maret 2019, saat itu ada salah satu dari crew yaitu Nakhoda sudah menyelesaikan kontrak kerjanya di kapal MV. Pelican Glory. ketika hand over, Nakhoda pengganti sangat antusias saat familiarisasi tugas dan tanggung jawabnya di kapal. Setelah proses hand over selesai dan mulai melaksanakan tugasnya Nakhoda tersebut ternyata belum mempunyai pengalaman sebagai Nakhoda di Kapal Crew Boat / supply. Pada waktu kapal akan sandar di BH 194 pada tanggal 05 Maret 2019. Kapal harus kembali memutar untuk mengambil ancang – ancang lagi untuk sandar. Hal ini tentunya memakan waktu sehingga kapal mengalami keterlambatan, tidak sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan oleh *pencharter* karena mereka masih mempunyai pekerjaan di *platform* lain yang harus diselesaikan Pihak *pencharter* selalu menuntut kapal untuk tiba dan berangkat tepat pada waktu. Tentunya dengan cara mengolah gerak (sandar dan lepas sandar) dengan cepat dan aman. *Saat itu karena desakan dari pencharter* kapal mengalami tubrukan atau kapal membentur *platform* untung saja tidak terlalu keras. Dengan kondisi itu

BAB IV

PENUTUP

A. SIMPULAN

Dari uraian bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya penguasaan Nakhoda Di wilayah kerja *Qatar Petroleum Oilfield* Serta terhadap fungsi dan karakteristik olah gerak kapal yang akan menyebabkan olah gerak kapal mengalami keterlambatan.
2. Tidak profesionalnya proses penerimaan crew dan kejenuhan-kejenuhan yang berlarut diatas kapal, sehingga menyebabkan menurunnya profesionalisme dalam diri ABK.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai upaya dalam memecahkan masalah yang timbul, yaitu:

1. Sebaiknya Nakhoda diberikan pengenalan wilayah kerja *Qatar Petroleum (QP)*, pelatihan, serta keterampilan olah gerak di atas kapal pemberian waktu yang cukup untuk familiarisasi terhadap fungsi dan karakteristik kapal kepada Nakhoda.
2. Sebaiknya perusahaan pelayaran agar lebih ketat dan selektif dalam proses penerimaan *crew*, sehingga ABK yang bekerja di atas kapal benar – benar telah memenuhi standar dan memiliki pengalaman dan keterampilan. Serta pemberian sarana / fasilitas hiburan yang cukup dan layak untuk mengurangi stress dan kejenuhan serta mengatur jadwal pemulangan dengan tepat

DAFTAR PUSTAKA

- D.H. Moreby, (1990), Manajemen Kepegawaian Kapal-Kapal Niaga, hal. 15
- Kartini Kartono, (1994), Psikologi Sosial untuk Management Perusahaan dan Industri, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.167.
- Munandar Soelaiman, (1995), Ilmu Sosial Dasar, Hal. 234.
- Rozaimi Yatim, (2003), Kodefikasi International (ISM CODE).
- Rudiadana Muchlis, Dian Wahdiana dan Sugeng Supriyono, (2009), Laporan Penelitian “Kajian Aspek SDM dalam kecelakaan kapal di Indonesia”. STIP Jakarta, hal. I.
- Sondang P.Siagian, (1985), Peranan Staf dan Management dipetik oleh Kartini Kartono, Psikologi Sosial Untuk Managemen Perusahaan dan Industri Jakarta, hal.L6.
- Sarlito Wirawan Sarwono, (2010), Pengantar Umum Psykologi, hal. 30
- Soesilo Martone, (1990), Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta BPPF.
- Wahjo Sunito, (1984), Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 21.
- Yan Risuandi & Anisah, (2009), Dinas Jaga Untuk Mualim & P2TL, STIP Jakarta, hal.I.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



DARWIS, lahir 23 Juli 1979 di Ujung Pandang Kelurahan Maccini Kecamatan Makassar Kota Makassar dari pasangan suami istri, Ayah bernama H. Naba dan Ibu bernama Hj. Memang. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Kompleks Puri Pallangga Mas 2 Blok L No.1 Kel. Je'ne Tallasa, Kec. Pallangga Kab. Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis, yaitu:

- Sekolah Dasar Negeri Maccini 2 Makassar lulus tahun 1993,
- Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 1 Makassar lulus tahun 1996,
- Sekolah Menengah Kejuruan Pelayaran Sinar Bahari Makassar lulus tahun 1999,
- Ahli Nautika Tingkat IV / ANT-IV lulus tahun 2003,
- Program Diklat Pelaut (DP) ANT III Jurusan Nautika angkatan XXIV di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar lulus tahun 2014.
- Program Diklat Pelaut (DP) ANT II Jurusan Nautika angkatan XXXI di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar lulus tahun 2017.

Sejak tahun 1996 Penulis berprofesi sebagai Pelaut dalam negeri, yaitu: Pelabuhan Tanjung Priok Jakarta, Tanjung Perak Surabaya, Plaju Palembang, Belawan Medan, Panjang Lampung, dan Berlayar di Luar Negeri, yaitu: Singapura, Malaysia, dan Thailand. Penulisan karya ilmiah terapan ini sebagai syarat untuk menyelesaikan program diklat pelaut (DP- I) ahli Nautika angkatan XVII.