KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

MAKALAH

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV EXPRESS 59

Oleh :

KEPAS RIDUA

NIS: 03526/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2025

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

MAKALAH

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV EXPRESS 59

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan

Penyelesaian Program Diklat Pelaut I

Oleh :

KEPAS RIDUA

NIS: 03526/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2025

KEMENTRIAN PERHUBUNGAN

BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

STIP JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama	: KEPAS RIDUA
NIS	: 03526/N-1
Program Pendidikan	: DIKLAT PELAUT - 1
Jurusan	: NAUTIKA
Judul	: UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV. EXPRESS 59

Jakarta, Oktober 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Capt. Vega Fonsula Andromeda, S.ST., S.Pd., M.Hum	Riyanto, MPd
Penata Tk. I (III/d)	Pembina Tk. I (IV/b)
Nik: 19770326 200212 1 002	Nik: 19740901 200212 1 002

Mengethua :
Ketua Jurusan Nautika

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

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

STIP
JAKARTA

TANDA TANGAN PENGESAHAN MAKALAH

Nama	: KEPAS RIDUA
NIS	: 03526/N-1
Program Pendidikan	: DIKLAT PELAUT - 1
Jurusan	: NAUTIKA
Judul	: UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV. EXPRESS 59

Penguji I	Penguji II	Penguji III
Capt. Pujiningsih, M.M.Tr	Roma Dormawaty, S.Si.T.,M..M	Capt. Vega Fonsuka Andromeda, S.ST., S.Pd., M.Hum
Pembina (IV/a)	Penata Tk. I (III/d)	Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19730810 200212 2 002	NIP. 19790413 200212 2 001	NIP. 19770326 200212 1 002

Mengethui:
Ketua Jurusan Nautika

Dr. Meilinasari N.H..S.Si.T..M.M.Tr
Pembina (IV/a)
NIP. 19810503 200212 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, makalah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Makalah dengan judul *"Peningkatan Kinerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam Menunjang Kelancaran Pengoperasian Kapal"* ini disusun untuk memenuhi tugas perkuliahan dan menambah wawasan penulis serta pembaca mengenai peran strategis kinerja Anak Buah Kapal (ABK) pada operasional kapal.

Dalam penulisan makalah ini, tidak terlepas dari doa dan dukungan oleh keluarga dan juga keterlibatan pihak - pihak terkait telah berkontribusi dalam penyelesaian makalh ini. Sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Capt. Tri Cahyadi M.H.,M.Mar, selaku Ketua Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Suhartini, M.M.,M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Dr. Meilinasari N. H., S.Si.T., M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Capt. Vega Fonsula Andromeda, S.ST., S.Pd., M.Hum, selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
5. Bpk. Riyanto, MPd, selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah ini
6. Seluruh Dosen Penguji yang telah menguji dan menyediakan waktunya untuk memberikan saran dan masukan sehingga Makalah ini menjadi lebih baik lagi.
7. Seluruh Dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta, yang telah memberi penambahan ilmu pengetahuan serta dorongan semangat moril dalam menyelesaikan makalah ini.
8. Istri saya tercinta “Anita Paliema S.AP” yang sudah memberi masukan, saran serta dukungan doa, dan juga anak – anak saya Brelian Ridua, Albert Ridua dan Felicia Yemima Ridua yang selalu memberi semangat moril selama pembuatan makalah ini.

9. Seluruh teman – teman PASIS ANT 1 - 75 Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta Tahun 2025 yang sudah memberi bimbingan, saran dan sumbangsi baik secara materi maupun doa sehingga makalah ini boleh terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

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

Jakarta, Oktober 2025

Penulis

KEPAS RIDUA
NIS. 03526/N-I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

TANDA PERSETUJUAN MAKALAH ii

TANDA TANGAN PENGESAHAN MAKALAH iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah 2

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan 3

D. Metode Penelitian 4

E. Waktu Dan Tempat Penulisan 5

F. Sistematika Penulisan Makalah 5

BAB II : LANDASAN TEORI 7

A. Tinjauan Pustaka 7

B. Kerangka Pemikiran 24

BAB III : ANALISIS DAN PEMBAHASAN 25

A. Deskripsi Data 25

B. Analisis Data 27

C. Pemecahan Masalah 33

BAB IV : PENUTUP 43

A. Kesimpulan 43

B. Saran 44

DAFTAR PUSTAKA 46

LAMPIRAN 48

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam industri pelayaran, kinerja anak buah kapal (ABK) memegang peranan penting dalam menjamin kelancaran operasional kapal, keselamatan pelayaran, dan kepuasan pengguna jasa transportasi laut. Kapal Express 59, sebagai salah satu armada yang beroperasi di sektor transportasi laut yang melayani untuk mangangkut material/*spare part* dan para pekerja/penumpang yang bekerja di proyek pengeboran minyak lepas pantai (Galangan Minyak) di Saudi Arabia, memiliki tuntutan tinggi untuk memberikan layanan yang cepat, aman, efisien dan tepat waktu. Dan melakukan perawatan kapal secara rutin sehingga kapal terlihat seperti baru setiap saat, Keberhasilan operasional kapal ini tidak hanya bergantung pada teknologi dan fasilitas kapal, tetapi juga pada kompetensi, profesionalisme, dan kesiapan anak buah kapal (ABK) dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Anak buah kapal memiliki tanggung jawab yang beragam, mulai dari navigasi, pemeliharaan mesin, pengelolaan muatan, hingga memastikan keselamatan penumpang dan kru. Namun, tantangan seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan, tekanan kerja yang tinggi, kondisi kerja di laut yang tidak menentu, serta dinamika lingkungan pelayaran sering kali memengaruhi kinerja anak buah kapal (ABK). Terlalu lama berada diatas kapal sehingga dapat mengakibatkan kejenuhan, kelelahan dan stress. Kurangnya fasilitas hiburan. Rendahnya kinerja anak buah kapal (ABK) dapat berdampak pada efisiensi operasional kapal, peningkatan risiko kecelakaan, dan penurunan kepercayaan publik terhadap layanan kapal Express 59.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan upaya strategis dalam meningkatkan kinerja anak buah kapal (ABK), seperti peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, serta penerapan standar keselamatan dan operasional yang ketat. Peningkatan kinerja anak buah kapal (ABK) tidak hanya akan mendukung kelancaran pengoperasian kapal Express

59,tetapi juga berkontribusi pada peningkatan reputasi perusahaan pelayaran dan keberlanjutan industri maritim secara keseluruhan.

Makalah ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anak buah kapal (ABK), mengidentifikasi tantangan dalam pengoperasian kapal Express 59, serta mengusulkan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja anak buah kapal (ABK) guna mendukung operasional kapal yang lebih efisien dan aman. Dengan demikian, makalah ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang bermanfaat bagi pemangku kepentingan di sektor pelayaran.

Berdasarkan pengalaman penulis pada saat bekerja di atas kapal sebagai Nakhoda, maka penulis tertarik untuk membahasnya ke dalam makalah dengan judul:

"UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV EXPRESS 59"

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

a. Kurangnya kedisiplinan anak buah kapal (ABK) dalam melaksanakan pekerjaan diatas kapal.
b. Menurunnya motivasi kerja anak buah kapal (ABK) dalam melaksanakan tugasnya.
c. Komunikasi dan koordinasi antar kru masih kurang efektif.

2. Batasan Masalah

a. Kurangnya kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan pekerjaan diatas kapal.
b. Menurunnya motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugasnya.

3. Rumusan Masalah

a. Mengapa ABK kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan diatas kapal?
b. Apa yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya?

C. TUJUAN DAN MAFAAT PENULISAN

1. Tujuan Penulisan

a. Untuk menganalisis dan mengetahui penyebab kurangnya kedisiplinan ABK dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal.

b. Untuk menganalisis dan mengetahui penyebab menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya

2. Manfaat Penulisan

a. **Bagi Pembaca:** Memberikan informasi dan referensi terkait strategi peningkatan kinerja Anak Buah Kapal (ABK) dan menambah wawasan mengenai peran dan tantangan Anak Buah Kapal (ABK) dalam dunia pelayaran serta solusi peningkatan kinerja mereka.

b. **Bagi Industri Pelayaran:** Sebagai masukan untuk perbaikan sistem kerja di kapal dan memberikan gambaran mengenai pentingnya pengelolaan SDM Anak Buah Kapal (ABK) dalam menunjang kelancaran operasional kapal.

c. **Bagi Penulis:** Menambah wawasan dan pemahaman tentang manajemen kinerja di kapal.

d. **Bagi Dunia Akademis**

1) Diharapkan dapat dijadikan referensi bagi Perpustakaan STIP mengenai peranan Anak Buah Kapal (ABK) dalam meningkatkan kelancaran operasional kapal dalam meningkatkan pelayanan terhadap *pencarter*.

2) Diharapkan dapat berbagi pengetahuan dengan rekan Pasis STIP mengenai pentingnya motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) yang berpengaruh pada kinerja yang diberikan di atas kapal.

e. **Bagi Dunia Praktis**

1) Agar supaya hasil penulisan makalah ini menjadi sumbang saran bagi Perusahaan agar lebih tepat waktu dalam mengirim Anak Buah Kapal (ABK) pengganti ke atas kapal serta promosi berkarir di kapal dan reward bagi Anak Buah Kapal (ABK) yang memiliki prestasi serta memberikan kinerja yang baik di atas kapal.

2) Agar supaya hasil penulisan dapat berbagi pengalaman dengan rekan seprofesi terutama yang belum pernah bekerja di kapal *Crew*

Boat/Utility, khususnya pengetahuan mengenai kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal (ABK) dan cara yang tepat untuk mengatasinya.

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Dengan mendapatkan data-data menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dikumpulkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis langsung di atas kapal. Selain itu penulis juga melakukan studi perpustakaan dengan pengamatan melalui pengamatan data dengan memanfaatkan tulisan-tulisan yang ada hubunganya dengan penulisan makalah ini yang bisa penulis dapatkan selama pendidikan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan pengumpulan data yang diperlukan sehingga selesainya penulisan makalah ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data. Data dan informasi yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggung jawabkan data agar dapat diolah dan disajikan menjadi gambaran dan pandangan yang benar. Untuk mengolah data empiris diperlakukan data teoritis yang dapat menjadi tolak ukur oleh karena itu agar data empiris dan data teoritis yang diperlakukan untuk menyusun makalah ini dapat terkumpul peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa:

a. Teknik Observasi

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan kinerja Anak Buah Kapal (ABK) di kapal *utility*.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu tekhnik pengunpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang ada di atas kapal. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan membentuk satu hasil kajian yang sistimatis.

c. Studi Kepustakaan

Data-data diambil dari buku-buku yang berkaitan dengan judul makalah dan identifikasi masalah yang ada dan literatur-literatur ilmiah dari

berbagai sumber internet maupun di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) jakarta.

3. **Teknik Analisis Data**

   Teknik analisis mengemukakan metode yang akan digunakan dalam menganalisis data untuk mendapatkan data dan menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan, maka dalam hal ini menggunakan teknik non statistika yaitu berupa deskriptif kualitatif.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. **Waktu Penelitian**

   Penelitian dilakukan saat penulis bekerja sebagai Nakhoda di MV. EXPRESS 59 sejak 08 November 2024 sampai dengan 05 Juni 2025.

2. **Tempat Penelitian**

   Penelitian dilakukan di MV. EXPRESS 59 berbendera Panama, kapal tipe *Crew Boat* milik perusahaan ***Myclin Express Offshore*** yang beroperasi di Saudi Arabia atau ***Aramco Offshore***.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dibutuhkan dalam penyusunan makalah guna menghasilkan suatu bahasan yang sistematis dan memudahkan dalam pembahasan maupun pemahaman makalah yang disusun, adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang berisi alasan penulis memilih judul dan mendeskripsikan beberapa permasalahan yang terjadi berkaitan dengan judul. Identifikasi Masalah menyebutkan poin-poin permasalahan di atas kapal. Batasan Masalah menetapkan batas-batas permasalahan dengan jelas dan menentukan ruang lingkup pembahasan di dalam makalah. Rumusan masalah merupakan permasalahan yang paling dominan terjadi di atas kapal dalam bentuk kalimat tanya. Tujuan dan manfaat merupakan sasaran yang akan dicapai atau diperoleh beserta gambaran kontribusi dari hasil penulisan makalah ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Tinjauan Pustaka membahas beberapa teori yang berkaitan dengan rumusan masalah dan dapat membantu untuk mencari solusi atau pemecahan yang tepat. Kerangka Pemikiran merupakan skema atau alur inti dari makalah ini yang bersifat argumentatif, logis dan analitis berdasarkan kajian teoritis, terkait dengan objek yang akan dikaji.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data merupakan data yang diambil dari lapangan berupa spesifikasi kapal dan pekerjaannya, pengamatan pada fakta-fakta yang terjadi di atas kapal sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Fakta dan kondisi meliputi kejadian nyata disertai waktu dan tempat kejadian yang sebenarnya terjadi di atas kapal berdasarkan pengalaman penulis.

Analisis data adalah hasil analisis faktor-faktor yang menjadi penyebab rumusan masalah. Pemecahan masalah di dalam penulisan makalah ini mendeskripsikan solusi yang tepat dengan menganalisis unsur-unsur positif dari penyebab masalah.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan faktor penyebab pada rumusan masalah. Saran merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sebagai solusi dari rumusan masalah yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis membahas beberapa landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi dalam peningkatan kinerja Anak Buah Kapal untuk menunjang kelancaran pengoperasian MV. Express 59 di perairan Saudi Arabia /*Aramco Offshore*, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

1) Menurut Tohardi (2002:87) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).
2) Menurut Sedarmayanti (2009:75) bahwa kinerja (*performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap Anak Buah Kapal (ABK) untuk dinilai oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan atau target kerja sehingga perlu diupayakan agar kinerja Anak Buah Kapal (ABK) dapat ditingkatkan. Namun dalam hal ini, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3) Pendapat lain dari Manullang (2001:112), bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.
4) Menurut Mathis dan Jackson (2006): Kinerja (performance) adalah catatan outcomes yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

   Mengukur kinerja berarti melihat hasil nyata yang dihasilkan, bukan hanya usaha atau aktivitas yang dilakukan.
5) Menurut Rivai (2005): Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

   Kinerja harus diukur terhadap standar yang jelas dan disepakati agar dapat dievaluasi secara objektif.
6) Menurut Sedarmayanti (2001): Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika.

   Kinerja harus selaras dengan tujuan organisasi dan dilakukan secara legal dan etis.
7) Menurut Byars dan Rue (2000): Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

   Fokus pada hasil nyata yang dicapai dari pelaksanaan tugas.
8) Menurut Mangkunegara (2009): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mencakup aspek kualitas (seberapa baik pekerjaan dilakukan) dan kuantitas (seberapa banyak pekerjaan diselesaikan).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut penjelasanya:

1) Faktor Kemampuan

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

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

2. Definisi Disiplin

Definisi disiplin menurut para ahli bervariasi tergantung pada konteksnya, seperti pendidikan, psikologi, atau manajemen.

Berikut adalah beberapa definisi disiplin dari para ahli:

a. M. Hasibuan (2007) Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Dalam konteks manajemen, disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

b. **Singodimedjo (2002)** Disiplin didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja atau sekolah.
c. **Soekidjo Notoatmodjo (2003)** Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
d. **S.P. Siagian (2008)** Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri sendiri, baik dalam bentuk tindakan maupun perkataan, sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku.

3. **Pengaruh Disiplin kerja Awak Kapal terhadap kelancaran operasional *bridge management* di MV. EXPRESS 59.**

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kelancaran operasional, termasuk dalam konteks manajemen bridge di kapal. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja awak kapal yang bertugas di bridge management, karena disiplin mempengaruhi kepatuhan terhadap peraturan, koordinasi antar awak, dan pelaksanaan prosedur operasional secara tepat waktu dan sesuai standar.

Pada kapal MV Express 59 sendiri, hasil penelitian dan makalah terkait menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja berpotensi menimbulkan kendala seperti ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas jaga dan koordinasi, yang dapat mengganggu kelancaran operasional kapal. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang ketat dan konsisten sangat diperlukan agar proses manajemen bridge berjalan lancar dan aman.

Beberapa poin penting pengaruh disiplin kerja terhadap operational bridge management di kapal antara lain:

a. Memastikan setiap anggota bridge mematuhi prosedur kerja dan standar keselamatan.
b. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar personel jaga.
c. Mengurangi risiko kesalahan operasional dan potensi kecelakaan.
d. Menjamin efisiensi tugas pengawasan dan pengendalian navigasi.

Penelitian dalam konteks pelayaran dan manajemen awak kapal menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja, kinerja, dan keselamatan operasional di kapal, sehingga kelancaran operasional bridge management sangat tergantung pada tingkat kedisiplinan para ABK terutama yang bertugas di bridge management, termasuk di MV Express 59

4. **Penerapan Pelatihan keselamatan kerja untuk meningkatkan Kinerja Awak Kapal Guna Menunjang kelancaran operasional MV EXPRESS 59**

   Penerapan pelatihan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kinerja awak kapal guna menunjang kelancaran operasional kapal seperti MV Express 59. Pelatihan keselamatan kerja yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan awak kapal dalam menangani risiko dan menjalankan prosedur keselamatan. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kedisiplinan kru dalam mematuhi standar keselamatan, sehingga meminimalkan risiko kecelakaan dan gangguan operasional.

   Beberapa poin penting terkait penerapan pelatihan keselamatan kerja berdasarkan pandangan para ahli dan hasil penelitian adalah:

   a. Pelatihan berbasis standar internasional dan konvensi keselamatan laut (seperti ISM Code) membantu awak kapal memahami dan menerapkan prosedur keselamatan secara tepat.
   b. Pelatihan teratur meningkatkan rasa disiplin dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas harian di atas kapal.
   c. Pelatihan keselamatan berkontribusi pada pencegahan kecelakaan, yang pada gilirannya menjaga kelancaran operasional kapal.
   d. Pemberian pelatihan praktis dan simulasi darurat meningkatkan kesiapsiagaan dan respon awak kapal terhadap keadaan darurat.
   e. Pelatihan juga meningkatkan motivasi dan profesionalisme awak kapal sehingga berpengaruh positif pada kinerja keseluruhan.

   Secara khusus untuk MV Express 59, penerapan pelatihan keselamatan yang konsisten dan sistematis sangat penting untuk menjaga kinerja awak kapal

dalam menjalankan bridge management dan operasional kapal dengan aman dan efisien.

5. **Optimalisasi Peran Perwira dalam peningkatan kinerja awak kapal untuk kelancaran operasional MV. EXPRESS 59**

   Optimalisasi peran perwira sangat penting untuk meningkatkan kinerja awak kapal dan menunjang kelancaran operasional kapal seperti MV Express 59. Perwira memiliki tanggung jawab utama dalam memimpin, mengawasi, memberikan arahan, serta mengoordinasikan tugas-tugas awak kapal, terutama dalam menjaga disiplin, keselamatan, dan efisiensi operasional.

   Berikut beberapa poin kunci menurut ahli terkait optimalisasi peran perwira dalam peningkatan kinerja awak kapal:

   a. Perwira harus menjalankan komunikasi yang intensif dan efektif dengan awak kapal untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap instruksi dan jadwal tugas harian.
   b. Perwira memegang peran sebagai pelatih dan motivator untuk meningkatkan keterampilan dan semangat kerja awak kapal, yang berdampak pada peningkatan kinerja tim.
   c. Optimalisasi pelaksanaan serah terima tugas jaga oleh perwira penting untuk memastikan kesinambungan pengawasan dan keamanan.
   d. Kompetensi teknis dan manajerial perwira berpengaruh signifikan terhadap kelancaran operasional karena perwira yang kompeten dapat mengelola sumber daya manusia dan prosedur kerja dengan lebih baik.
   e. Perwira juga bertanggung jawab dalam menjaga keselamatan pelayaran, memastikan prosedur keselamatan dijalankan dan meminimalkan risiko kecelakaan.
   f. Dalam praktiknya, seringkali kendala seperti jadwal padat dan beban kerja yang tinggi dapat menghambat peran perwira dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan awak kapal, sehingga pengaturan waktu dan prioritas menjadi kunci.

   Optimalisasi peran perwira di MV Express 59 dapat diwujudkan melalui peningkatan komunikasi, pelatihan berkelanjutan untuk perwira, dan penerapan

sistem manajemen yang mendukung fungsi kepemimpinan di kapal agar semua awak dapat bekerja maksimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

6. Definisi Anak Buah Kapal (ABK)

Berdasarkan UU No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Pasal 1 ayat 42 bahwa Anak Buah Kapal (ABK) adalah awak kapal selain Nakhoda. Anak Buah Kapal adalah semua orang yang berada dan bekerja di kapal kecuali Nahkoda, baik sebagai Perwira, Bawahan (Kelasi) yang tercantum dalam sijil Anak Buah Kapal (ABK) dan telah menandatangani perjanjian kerja laut dengan perusahaan pelayaran. Anak Buah Kapal (ABK) atau awak kapal terdiri dari beberapa bagian dan masing masing bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri, sebagai berikut:

a. Anak Buah Kapal (ABK) Rating bertanggung jawab terhadap perwira kapal tergantung department masing masing,
b. Pimpinan tertinggi Anak Buah Kapal (ABK) Deck adalah mualim 1 (Chief Officer) pada Deck Departement, sedangkan mualim 1 itu sendiri bertanggung jawab kepada Nakhoda,
c. Pimpinan tertinggi Engine Departement adalah Chief Engineer, yang bertanggung jawab kepada Nakhoda terhadap kelancaran operasional yang berhubungan dengan kinerja dari mesin kapal dan peralatan yang berhubungan dengan *engine department*

7. Kejenuhan Kerja

a. Definisi Kejenuhan Kerja

1) Menurut Mc Cormack & Cotter, (2013:34) bahwa kejenuhan kerja adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaannya (lingkungan dan desain pekerjaan).
2) Menurut Maharani & Triyoga (2012:45) bahwa kejenuhan kerja adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang tidak baik akibat situasi kerja yang berat dalam jangka panjang. Kejenuhan kerja yaitu suatu keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk

bekerja. Kejenuhan kerja dapat merupakan akibat dari stres kerja yang kronis.

3) Menurut Davis & Jhon (2015:23) bahwa kejenuhan kerja merupakan situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerjaan yang terkena kejenuhan lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis mengenai karir mereka.
4) Menurut Michael Leiter dan Christina Maslach (2005): Kejenuhan adalah ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dalam enam bidang: beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai-nilai.
5) Menurut World Health Organization (WHO): Dalam International Classification of Diseases (ICD-11), kejenuhan didefinisikan sebagai sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola. Ini ditandai oleh tiga dimensi:
   a) Perasaan kelelahan atau kehabisan energi.
   b) Meningkatnya jarak mental dari pekerjaan, atau perasaan negativisme atau sinisme terkait pekerjaan.
   c) Penurunan efikasi profesional.
6) Menurut Herbert Freudenberger (1974): Kejenuhan adalah kondisi kelelahan atau kegagalan yang disebabkan oleh pengabdian terhadap suatu tujuan atau gaya hidup yang melanggar tuntutan.
7) Menurut Christina Maslach (1982): Kejenuhan adalah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang dapat terjadi di antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain dengan cara tertentu.
8) Menurut Ayala Pines (1993): Kejenuhan adalah keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut secara emosional.

b. Gejala Kejenuhan Kerja

1) **Menurut Rossi (2019:12)** bahwa gejala-gejala kejenuhan kerja dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi, yaitu *exhaustion, cynicism*, dan *ineffectiveness.*

   Kelelahan emosional (emotional exhaustion) Berkurangnya energi secara emosi dan perasaan untuk menghadapi situasi akibat banyaknya tuntutan atau beban kerja yang diajukan pada dirinya dan kemudian meguras sumber-sumber emosional yang ada. Ketika mengalami kelelahan mereka akan merasakan energinya terkuras habis dan ada perasaan yang tidak dapat diatasi.

   Depersonalisasi (Depersonalization) Perkembangan sikap negatif terhadap penerima layanan, tidak berperasaan, sinis, memperlakukan klien secara impersonal, berkurangnya antusiasme dalam tugas dan mengurangi keterlibatannya dengan karyawan.

   Penurunan pencapaian prestasi pribadi Kecendrungan penilaian negatif atas kegagalan pekerjaan sendiri. Prestasi yang dirasa tidak cukup dan merasa kekurangan profesionalisme diri.

2) **Menurut Christina Maslach** (Maslach Burnout Inventory): Maslach, salah satu pakar utama dalam studi kejenuhan, mengidentifikasi tiga dimensi utama burnout:

   a) **Kelelahan emosional**: Merasa lelah secara emosional, kehilangan energi, dan merasa terkuras secara mental.
   b) **Depersonalisasi**: Sikap sinis atau apatis terhadap orang lain, terutama dalam konteks pekerjaan, seperti menganggap remeh klien atau rekan kerja.
   c) **Penurunan prestasi pribadi**: Merasa tidak kompeten, kurang produktif, atau meragukan kemampuan diri sendiri.

3) **Menurut Herbert Freudenberger**: Freudenberger, yang pertama kali memperkenalkan istilah burnout, menyebutkan gejala seperti:

   a) Kelelahan fisik dan mental yang ekstrem.
   b) Penurunan motivasi dan semangat kerja.
   c) Perasaan frustrasi, mudah marah, atau sikap negatif terhadap pekerjaan atau lingkungan sosial.

d) Penurunan kesehatan fisik, seperti sakit kepala, gangguan tidur, atau masalah pencernaan.

4) **Menurut Ayala Pines dan Elliot Aronson**: Mereka menekankan bahwa kejenuhan tidak hanya terjadi di tempat kerja, tetapi juga dalam kehidupan pribadi. Gejala yang mereka identifikasi meliputi:
   a) Perasaan putus asa atau merasa tidak berdaya.
   b) Kehilangan minat atau antusiasme terhadap aktivitas yang sebelumnya disukai.
   c) Isolasi sosial atau menarik diri dari interaksi dengan orang lain.

5) **Gejala Umum Lain (Berdasarkan Penelitian Psikologi)**:
   a) **Fisik**: Kelelahan kronis, gangguan tidur, penurunan sistem imun, nyeri otot, atau sakit kepala.
   b) **Emosional**: Mudah tersinggung, cemas, depresi, atau merasa tidak berharga.
   c) **Kognitif**: Sulit berkonsentrasi, pelupa, atau kesulitan membuat keputusan.
   d) **Perilaku**: Penurunan produktivitas, prokrastinasi, atau perilaku menghindar seperti absen dari pekerjaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kejenuhan Kerja

Menurut Sihotang (2014:34) bahwa ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya kejenuhan kerja, yaitu:

1) Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton.
2) Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

8. Kontrak Kerja

a. Definisi Kontrak Kerja

Menurut Salim H.S (2017:33) bahwa perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dengan seorang buruh dipihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nakhoda atau anak kapal (KUHD ps 395). Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian kerja perorangan yang ditanda tangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan.

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 (a) KUHPerdata sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak ke satu, yaitu buruh, mengikatkan din untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu". Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh denganpengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syaratkerja, hak, dan kewajiban para pihak".

b. Hubungan para Pihak dalam Perjanjian

Secara umum diketahui bahwa dalam suatu perjanjian terdapat dua orang atau dua pihak yang mengadakan hubungan hukum untuk melaksanakan suatu prestasi, jadi dalam suatu perjanjian senantiasa melibatkan lebih dari satu orang atau pihak yaitu pihak ketiga dengankedudukan tertentu pula. Demikian halnya dengan perjanjian kerjalaut, dengan melihat pengertian perjanjian Laut yang telah ditentukan dua pihak yang menyelenggarakan perjanjian kerja laut yaitu pengusaha kapal selaku majikan di satu pihak, Nakhoda dan anak buah kapal selaku buruh dipihak lain.

Sebagaimana yang telah diuraikan terlebih dahulu bahwa perjanjian kerja laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau kelasi disyaratkan harus diselenggarakan dihadapan seorang pegawai yang ditunjukkan oleh pihak yang berwenang. Yang dimaksud dengan wakil pemerintah yang berwenang disini adalah yang ikut terlibat dalam proses

pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja laut. Jadi dengan demikian pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut adalah:

1) **Pengusaha Kapal**

   Pengertian pengusaha kapal dapat dilihat datam Pasal 320 KUHDagang yang dirumuskan: "Pengusaha kapal adalah dia, yang memakai sebuah kapal guna pelayaran di laut dan mengemudikannya sendiri atau suruh mengemudikannya oleh seorang nakhoda yang bekerja padannya". Oleh karena praktek dalam dunia perkapalan makin lama makin banyak memperiihatkan keadaan, bahwa yang mengusahakan pelayaran tidak lain adalah para pihak pengusaha kapal, maka Pasal 320 KUHDagang diubah sedemikian rupa. Bahwa sekarang hanya diatur hal pemakai atau pengusaha kapal, dengan tidak dipedulikan apakah si pemakai itu adalah sipemilik kapal atau bukan, ataukah hanya seorang penyewa kapal.

2) **Nakhoda**

   Dalam mengoprasikan kapal untuk pelayaran selalu mempekerjakan seorang yang bertanggungjawab terhadap kapal dengan segala isinya kepadanya diserahkan sepenuhnya semua tugas yang berhubungan dengan pelayaran tersebut. Orang itu berdasarkan perjanjian kerja laut diberi kedudukan sebagai nakhoda, kapten kapal atau pemimpin kapal. Menurut Pasal 342 KUHDagang: "Sedemikian pemimpin kapal nakhoda harus mengambil sikap dan bertindak sesuai kecakapan dan kecermatan serta kebijaksanaan yang demikian sebagaimana diperiukan untuk melakukan tugasnya". Pengertian nakhoda menurut Pasal 137 UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran: "Nakhoda untuk kapal motor ukuran GT 35 (tiga puluh lima Gross Tonnage) atau lebih memiliki wewenang penegakan hukum serta bertanggung jawab atas keselamatan, keamanan, dan ketertiban kapal, pelayar, dan barang muatan".

3) **Syahbandar**

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa perjanjian kerja laut dibuat antara anak buah kapal (kelasi) dengan pengusaha kapal, atas ancaman batal harus dibuat secara tertulis dan dilaksanakan dihadapan pihak yang berwenang yaitu Syahbandar. (Pasal 400 ayat (1) KUHD). Kemudian sebelum anak buah kapal melaksanakan tugasnya di atas kapal teriebih dahulu nama-nama mereka di daftar dalam daftar anak buah kapal yang harus dibuat dihadapan pegawai pendaftar awak kapal (Pasal 375 KUHD).

Pegawai tersebut yang dalam hal ini adalah syahbandar, membuat sijil awak kapal (Monsterrol) atas permintaan pengusaha kapal yang biasanya diwakili oleh nakhoda atau mualim yang diserahi tugas untuk itu. "Sijil" adalah daftar nama ABK yang bertugas di kapal, yang disahkan oleh syahbandar. Dalam Sijil Awak Kapal dimasukkan semua perwira kapal dan anak buah kapal bawahan (Kelasi) yang sudah menandatangani perjanjian kerja laut (PKL) dengan pengusaha kapal.

4) **Hak-Hak Awak Kapal**

Memperoleh upah dari pengusaha kapal sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Besarnya upah yang telah disepakati dicantumkan di dalam Pasal 2 PKL, juga harus memenuhi standar UMR. Misalnya dalam Pasal 18 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000, tentang Kepelautan mengenai uang delegasi. Pasal 11 PKL diatur bahwa Awak Kapal harus meninggalkan sebahagian dari gaji pokoknya tiap bulan untuk dibayarkan oleh perusahaan kepada keluarga yang ditunjuknya.

Memperoleh makanan dan penginapan yang layak di atas kapal selama mereka bekerja di kapal. Hal in! dicantumkan dalam Pasal 5 PKL bahwa pengusaha kapal diharuskan menyediakan makanan dan tempat

tidur yang layak bagi Awak Kapal sesuai dengan jabatannya di atas kapal. Akomodari Awak Kapal di atas kapal harus memenuhi persyaratan keamanan dan kesejahteraan Awak Kapal sesuai dengan

Bagian Kelima Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000, tentang Kepelautan.

9. Penghargaan

a. Definisi Penghargaan

1) **Menurut Edy Sutrisno (2009) - Manajemen Sumber Daya Manusia**: Penghargaan adalah bentuk imbalan atau pengakuan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas prestasi, kontribusi, atau perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Ini bisa berupa penghargaan finansial (gaji, bonus) atau non-finansial (pujian, promosi, pengakuan).
2) **Menurut Armstrong dan Murlis (2003) - *Reward Management***: Penghargaan adalah sistem imbalan yang mencakup semua bentuk kompensasi, baik intrinsik (kepuasan kerja, pengakuan) maupun ekstrinsik (gaji, tunjangan, bonus), yang dirancang untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja.
3) **Maslow (19430 - Teori Hierarki Kebutuhan**: Dalam konteks psikologi, Maslow mengaitkan penghargaan dengan pemenuhan kebutuhan, terutama pada tingkat penghargaan diri (self-esteem) dan aktualisasi diri. Penghargaan berupa pengakuan atas prestasi dapat memenuhi kebutuhan akan harga diri dan rasa dihargai.
4) **Herzberg (1959) - Teori Dua Faktor**: Herzberg menyebutkan bahwa penghargaan, terutama yang bersifat intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, adalah faktor motivator yang meningkatkan kepuasan kerja, berbeda dengan faktor higienis seperti gaji yang hanya mencegah ketidakpuasan.
5) **Deci dan Ryan (1985) - *Teori Self-Determination***: Penghargaan adalah bentuk pengakuan yang dapat mendukung motivasi intrinsik seseorang jika diberikan dengan cara yang mendukung otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Namun, penghargaan yang terlalu terfokus pada kontrol (misalnya, imbalan material berlebihan) bisa melemahkan motivasi intrinsik.
6) **Menurut Veithzal Rivai (2014:269)** bahwa penghargaan adalah perangsang maupun motivasi guna mengembangkan kinerja yang

dicapai individu yang biasanya seperti bentuk finansial yaitu pemberian insentif, tunjangan, bonus, serta komisi.

7) Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum (Sari, 2011:34).

8) Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahan (Hasibuan, 2017:12).

9) Penghargaan juga bisa diartikan sebagai wujud hadiah yang diberikan untuk pekerja yang memiliki kemampuan tertentu yang memiliki manfaat guna perusahaan maupun kelompok yang berupa finansial ataupun nonfinansial yang bertujuan untuk mengembangkan semangat, motivasi, komitmen pekerja, ataupun bisa memberikan pengaruh kepada pekerja lainnya guna melaksanakan sesuatu dengan lebih baik lagi, kemudian menjadikan sebuah persaingan yang positif antara karyawan.

Penghargaan tidak harus dalam bentuk uang, tetapi juga dapat berupa pujian, kenaikan pangkat, pemberian jabatan yang lebih tinggi.

Penghargaan juga dapat berupa fasilitas, seperti tempat kerja yang lebih nyaman, fasilitas peralatan kantor yang lebih canggih, kendaraan dinas, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan, asuransi, beasiswa anak, tamasya sekeluarga atau berlibur bersama seluruh karyawan, studi banding ke luar daerah atau luar negeri, outbound, umroh ke tanah suci, naik haji, dan sebagainya. Seluruh penghargaan dalam bentuk fasilitas sesungguhnya dapat dinilai dalam bentuk rupiah.

c. Tujuan Pemberian Penghargaan

Tujuan pemberian penghargaan antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2017):

1) **Ikatan Kerjasama**

Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) **Kepuasan Kerja**

Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) **Pengadaan Efektif**

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) **Motivasi.**

Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) **Stabilitas Karyawan**

Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) **Pengaruh Serikat Buruh**

Dengan program penghargaan yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

d. Jenis-Jenis Penghargaan

1) **Edy Sutrisno (Manajemen Sumber Daya Manusia)**:

   a) **Penghargaan Finansial**: Imbalan berupa uang, seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, atau komisi.

   b) **Penghargaan Non-Finansial**: Pengakuan yang tidak melibatkan uang, seperti pujian, sertifikat penghargaan, promosi jabatan, atau kesempatan pelatihan.

2) **Armstrong dan Murlis (Reward Management)**:

   a) **Penghargaan Ekstrinsik**: Imbalan yang diberikan dari luar individu, seperti gaji, bonus, tunjangan kesehatan, atau fasilitas kerja (mobil dinas, libur tambahan).

b) **Penghargaan Intrinsik**: Kepuasan batin dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa pencapaian, otonomi, atau pengakuan atas kontribusi.

c) **Penghargaan Relasional**: Berfokus pada hubungan sosial, seperti lingkungan kerja yang mendukung atau penghargaan dari rekan kerja.

3) Herzberg (Teori Dua Faktor):

a) **Penghargaan Motivator**: Penghargaan yang meningkatkan kepuasan kerja, seperti pengakuan, tanggung jawab tambahan, promosi, atau kesempatan untuk berkembang.

b) **Penghargaan Higienis**: Imbalan yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji yang layak, kondisi kerja yang baik, atau kebijakan perusahaan yang adil.

10. Definisi Suasana Kerja

a. Menurut Saydam (2016:381) bahwa suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orangorang yang ada ditempat tersebut.

   Suasana merupakan salah satu indikator lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Menurut Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-

fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktorfaktor internal yang bersumber dari dalam organisasi".

c. Menurut Pareek (1989): Suasana kerja adalah persepsi karyawan tentang karakteristik organisasi mereka. Ini mencakup perasaan kolektif tentang apa yang penting, bagaimana sesuatu dilakukan, dan bagaimana orang berinteraksi satu sama lain di tempat kerja.
d. Menurut Litwin dan Stringer (1968): Suasana kerja adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota organisasi, yang memengaruhi perilaku mereka. Ini mencakup norma, nilai, harapan, dan kebijakan yang membentuk cara orang berpikir, merasa, dan bertindak di tempat kerja.
e. Menurut James dan Jones (1974): Suasana kerja adalah serangkaian atribut yang dirasakan oleh karyawan tentang lingkungan kerja mereka, yang dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja mereka. Atribut ini mencakup faktor-faktor seperti otonomi, dukungan, pengakuan, dan keadilan.
f. Menurut Hellriegel dan Slocum (2011): Suasana kerja adalah persepsi karyawan tentang lingkungan organisasi mereka, termasuk kebijakan, praktik, prosedur, dan penghargaan yang mereka alami. Persepsi ini dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja mereka.
g. Menurut Robbins dan Judge (2013): Suasana kerja adalah persepsi bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi tentang organisasi mereka dan lingkungan kerjanya. Ini mencakup faktor-faktor seperti kepercayaan, dukungan, inovasi, dan keadilan.

11. Definisi Kelelahan

a. **Menurut Grandjean (1970)**: Kelelahan didefinisikan sebagai penurunan kapasitas fungsional seseorang untuk melakukan pekerjaan akibat aktivitas fisik atau mental yang berkelanjutan, ditandai dengan rasa lelah, penurunan motivasi, dan performa yang menurun.
b. **Menurut Schaffner (1981)**: Kelelahan adalah kondisi di mana seseorang mengalami penurunan efisiensi kerja, baik secara fisik maupun mental, akibat beban kerja yang berat atau durasi kerja yang panjang tanpa istirahat yang memadai.

c. **Menurut Hancock & Desmond (2001)**: Dalam konteks ergonomi, kelelahan diartikan sebagai respons tubuh terhadap stres yang berkepanjangan, yang dapat memengaruhi konsentrasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan, terutama pada pekerjaan yang menuntut kewaspadaan tinggi.
d. **Menurut World Health Organization (WHO)**: Kelelahan digambarkan sebagai kondisi yang ditandai dengan rasa lemah, lesu, atau kurang energi yang dapat disebabkan oleh faktor fisik (seperti kurang tidur atau aktivitas berat) maupun psikologis (seperti stres atau depresi).
e. **Menurut Piper (1986)**: Kelelahan adalah kondisi multidimensional yang mencakup aspek fisik, kognitif, dan emosional, yang dapat mengakibatkan penurunan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu secara efektif.

12. Definisi Kepemimpinan

a. **Menurut Stogdill (1974)**: Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Stogdill menekankan bahwa kepemimpinan melibatkan interaksi sosial dan pengarahan menuju pencapaian visi kolektif.
b. **Yukl (2010)**: Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melakukannya, serta memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
c. **Northouse (2019)**: Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Northouse menyoroti aspek pengaruh, hubungan, dan orientasi tujuan dalam kepemimpinan.
d. **Robbins & Judge (2017)**: Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan tertentu, dengan fokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim.
e. **Maxwell (1998)**: Kepemimpinan adalah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang. Menurut Maxwell, seorang pemimpin adalah seseorang yang

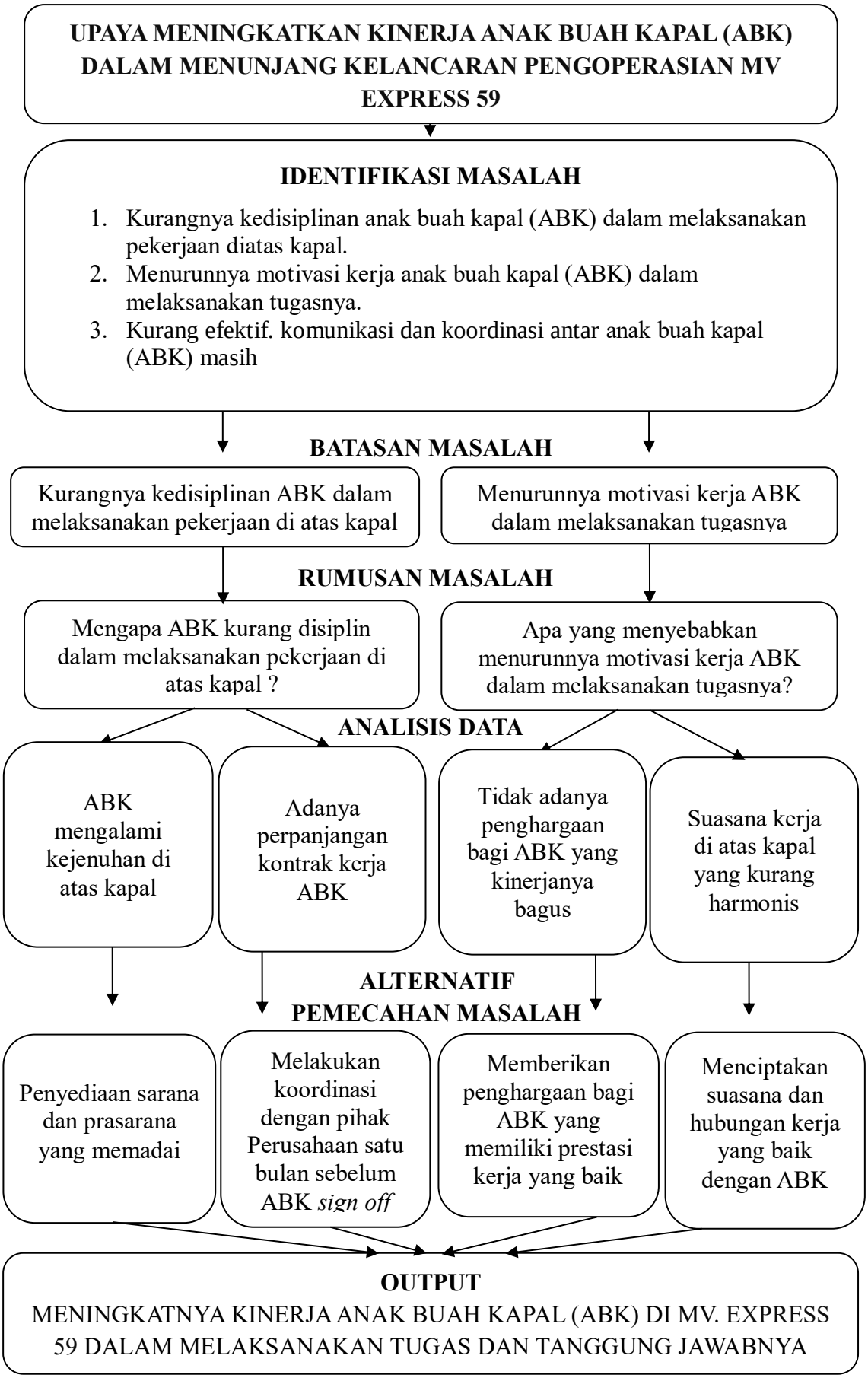
mampu memengaruhi orang lain untuk mengikuti arahannya melalui hubungan dan komunikasi yang efektif.

13. Definisi Stress

a. **Menurut Hans Selye (1956)**: Stres adalah respons tubuh yang tidak spesifik terhadap tuntutan atau tekanan apa pun yang dikenakan padanya. Selye, yang dikenal sebagai "bapak penelitian stres," memperkenalkan konsep *General Adaptation Syndrome* (GAS), yang menjelaskan respons tubuh dalam tiga tahap: alarm, resistensi, dan kelelahan.

b. **Menurut Lazarus & Folkman (1984)**: Stres didefinisikan sebagai hubungan antara individu dan lingkungannya yang dianggap sebagai ancaman atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga mengancam kesejahteraannya. Mereka menekankan peran persepsi subjektif dalam menentukan stres.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Fakta 1

Seperti yang terjadi pada tanggal 10 April 2025, pihak kapal mendapatkan komplain dari *Pencarter/Client* bahwa beberapa *passanger* terlambat diantarkan ke tempat tujuan sehingga menghambat pekerjaan. Menanggapi komplain dari *pencharter*, maka penulis melakukan *meeting* untuk membahas hal tersebut. Di dalam *meeting* penulis membahas mengenai *passanger Transfer* yang wajib diantar tepat waktu setiap harinya sesuai dengan *schedule* yang diberikan oleh pencarter/*client*. Pada siang hari, kapal mendapatkan order atau perintah dari pihak penyewa untuk mengantarkan *passanger* ke kapal lain pada pukul 13.00 LT, akan tetapi Anak Buah Kapal (ABK) tidak *stand by* radio pada waktu tersebut sehingga *passanger* baru diantarkan pada pukul 13.30 LT. Dalam *meeting*, Nakhoda memberi perintah kepada Anak Buah Kapal, terlebih kepada Mualim I *(Chief Officer*) bahwa harus selalu *stand by Radio* di anjungan/*bridge* pada jam jaganya dan melakukan tugas tepat waktu sesuai permintaan penyewa. Pada saat itu Perwira Jaga memberikan tugas kepada Anak Buah Kapal (ABK)untuk selalu *stand by* radio dikarenakan Perwira Jaga sedang melakukan inspeksi alat keselamatan di atas kapal. Namun, Anak Buah Kapal (ABK) mengabaikan perintah yang diberikan Perwira Jaga untuk selalu memantau radio sehingga saat *passanger* sudah berada diatas kapal dan siap untuk diantarkan ke Lokasi, tetapi Anak Buah Kapal (ABK) tidak mengetahui adanya perintah tersebut. Hal ini menimbulkan keterlambatan tiba *passanger* di Lokasi tujuan.

Dari kejadian tersebut penulis mengamati bahwa kinerja Anak Buah Kapal (ABK) semakin menurun dan sangat terlihat di akhir kontrak kerjanya. Hal ini sebelumnya tidak pernah terjadi terutama di saat Anak Buah Kapal (ABK) belum diputuskan oleh Perusahaan untuk menambah kontrak kerja sampai

Anak Buah Kapal (ABK) pengganti tiba di atas kapal. Perpanjangan kontrak ini menurunkan motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) dan mempengaruhi kedisiplinannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di atas kapal.

2. **Fakta 2**

Pada tanggal 25 Mei 2025, penulis memerintahkan Anak Buah Kapal (ABK) untuk melakukan pemeliharaan bagian dek kapal yaitu mengecat beberapa bagian kapal yang sudah terlihat mengelupas. Sebelum mengecat bagian dek kapal Penulis menginstruksikan untuk menge*brush* (menyikat) dan memberikan lapisan anti karat. Akan tetapi Anak Buah Kapal (ABK) hanya menge*brush* bagian yang akan di cat dan langsung mengecat bagian tersebut tanpa memberikan lapisan anti karat. Hal ini mengakibatkan cat mudah rusak dan mengelupas lagi. Bagian dek yang seharusnya sudah dilakukan pemeliharaan dengan tepat, karena kesalahan dari Anak Buah Kapal (ABK) tersebut maka pemeliharaan dek dianggap tidak maksimal.

Dari kejadian tersebut penulis mengamati bahwa beberapa Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal memiliki motivasi kerja yang kurang. Anak Buah Kapal (ABK) cenderung melakukan pekerjaan dengan terburu-buru dan ingin cepat selesai tanpa memperhatikan prosedur kerja di atas kapal. Sedangkan Penulis sudah mengingatkan sebelumnya agar melakukan beberapa langkah yang tepat sebelum melakukan pengecatan. Namun karena motivasi Anak Buah Kapal (ABK) yang kurang membuat Anak Buah Kapal (ABK) melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya tanpa peduli dengan akibat dari kesalahannya tersebut. Tujuannya hanya agar pekerjaannya dapat segera diselesaikan.

B. ANALISIS DATA

Dari dua fakta diatas maka penulis menyimpulkan 2 (dua) permasalahan, diantaranya:

1. **Kurangnya Kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) Dalam Melaksanakan Pekerjaan Diatas Kapal**

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari 2 (dua) penyebab masalah diantaranya yaitu :

a. **Anak Buah Kapal (ABK) Mengalami Kejenuhan Di Atas Kapal**

Kejenuhan dapat menghilangkan motivasi kerja seseorang dan dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja karena kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kejenuhan ini mengakibatkan semangat kerja para Anak Buah Kapal (ABK) menurun sehingga berdampak kepada kualitas kerja. Penulis menemukan beberapa kendala yang dapat menimbulkan kejenuhan Anak Buah Kapal (ABK) sehingga mempengaruhi kualitas kerjanya di atas kapal. Faktor lain yang melatari kejenuhan Anak Buah Kapal (ABK) tersebut, kontrak kerja di kapal terlalu lama. Tidak jarang disaat masa kontrak sudah habis masa kontrak kerja pengganti belum juga datang, hal ini membuat awak kapal sudah merasa sangat jenuh. Mereka yang sudah berencana meninggalkan kapal saat masa kontrak habis, terpaksa harus menunda rencana dikarenakan pengganti belum juga datang.

Menjalani rutinitas kerja yang ketat dan monoton membuat Anak Buah Kapal (ABK) merasa jenuh. Kejenuhan kerja merupakan situasi emosi yang dialami oleh seseorang berupa rasa lelah dikarenakan tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan. Kejenuhan merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Ciri-ciri seseorang merasa jenuh dengan pekerjaannya diantaranya yaitu bersikap sinis dengan rekan kerjanya, mengabaikan tanggung jawab, sering tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan terlihat tidak bergairah. Dari beberapa ciri-ciri tersebut maka kejenuhan berpengaruh pada sikap kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) yang semakin menurun. Tidak hanya beban kerja yang menyebabkan masalah pada mental Anak Buah Kapal (ABK), namun kondisi pekerjaan juga dapat mempengaruhi keadaan

lingkungan kerja yang dipersepsi sebagai positif atau negatif oleh Anak Buah Kapal (ABK). Kejenuhan akan berpengaruh dengan motivasi dan kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal.

Kurangnya ruang hiburan di atas kapal dapat berdampak Anak Buah Kapal (ABK) tidak dapat melepas lelah dan menghilangkan kejenuhan. Ruang hiburan merupakan suatu ruangan di atas kapal yang dipergunakan oleh

Anak Buah Kapal (ABK) untuk melepaskan kejenuhan karena kelelahan setelah melakukan aktifitas sehari-hari di atas kapal. Ruang hiburan yang memadai sangat penting di atas kapal terutama di MV. Express 59 yang merupakan kapal dengan jadwal operasi yang padat.

Penulis mengamati, penting sekali keberadaan ruang hiburan di setiap kapal. Seperti yang tertera di dalam MLC *Chapter* 3 mengenai akomodasi, Fasilitas di atas kapal. Di dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa akomodasi untuk tempat tinggal dan bekerja harus memperhatikan kesehatan dan kenyamanan pelaut. Ada beberapa persyaratan minimal ruang tidur, ruang hiburan, dan asrama. Namun faktanya di atas kapal tidak tersedia ruang khusus untuk hiburan.

Utility hanya memilik *meeting room, crew accomodation, gallery* dan *salon.* Karena tidak lengkapnya fasilitas hiburan, maka sebagian dari ABK sering kali menggunakan *meeting room* untuk melepas kelelahan, rasa jenuh dan bersosialisasi diantara sesama Anak Buah Kapal (ABK). Sedangkan Anak Buah Kapal (ABK) yang lainnya langsung memanfaatkan waktu istirahatnya untuk tidur di kabin masing-masing. Nyatanya Anak Buah Kapal (ABK) tetap mengalami tingkat kejenuhan yang tinggi terutama pada saat memasuki bulan ke enam pada masa kontrak kerja mereka. *Meeting room* sebagai alternatif tempat yang dipilih oleh Anak Buah Kapal (ABK) untuk berkumpul dan bersosialisasi ternyata tidak dapat mengatasi kejenuhan Anak Buah Kapal (ABK). Dimana ruangan ini hanya difasilitasi dengan sebuah televisi dan dvd. Dampak dari seringnya Anak Buah Kapal (ABK) menggunakan ruangan tersebut adalah pada saat akan dipergunakan untuk *toolbox meeting*, ruangan tersebut dalam kondisi berantakan dan belum siap pakai. Hal ini membutuhkan perhatian khusus dari Perusahaan

mengingat di dalam MLC pada *chapter* 3 telah ditegaskan bahwa ruang hiburan salah satu persyaratan yang harus ada di atas kapal. Kurangnya hiburan bagi ABK akan berdampak pada semangat kerja dan kinerja yang menurun.

b. Adanya Perpanjangan Kontrak Kerja Anak Buah Kapal (ABK)

Menurunnya motivasi kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun. Lamanya kerja tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati, maka dapat mengakibatkan kejenuhan pada Anak Buah Kapal (ABK) seringkali pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan keletihan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun. Hal inilah yang terjadi jika kontrak kerja Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal terlalu lama terutama perpanjangan kontrak Anak Buah Kapal (ABK) dari kontrak kerja yang telah disepakati karena Anak Buah Kapal (ABK) pengganti lambat dikirim ke atas kapal.

Pada saat menjelang habis kontrak, pengganti belum juga datang. Kontrak Anak Buah Kapal (ABK) yaitu selama 6 (enam) bulan untuk Rating dan 4 (empat) bulan untuk Nakhoda dan Perwira, sesuai peraturan Perusahaan 1 (satu) bulan sebelum masa kontrak kerja habis, maka Anak Buah Kapal (ABK) harus mengirimkan *notice to leave* dan *notice* tersebut akan dikirimkan oleh Nakhoda ke bagian *Crewing* melalui *email* akses. Namun pada saat menjelang habis masa kontrak, pengganti belum juga datang, sedangkan pengganti harus menjalani *training* selama kurang lebih 2 (dua) minggu.

Fakta yang terjadi di kapal, meski sudah habis masa kontrak kerja pengganti belum juga datang, hal ini membuat Anak Buah Kapal (ABK) sudah merasa sangat jenuh. Mereka yang sudah berencana meninggalkan kapal saat masa kontrak habis, terpaksa harus menunda rencana dikarenakan pengganti belum juga datang. Belum lagi saat Anak Buah Kapal (ABK) pengganti

datang, Anak Buah Kapal (ABK) harus memberikan pengenalan pengoperasian alat-alat di kapal dan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan jabatannya sampai pengganti itu benar-benar menguasai dan siap menjalankan tugasnya. Maka Anak Buah Kapal (ABK) yang akan *sign off* harus menambah masa kontrak kerjanya untuk memberikan

familiarisasi bagi Anak Buah Kapal (ABK) yang baru bergabung dan terlambat di kirim ke atas kapal. Banyak setelah menyelesaikan kontrak kerja, Anak Buah Kapal (ABK) tidak berminat lagi bekerja di *Utility Vessel* atau *Crewboat* bahkan beberapa diantara mereka menceritakan pengalaman mereka kepada rekan seprofesi tentang yang mereka alami pada saat bekerja di kapal. Hal ini mengakibatkan kurangnya minat Anak Buah Kapal (ABK) atau pelaut untuk bekerja di kapal sehingga Perusahaan kesulitan untuk mencari Anak Buah Kapal (ABK) pengganti dan pada akhirnya sering terjadi terlambatnya pengiriman Anak Buah Kapal (ABK) ke atas kapal.

2. Menurunnya Motivasi Kerja Anak Buah Kapal (ABK) Dalam Melaksanakan Tugasnya

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari 2 (dua) penyebab masalah diantaranya yaitu :

a. Tidak Adanya Penghargaan Bagi Anak Buah Kapal (ABK) Yang Kinerjanya Bagus

Penulis mengamati, di atas kapal tidak adanya penghargaan bagi Anak Buah Kapal (ABK) menjadi salah satu faktor menurunnya motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) di dalam melaksanakan tugas di atas kapal. Mereka cenderung memiliki penilaian, rajin dan malas, cakap dan tidak terampil, serta patuh dan tidak disiplin semuanya sama di dalam pandangan Perusahaan. Tidak ada yang membedakan antara yang memberikan kinerja baik dan yang biasa saja. Mereka beranggapan seperti itu karena selama mereka mengabdi kepada Perusahaan atau selama beberapa kali mereka menyelesaikan kontrak, Anak Buah Kapal (ABK) tidak pernah memperoleh penghargaan atau bonus dari Perusahaan diluar dari gaji yang didapat. Padahal, beberapa diantara mereka sudah berusaha memberikan kinerja terbaik, memperbaiki *skill* mereka dengan mengikuti pendidikan lanjutan,

training dan selalu *stand by* di saat Perusahaan membutuhkan. Namun hal ini membuat Perusahaan tidak memberikan sesuatu yang istimewa untuk Anak Buah Kapal (ABK), diantaranya Perusahaan tidak memberikan penghargaan berupa insentif, bonus atau dalam bentuk lainnya sehingga

menurunkan motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal pada saat kembali menjalankan kontrak.

Dalam dunia kerja, Perusahaan menuntut agar Anak Buah Kapal (ABK) bekerja dengan maksimal dan memberikan kinerja terbaik. Dalam memaksimalkan kinerjanya di atas kapal, maka harus diimbangi dengan motivasi kerja karena tanpa motivasi kerja maka semangat Anak Buah Kapal (ABK) akan menurun dalam melaksanakan pekerjaan. Anak Buah Kapal (ABK) akan termotivasi dengan beberapa faktor diantaranya faktor pendapatan atau penghasilannya yang biasa disebut gaji. Akan tetapi, suatu penghargaan diluar gaji merupakan salah satu faktor yang memicu Anak Buah Kapal (ABK) untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Salah satunya dengan memberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pujian, hadiah atau pemberian bonus (uang). Dalam hal ini, penghargaan adalah bentuk hadiah yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

b. Suasana Kerja Di Atas Kapal Yang Kurang Harmonis

Selain dari penghargaan dari Perusahaan, faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) adalah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Kadang yang membuat seseorang bertahan dalam suatu posisi adalah ruang gerak yang nyaman. Meskipun penghasilan yang di dapat kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi jika seseorang dalam ruang lingkup kerja yang membuatnya nyaman, maka akan menumbuhkan nalurinya untuk tetap bertahan bahkan memotivasi dirinya untuk beradaptasi dan berkembang serta belajar memberikan kinerja yang baik. Begitu juga diatas kapal, dengan kontrak kerja yang tidak singkat, Anak Buah Kapal (ABK) menginginkan suasana kerja yang baik, lingkungan yang kondusif serta hubungan kerja yang kompak dan saling mengerti.

Tidak jarang, penulis menjumpai bahwa motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) semakin menurun dikarenakan lingkungan kerja tidak sesuai dengan

yang diharapkan. Dapat dinilai dari sisi psikologis, Anak Buah Kapal (ABK) hanya bergaul atau bertemu dengan teman yang sama setiap harinya. Ini berlangsung terus menerus atau terlalu lama, maka perlahan akan menimbulkan kejenuhan di atas kapal. Dari perasaan jenuh maka akan berkembang menjadi perasaan tidak betah di kapal, perasaan ingin pulang. Hal ini akan berpengaruh pada motivasi kerjanya dan hubungan dengan rekan kerja di atas kapal. Kadang Anak Buah Kapal (ABK) menjadi mudah tersinggung, timbul perasaan malas untuk bekerja, melawan perintah atau melawan peraturan yang berlaku di atas kapal dan lain sebagainya. Hal ini sangat mengganggu kelancaran pekerjaan di atas kapal yang membutuhkan kedisiplinan yang tinggi dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya.

Berdasarkan yang penulis amati di atas kapal, beberapa dampak dari menurunnya motivasi kerja diantaranya yaitu :

1) Tidak Bersemangat. Kurangnya motivasi membuat Anak Buah Kapal (ABK) menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas diatas kapal. Apabila semangat mulai menurun, maka dapat dipastikan produktivitas Anda pun akan menurun sehingga berdampak pada hasil atau prestasi kerja yang menurun.
2) Mudah Emosi. Ketika Anak Buah Kapal (ABK) dilanda motivasi kerja yang semakin menurun, emosi pun menjadi tidak terkontrol, sehingga Anak Buah Kapal (ABK) akan menjadi lebih mudah marah dan tersinggung.
3) Sering Tersinggung. Dampak lain dari menurunnya motivasi kerja adalah menjadi lebih mudah tersinggung. Anak Buah Kapal (ABK) yang biasanya lebih santai menghadapi kendala dalam setiap pekerjaan, tiba-tiba menjadi sangat sensitif dan menjadi defensif.
4) Pesimis. Pada tingkat ini, rendahnya motivasi kerja yang dialami sudah termasuk sangat mengganggu. Anak Buah Kapal (ABK) yang sebelumnya selalu berpikir positif kini menjadi sering mengeluh.
5) Pemicu dan dampak kurangnya motivasi kerja yang harus diwaspadai yang terakhir adalah gangguan Berpikir. Anak Buah Kapal (ABK) menjadi sulit fokus ketika sedang bekerja, mudah lupa dan sulit

mendapatkan ide-ide.

Ketika seseorang kehilangan motivasi kerja, maka produktivitas kerja akan semakin menurun dan hilangnya konsentrasi fokus kerja yang menyebabkan Anak Buah Kapal (ABK) tersebut merasakan keletihan secara emosi dan akhirnya melakukan penghindaran terhadap situasi kerja atau tugas yang semestinya dilakukan. Seorang yang dalam keadaan bosan akan sulit bergembira, sulit berkonsentrasi, minim antusiasme dan tidak energik. Dalam taraf yang lebih parah, kebosanan akan berubah tingkat menjadi kejenuhan dan apabila ini terus menumpuk dan berlarut bisa menimbulkan tekanan. Menurunnya motivasi kerja dapat berlarut-larut menjadi kejenuhan yang menghilangkan semangat kerja Anak Buah Kapal (ABK).

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Kedisiplinan Anak Buah Kapal ABK Dalam Melaksanakan Pekerjaan Diatas Kapal

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari dua penyebab masalah diantaranya yaitu:

1) Penyediaan Sarana Dan Prasarana Yang Memadai

Kejenuhan kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan. kejenuhan adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi dari ketegangan fisik dan psikologis yang menyebabkan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan. Untuk mengatasi kejenuhan maka diperlukan fasilitas berupa sarana dan ruang hiburan yang memadai di atas kapal.

Penyediaan sarana dan prasarana di atas kapal tercantum di dalam *Maritime Labour Convention Chapter* 3 yaitu mengenai Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makan, dan Catering. Klausul ini berisi tentang

hak-hak yang berkaitan dengan makan, akomodasi dan fasilitas yang wajib diberikan kepada para pelaut. Secara garis besar persyaratan yang diminta yaitu, Akomodasi untuk tempat tinggal dan bekerja harus memperhatikan kesehatan dan kenyamanan pelaut. Ada beberapa persyaratan minimal ruang tidur, ruang hiburan, dan asrama

Selain itu pihak kapal dapat mengajukan kepada Perusahaan mengenai fasilitas alat olahraga. Adapun beberapa cara untuk mengatasi kejenuhan salah satunya dengan melakukan olahraga secara rutin. Ada tiga manfaat olahraga yang dapat menyehatkan mental diantaranya yaitu: olahraga mengurangi kejenuhan dan stress, dapat meningkat perasaan bahagia dan meningkatkan kepercayaan diri.

Untuk mengatasi kejenuhan di atas kapal, maka ketersediaan jaringan atau sarana internet sangat diperlukan.

Adapun fungsi dan manfaat dari internet antara lain :

a) Menambah wawasan dan pengetahuan.
b) Komunikasi menjadi lebih cepat.
c) Internet sebagai wahana hiburan.
d) Memudahkan pekerjaan.

Pentingnya sarana hiburan untuk mengatasi kejenuhan sangat penting selain untuk mengisi waktu luang atau untuk melepas lelah. Salah satu cara untuk menghilangkan kejenuhan akibat rutinitas harian yaitu memanfaatkan sarana hiburan baik media massa maupun media eletronik. Beberapa sarana yang dapat membantu menghilangkan kejenuhan atau stress diantaranya televisi sebagai media yang menyediakan jaringan hiburan, Smartphone yang menyediakan banyak aplikasi dan game, Radio

atau MP4 yang dapat digunakan untuk mendengarkan musik atau lagu. Jaringan internet yang baik dan dapat diakses untuk mencari berbagai sumber, play station yang dapat digunakan bagi gamers yang menyalurkan hobinya lewat bermacam-macam game dan banyaknya sarana hiburan lainnya.

2) **Melakukan Koordinasi Dengan Pihak Perusahaan 1 (Satu) Bulan Sebelum Anak Buah Kapal (ABK) *Sign Off***

Salah satu faktor yang menjadi sering terlambatnya ABK pengganti datang di kapal karena tidak adanya jadwal tetap Anak Buah Kapal (ABK) untuk naik kapal kembali. Dengan memberi kesempatan satu atau dua bulan berkumpul bersama keluarga, akan ditempatkan di kapal lain dengan perusahaan yang sama. Masalah lain yang timbul adalah sebagian Anak Buah Kapal (ABK) sudah siap untuk naik kapal kembali tetapi tidak ada posisi yang kosong sesuai jabatan Anak Buah Kapal (ABK) yang siap ini dikarenakan kontrak yang panjang.

Dengan membuat perjanjian kerja laut yang pendek maka perusahaan akan mudah mengatur jadwal kru dimana perusahaan dapat menyiapkan dua set ABK untuk satu kapal sehingga Anak Buah Kapal (ABK) naik kapal selama 6 (enam) bulan untuk Nakhoda dan Perwira sedangkan Rating selama 8 (delapan) bulan, cuti selama 1(satu) atau 2 (dua) bulan dan akan ditempatkan di kapal lain dengan jenis kapal yang sama di perusahaan yang sama. Dengan sistem ini akan mengurangi kejenuhan Anak Buah Kapal (ABK) karena berkumpul dengan orang yang berbeda, situasi yang tidak sama dan hanya dengan waktu yang pendek dapat berkumpul kembali dengan keluarga di rumah. Perusahaan juga dapat menjaga Anak Buah Kapal (ABK) yang mempunyai penilaian baik sehingga tidak perlu untuk mencari Anak Buah Kapal (ABK) baru melalui agen dengan biaya yang mahal dan belum tentu mempunyai pengalaman yang sesuai dengan jenis kapal yang akan ditempati.

Selain itu, dalam upaya mengatasi kru pengganti yang tidak datang tepat waktu, maka penulis mencoba memberikan pemecahan dengan membuat sistem *rolling* dengan kapal yang sama jenis. Sistem *rolling* tersebut yaitu dimana Anak Buah Kapal (ABK) yang turun akan *stand by* di rumah selama 1 (satu) atau 2 (dua) bulan kemudian akan naik kapal lain lagi dengan jenis kapal yang sama dan perusahaan yang sama. Kapal lain tersebut adalah kapal yang sedang dalam *charter* dan membutuhkan kru dengan posisi yang sama. Maka perusahaan memanggil Anak Buah Kapal (ABK) yang sedang *stand by* di rumah untuk mengisi posisi tersebut tepat waktu. Hal tersebut dapat

mengatasi keterlambatan ABK yang sering kali datang tidak tepat waktu. Apabila hal tersebut diterapkan di kapal *Utility* maka pengoperasian kapal akan berjalan dengan lancar dan kinerja Anak Buah Kapal (ABK) akan semakin meningkatkan.

b. Menurunnya Motivasi Kerja Anak Buah Kapal (ABK) Dalam Melaksanakan Tugasnya

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari 2 (dua) pemecahan masalah diantaranya yaitu :

1) Memberikan Penghargaan Bagi Anak Buah Kapal (ABK) Yang Memiliki Prestasi Kerja Yang Baik

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal maka sumber daya manusia harus diberikan setiap haknya dan harus diperhatikan pemenuhannya, salah staunya adalah kompensasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa uang dalam bentuk gaji, tunjangan dan bonus sedangkan kompensasi non finansial berupa cuti, liburan dan dispensasi waktu.

Program penghargaan penting bagi sumber daya manusia karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri.

Tindakan perusahaan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) diantaranya memberikan bonus kepada Anak Buah Kapal (ABK) yang berprestasi dibidangnya atau yang telah memberikan kinerja yang baik di atas kapal. Penghargaan dalam bentuk kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua. Pertama, kompensasi finansial langsung, terdiri dari bayaran pokok (*basic payment*) yang diperoleh dari gaji atau upah, bayaran prestasi (*achievement payment*), bayaran insentif (*insentif payment*) dan bayaran tertangguh (*suspended payment*). Kedua, kompensasi finansial tidak langsung, terdiri dari program perlindungan, bayaran di luar jam kerja dan fasilitas.

Dalam proses kerja di atas kapal, Nakhoda mengamati dan memberikan penilaian terhadap Anak Buah Kapal (ABK) berdasarkan usaha dan kinerja yang diberikan. Setelah itu melaporkan kepada Perusahaan Anak Buah Kapal (ABK) yang telah bekerja dengan maksimal dan yang berprestasi di atas kapal, maka layak mendapatkan penghargaan, promosi jabatan, maupun kompensasi secara khusus. Bentuk penghargaan berupa uang, atau berupa penambahan gaji atau penghargaan karena performa (kinerja) masih menjadi alat paling populer untuk memaksimalkan kinerja Anak Buah Kapal (ABK), bertujuan memotivasi dan meningkatkan minat mereka untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi. Alasannya sederhana saja, lebih banyak uang yang ditawarkan, maka akan lebih giat dalam bekerja. Penulis mengamati penghargaan dalam bentuk uang cukup dapat memberikan kebahagiaan dan kepuasan kepada Anak Buah Kapal (ABK) sehingga performa (kinerja) tinggi dapat diharapkan dari mereka.

2) **Menciptakan Suasana Dan Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Anak Buah Kapal (ABK)**

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan oleh Anak Buah Kapal (ABK). Kontrak kerja yang tidak singkat jika dilalui dengan hubungan yang kurang harmonis, lingkungan yang kurang nyaman dan Anak Buah Kapal (ABK) yang tidak kompak maka akan menurunkan motivasi kerjanya di atas kapal. Nakhoda dan Perwira mencari solusi yang tepat untuk permasalahan ini. Merupakan hal-hal yang wajib dimiliki Nakhoda selaku pimpinan memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal (ABK), melalui pembinaan hubungan yang harmonis baik itu diantara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan acara-acara kecil di atas kapal, namun dapat meningkatkan kekompakan, kebersamaan dan menciptakan lingkungan yang kondusif di atas kapal yaitu dengan mengadakan acara :

a) Setiap 2 (dua) minggu atau 1 (satu) bulan sekali mengadakan acara makan makan di dek kapal.
b) Setiap bulan mengadakan kompetisi olah raga atau game yang dapat di lakukan di kapal, misalnya : catur atau game *playstation*.
c) Menginstruksikan kepada koki untuk membuat menu khusus apabila ada salah satu Anak Buah Kapal (ABK) yang berulang tahun dan memberikan selamat kepada Anak Buah Kapal (ABK) tersebut.
d) Mengadakan acara untuk Hari Raya Keagamaan, merayakan bagi yang merayakannya dan saling memberikan selamat.

e) Membuat acara dan merayakan tahun baru di kapal.

Perwira sebaiknya harus mengetauhi bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mengatasi ketidakharmonisan yang kerap timbul di atas kapal. Ketidakharmonisan ini terjadi biasanya disebabkan komunikasi yang kurang baik antara yang memberi perintah. Dalam hal ini Mualim satu atau Bosun dengan

yang menerima perintah saat melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan Anak Buah Kapal (ABK) yang ada di kapal memiliki latar belakang suku yang berbeda. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan campur tangan dan kebijakan seorang Nakhoda sebagai pimpinan dengan memberikan arahan kepada kepala kerja ataupun bawahannya seperti:

a) Pentingnya kerjasama yang terpadu dan terarah antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
b) Memberikan pengarahan kepada kepala kerja setiap departemen tentang pentingnya memberikan perintah atau instruksi kerja dengan bahasa yang santun.
c) Harus menganggap semua Anak Buah Kapal (ABK) yang terlibat suatu pekerjaan adalah partner kerja.
d) Menghilangkan istilah senioritas atau Anak Buah Kapal (ABK) lama dan Anak Buah Kapal (ABK) baru yang kerap terjadi diatas kapal yang menimbulkan kesenjangan kerja

Nakhoda dapat memberikan arahan arahan tersebut setiap hari nya baik melalui tugas kerja yang di tulis di *whiteboard* atau langsung di kumpulkannya para kepala kerja dan membahasnya dalam *toolbox talk* sebelum di mulainya pekerjaan. Pada pelaksanaannya pekerjaan, Nakhoda juga dapat melakukan pengawasan atas setiap pekerjaan yang di lakukan Anak Buah Kapal (ABK) agar memastikan bahwa sistem dan prosedur kerja yang baik sudah dilaksanakan. Di dalam *Safety meeting* yang biasa nya dilakukan setiap bulan, Nakhoda dapat melakukan evaluasi pekerjaan, kejadian-kejadian yang terjadi dalam lingkungan kerja, hal yang tidak sesuai di kapal serta menerima pendapat setiap Anak Buah Kapal (ABK).

Untuk menjamin agar Anak Buah Kapal (ABK) dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta keamanan tetap terjamin adalah peranan kepemimpinan Nakhoda dan para Perwira dalam menyikapi keberagaman Anak Buah Kapal (ABK) dan dalam hal pekerjaan sebaiknya sebelum memulai suatu

pekerjaan Mualim I harus memberikan pengarahan mengenai tata cara atau prosedur yang harus dikerjakan Anak Buah Kapal (ABK) dengan bahasa yang santun. Nakhoda dan Perwira memberikan motivasi dengan melaksanakan pengarahan secara rutin. Pengarahan tersebut melalui sosialisasi prosedur kerja yang dilakukan setiap bulan. Sosialisasi ini bertujuan agar Anak Buah Kapal (ABK) dapat mengambil pelajaran berharga, dimana dalam pengarahan tersebut Nakhoda dan Perwira memberikan program yang berkaitan tentang pentingnya memberikan kinerja terbaik di atas kapal.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) Dalam Melaksanakan Pekerjaan Diatas Kapal

1) Penyediaan Sarana Dan Prasarana Yang Memadai

Keuntungan:

a) Memiliki fasilitas dan alat yang memadai dapat membantu Anak Buah Kapal (ABK) untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien.

b) Dengan adanya sarana yang memadai, Anak Buah Kapal (ABK) akan merasa lebih dihargai dan diakui, meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan.

Kerugian:

a) Biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana yang memadai dapat menjadi beban finansial bagi perusahaan.

b) Meskipun sarana yang memadai dapat meningkatkan kedisiplinan, faktor lain seperti sikap individu juga perlu diperhatikan.

2) Melakukan Koordinasi Dengan Pihak Perusahaan 1 (Satu) Bulan Sebelum Anak Buah Kapal (ABK) *Sign Off*

Keuntungan:

a) Koordinasi yang baik sebelum Anak Buah Kapal (ABK) sign off dapat membantu mengklarifikasi tugas, tanggung jawab, dan harapan yang jelas kepada Anak Buah Kapal (ABK).

b) Membantu mengurangi kebingungan atau ketidakpastian terkait tugas, sehingga meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerugian:

a) Memerlukan waktu dan upaya untuk melakukan koordinasi yang efektif.
b) Tidak semua masalah kedisiplinan dapat diatasi hanya melalui koordinasi, karena ada faktor-faktor individual yang juga perlu diperhatikan.

b. Menurunnya Motivasi Kerja Anak Buah Kapal (ABK) Dalam Melaksanakan Tugasnya

1) Memberikan Penghargaan Bagi Anak Buah Kapal (ABK) Yang Memiliki Prestasi Kerja Bagus

Keuntungan:

a) Penghargaan dapat menjadi insentif bagi Anak Buah Kapal (ABK) untuk meningkatkan kinerja mereka.
b) Meningkatnya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas.

Kerugian:

a) Penghargaan harus diberikan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan perasaan ketidakpuasan di antara Anak Buah Kapal (ABK).
b) Hanya mengandalkan penghargaan mungkin tidak mengatasi akar penyebab menurunnya motivasi jika faktor lain juga tidak diatasi.

2) Menciptakan Suasana Dan Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Anak Buah Kapal (ABK)

Keuntungan:

a) Lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi Anak Buah Kapal (ABK).
b) Rasa saling menghargai dan dukungan antar rekan kerja dapat membuat Anak Buah Kapal (ABK) merasa dihargai dan termotivasi.

Kerugian:

a) Memerlukan upaya berkelanjutan dalam mengelola hubungan dan budaya kerja.
b) Tidak semua masalah motivasi dapat diatasi hanya dengan menciptakan suasana positif, karena ada faktor-faktor pribadi yang turut berperan.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Kurangnya Kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) Dalam Melaksanakan Pekerjaan Diatas Kapal

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka solusi yang dipilih yaitu penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat langsung mempengaruhi efisiensi pelaksanaan tugas ABK. Jika ABK memiliki alat yang sesuai dan nyaman untuk pekerjaan mereka, ini dapat secara langsung meningkatkan kinerja dan kedisiplinan mereka.

b. Menurunnya Motivasi Kerja Anak Buah Kapal (ABK) Dalam Melaksanakan Tugasnya

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka solusi yang dipilih yaitu memberikan penghargaan bagi ABK yang memiliki prestasi kerja yang baik.

BAB IV
PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan yang diambil dari analisis data yaitu sebagai berikut :

1. **Anaka Buah Kapal mengalami kejenuhan di atas kapal**
   Anak Buah Kapal mengalami kejenuhan diakibatkan karena awak kapal terlalu lama berada diatas kapal oleh karena perlunya disediakan sarana dan pra sarana yang memadai.

2. **Adanya perpanjangan kontrak kerja ABK**
   Adanya perpanjangan kontrak disebabkan karena ketidaktersedianya pengganti awak kapal tersebut maka perlu dilakukan Nakhoda memberitahukan ke pihak perusahaan satu bulan sebelum masa kontrak habis agar dipersiapkan penggantinya dari jauh hari sebelumnya.

3. **Tidak adanya penghargaan bagi ABK yang kinerjanya bagus**
   Tidak adanya penghargaan bagi Awak Kapal sehingga Awak Kapal tersebut merasa tidak dihargai, maka demikian perlu diberikan apresiasi penghargaan bagi awak kapal yang kinerjanya baik

4. **Suasana kerja diatas kapal yang kurang harmonis**
   Suasana kerja diatas kapal yang kurang harmonis disebabkan karena Kondisi isolasi di kapal yang jauh dari keluarga dan lingkungan sosial memicu rasa stres dan jenuh, yang dapat berdampak negatif pada suasana hati dan interaksi sosial antar awak kapal.maka perlu dilakukan untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dengan Anak Buah Kapal (ABK)

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis memberikan saran sebagai pemecahan dalam meningkatkan kinerja ABK untuk menunjang kelancaran pengoperasian MV. Express 59 sebagai berikut :

1. **Saran untuk Masalah Kurangnya Kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) dalam Melaksanakan Pekerjaan di Atas Kapal**
   a. Untuk mengatasi kurangnya kedisiplinan ABK, saran utama adalah meningkatkan pengawasan dan pengendalian oleh pejabat yang berwenang di atas kapal seperti kapten dan perwira. Disiplin dapat ditingkatkan melalui pemberian contoh yang baik, ketegasan dalam menegakkan aturan, dan pemberian sanksi yang mendidik bagi ABK yang melanggar aturan.Pelaksanaan rutin safety meeting dan pelatihan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan kedisiplinan ABK, khususnya dalam pelaksanaan tugas penting seperti jaga malam agar tidak terjadi keterlambatan atau ketidakhadiran saat tugas.
   b. Pemberian sanksi administrasi berupa teguran tertulis hingga pemecatan harus diterapkan terhadap ABK yang berulang kali melanggar disiplin agar memberikan efek jera sekaligus memperbaiki kinerja kolektif.
   c. Mendorong kesadaran akan tanggung jawab pribadi ABK serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman untuk melaksanakan tugas dengan penuh disiplin juga sangat penting.
   d. Penyediaan pelatihan dan peningkatan keterampilan secara berkala juga mendukung terbentuknya kedisiplinan yang konsisten dalam bekerja.

2. **Saran untuk Masalah Menurunnya Motivasi Kerja Anak Buah Kapal dalam Melaksanakan Tugasnya**
   a. Untuk meningkatkan motivasi kerja ABK, saran dapat ditujukan pada perbaikan sistem penghargaan dan insentif baik secara materi maupun non-materi, seperti apresiasi kerja, peluang pengembangan karir, serta pemberian reward atas prestasi.
   b. Meningkatkan komunikasi yang terbuka dan positif antara ABK dengan atasan dan antar sesama kru sehingga mereka merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan.

c. Program pelatihan dan pengembangan diri yang teratur dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan kompetensi ABK, yang berdampak langsung pada motivasi kerja yang lebih baik.
d. Menjaga kondisi kesehatan dan kesejahteraan ABK, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai di atas kapal, akan membantu mereka tetap fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

1. Davis & Jhon. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
2. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. (2020). *Peraturan Keselamatan Pelayaran*. Jakarta: Kemenhub.
3. Djamhuri, A. (2018). Manajemen SDM di Industri Pelayaran. Jakarta: Penerbit Maritime.
4. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
5. International Maritime Organization (IMO). (2014). *Internasional Safety Management (ISM) Code*. London: IMO Publising
6. International Maritime Organization (IMO). (2017). *STCW Convention and Code*. London: IMO.
7. Kasmir. (2020). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
8. Maharani & Triyoga (2012:45) Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja Karyawan. Jurnal No.5(2)
9. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
10. Mc Cormack & Cotter. (2013). Managing Burnout in the Workplace: A Guide for. Information Professionals. Oxford: Chandos Publishing
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 tahun 2000, tentang Kepelautan
12. Permenaker RI No. PER-04/MEN/1986 tentang Pengupahan Anak Buah Kapal
13. Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
14. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). Organizational Behavior. New York: Pearson.
15. Rossi. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan. Ekonomis: Journal of Economics and Business 3(2):193-201.
16. Salim H.S. (2017). Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak. Jakarta : Sinar Grafika
17. Saydam. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource. Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Yogyakarta: Graha Ilmu.

18. Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
19. Setiawan, B. (2019). Peningkatan Kinerja ABK Melalui Pelatihan Teknik. Jurnal Transportasi Laut, 5(2), 45-56.
20. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
21. Tohardi, Ahmad. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
22. Undang - undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
23. Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerja

Lampiran 1

Ship Particular

EXPRESS 59

MEO
MICLYN EXPRESS OFFSHORE

FAST UTILITY CRAFT/ CREWBOAT

PROPULSION SYSTEM

MAIN ENGINES	3 x Cummins x KTA 38 M2, 1350 BHP, 1900 RPM, Total 4050 BHP, 2982 kW
AUXILIARY ENGINES	2 x Cummins 6BT5.9-D(M), 80 kW, 1500 RPM @ 50 Hz
BOW THRUSTER	1 x Hydraulic Pump Teco, 75 kW
PROPELLERS	3 x Fixed Pitch Propellers, 4-Bladed, Dial 1195mm x 1539 mm
STEERING GEAR SYSTEM	2 x AM112MAA4 X HYDRAULIC
RUDDER	2 x Semi Balanced

PRINCIPAL PARTICULARS

YEAR BUILT	2007
PLACE BUILT	Singapore, Penguin Shipyard Int
DESIGN	FLEX 36
FLAG	Panama
LENGTH OVERALL	36.00 m
LENGTH BP	32.40 m
BREADTH MOULDED	7.60 m
DEPTH MOULDED	3.65 m
DRAFT (MAX)	1.84 m
FREEBOARD (SLL)	1.54 m
CLASS	DNV
NOTATION	1A Offshore Service Vessel R3
GRT/ NRT	239.00 T / 72.00 T
DEADWEIGHT	111.49 T

DECK PARTICULARS

CLEAR DECK AREA	88.00 m²
DECK CARRYING LOAD	32.00 T
DECK STRENGTH	2.00 T/m²

PERFORMANCE

MAXIMUM SPEED	22 Knots @ 20 T DWT
ECONOMIC SPEED	18 Knots @ 20 T DWT

TANK CAPACITIES

FUEL OIL	55.00 m³
FRESH WATER	27.00 m³

CARGO DISCHARGE CAPACITIES

FUEL OIL PUMP	30 m³/hr, 3 Bar
FRESH WATER PUMP	50 m³/hr, 5 Bar
BILGE	50 m³/hr, 5 Bar

DECK EQUIPMENT

ANCHOR WINDLASS C/W BOW	ABB.M3AA112M 4/RPM 1455/4KW/380-420 VOLT/9A, 135KG Weight Anchor

ACCOMMODATION

PASSENGER SEATS	32 pax seats, 4 pax cabins, 8 bunks
CREW	4P x 2, 1P x 2 = 10

EXTERNAL FIRE-FIGHTING EQUIPMENT

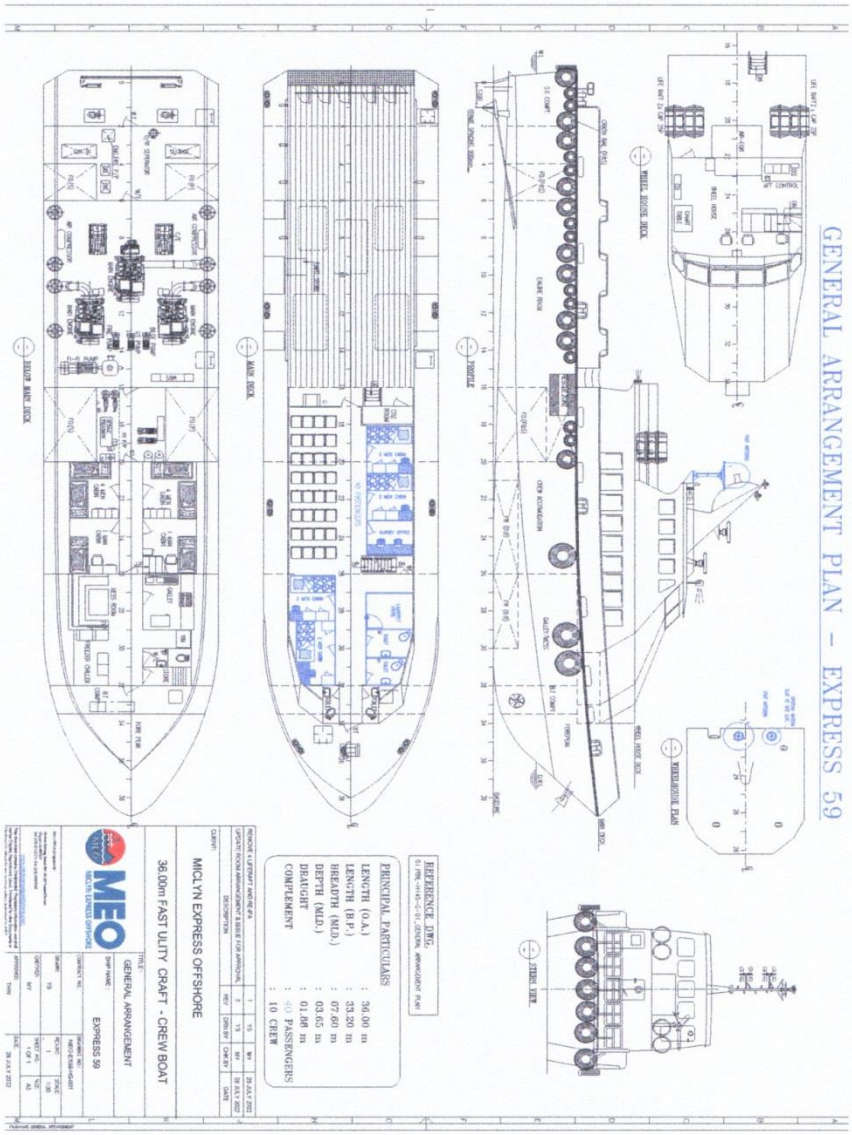
FI-FI NOTATION	Equivalent to 1/4 FiFi
FI-FI MONITORS	600 m³/hr, 130 m Throw Length
FI-FI PUMP	600 m³/hr

INTERNAL FIFI & ANTI-POLLUTION EQUIPMENT

EMERGENCY FIRE PUMP	1 x 15 m³/ hr @ 30 mtr head
CO2 FI-FI SYSTEM	Fixed CO2 System for Engine Room
FIRE DETECTION & ALARM	Optical, Multi-Sensor Smoke & Heat Detector

LIFE-SAVING EQUIPMENT

LIFE RAFTS	4 x 25 men, SOLAS Compliant



Vessel particulars are believed to be correct but are not guaranteed. Owners reserve the rights to amend the specifications without notification. Particulars are entirely without warranty as to correctiveness. Interested parties must inspect vessel's certificates, drawings or conduct a physical inspection of vessel.

Lampiran 2

Crew List

MEO
MICLYN EXPRESS OFFSHORE

CREW LIST

VESSEL NAME: EXPRESS 59 **09/May/25**

NO	NAME	RANK	NATIONALITY	DATE OF BIRTH	PASSPORT NO	EXPIRY	SEAMAN'S BOOK NO	EXPIRY	Sign On date	REMARK
1	KEPAS RIDUA	MASTER	INDONESIAN	31/Jan/1978	E7930571	04-Oct-2034	G028884	03-Jun-2025	08-Nov-24	
2	AHMAD BUSTAMI PANE	2nd MASTER	INDONESIAN	28/Dec/1975	E 2089586	24/Jan/2033	H 033826	7/Jul/27	02-Mar-25	
3	HELMUD RONALD TAMBUNAN	CHIEF ENGINEER	INDONESIAN	20/Sep/1979	E2600455	2/Mar/2033	G044507	17/Mar/26	26-Nov-24	
4	SUHERMANTO SALIM	SEAMAN	INDONESIAN	08-Jul-1973	E 5594881	25-Jan-2034	H 069131	26-Oct-2025	15-Nov-24	
5	SUPRAPTO KAERAN	SEAMAN	INDONESIAN	17/Sep/1985	Y 9568877	5/May/2034	I 036411	5/May/2025	18-Apr-25	
6	JEFRI JEF TUHUMURY	OILER	INDONESIAN	01-Oct-1969	E4323330	17-Oct-2033	H065503	11-Feb-2026	18-Mar-25	
7	IMRAN UTTU	OILER	INDONESIAN	02-Mar-1979	C 6585284	17-Feb-2027	G 044137	12-Mar-2026	15-Nov-24	
8	LALOOPRASAD PAL	COOK	INDIAN	20-July-1986	P5622654	09-Nov-2026	MUM 223480	06-Oct-2033	12-Mar-25	
9	ROY MONTA BARUS	CHIEF OFFICER	INDONESIAN	13/Jul/1984	C9963615	02-Aug-27	G040059	11-Dec-27	09-May-25	

MASTER
EXPRESS 59
PANAMA
OFF. NO:
GRT : 239 T, NRT : 72T
HP: 4950 HP
CALL SIGN : HO.4160

KEPAS RIDUA

MASTER EXPRESS 59

FOTO KAPAL EXPRESS 59

FOTO MENURUNKAN PENUMPANG DI PLATFORM MINYAK LEPAS PANTAI

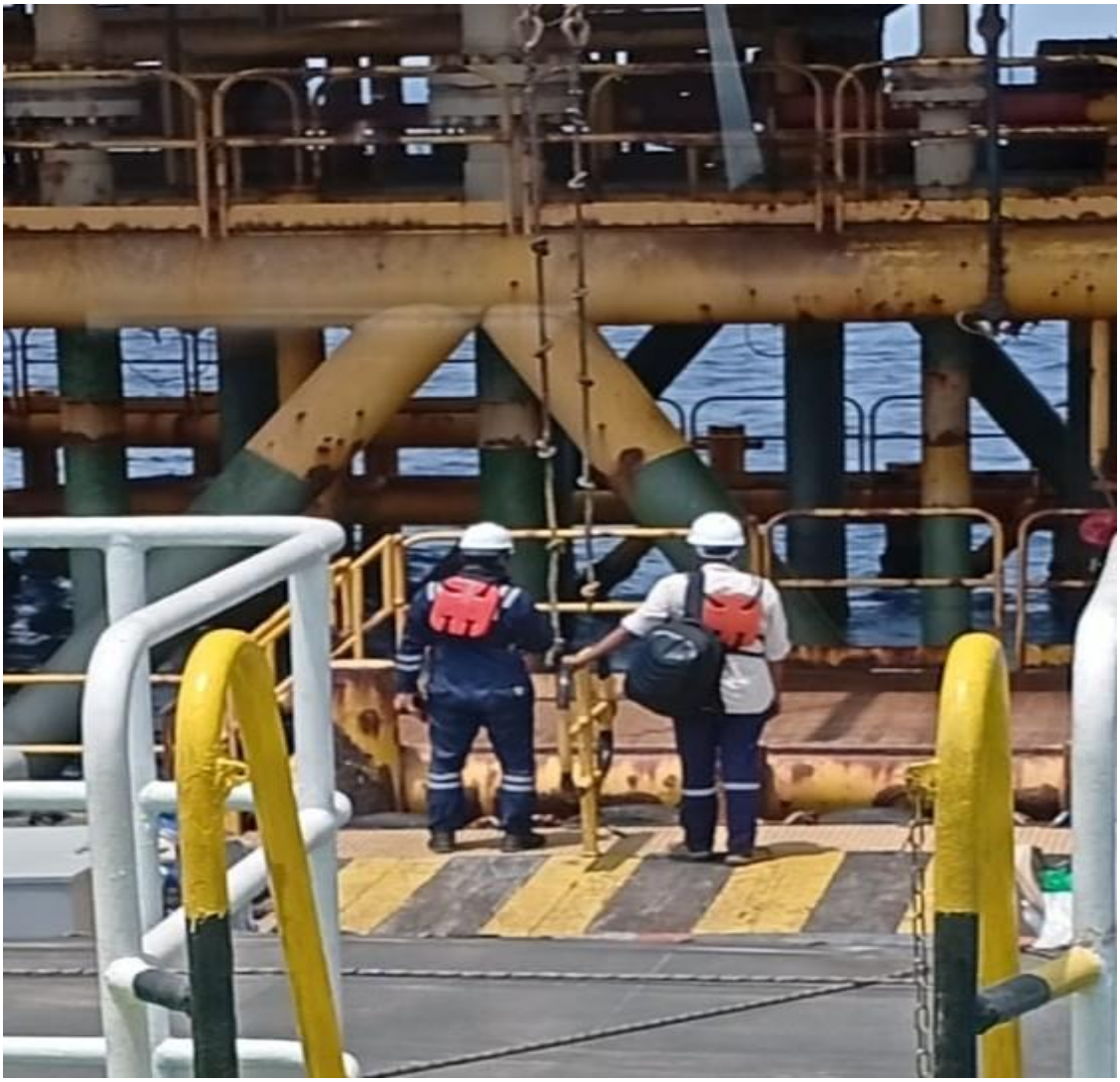


FOTO TOOL BOX MEETING SEBELUM MEMULAI PEKERJAAN

FOTO CREW SEDANG PERAWATAN KAPAL (*Painting*)

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

PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA	:	KEPAS RIDUA
NIS	:	03526/N-I
BIDANG KEAHLIAN	:	NAUTIKA
PROGRAM DIKLAT	:	DIKLAT PELAUT- I

Mengajukan Sinopsis Makalah Sebagai Berikut

A. Judul

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV. EXPRESS 59

B. Masalah Pokok

1. Kurangnya kedisiplinan ABK dalam melaksanakan pekerjaan diatas kapal.
2. Menurunnya motivasi kerja ABK dalam melaksanakan tugasnya.

C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dan tidak menahan *crew* terlalu lama berada diatas kapal untuk mengurangi kelelahan dan kejenuhan
2. Memberikan penghargaan dan apresiasi kepada *Crew* yang berprestasi.

Menyetujui : Jakarta, Oktober 2025

Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis
Capt. Vega Fonsula Andromeda, S.ST., S.Pd., M.Hum	Riyanto, MPd	Kepas Ridua
Penata Tk. I (III/d)	Pembina Tk. I (IV/b)	NIS: 03526/N-I
Nik: 19770326 200212 1002	Nik: 19740901 200212 1002	

Kepala Divisi Pengembangan Usaha

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

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

Judul Makalah : **UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV. EXPRESS 59**

Dosen Pembimbing I : **Capt. Vega Fonsula Andromeda, S.ST., S.Pd., M.Hum**

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1.	08 - 10 - 2025	Pengajuan sinopsis, Acc	
2.	09 - 10 - 2025	Pengajuan Bab I & II, OK.	
3.	10 - 10 - 2025	Konsultasi Bab III & IV Acc.	
4.	14 - 10 - 2025	Selesai pembimbingan, siap untuk diujikan	

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

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

Judul Makalah : **UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV. EXPRESS 59**

Dosen Pembimbing II : **Riyanto, MPd**

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	08/10/2025	Pengajuan Sinopsis ACC	
2	09/10/2025	Pengajuan Bab I & II ok	
3	10/10/2025	KONSULTASI BAB III & IV ACC	
4	14/10/2025	Selesai pembimbingan dan siap untuk disidangkan	
5	20/10/2025	Selesai perbaikan BAB IV dan pembimbingan PPT	
		Selesai. Siap disidangkan	

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