



**OPTIMALISASI *REST HOUR MANAGEMENT*
GUNA MENINGKATKAN KINERJA KRU MT. MUSI**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**


Oleh

JOANDA ARYA KUSUMA

NIT 551811116549 N

**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2022

	FORMULIR USULAN JUDUL SKRIPSI	Nomor SOP	F.PUDIR.I.PSK.14
		Tanggal Ditetapkan	02 November 2015
		Revisi Ke	00
		Tanggal Revisi	-
		Tanggal Diberlakukan	04 Januari 2016

LEMBAR PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama Taruna : **JOANDA ARYA KUSUMA**
 NIT : 551811116549 N
 Semester / Program Studi : VII / NAUTIKA

JUDUL SKRIPSI YANG DIUSULKAN, YAITU

**“OPTIMALISASI *REST HOUR MANAGEMENT* GUNA MENINGKATKAN
KINERJA KRU MT.MUSI”**

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi?
2. Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja kru MT. Musi dengan *Rest Hour Management* secara optimal?

DOSEN PEMBIMBING

Pembimbing I (Materi)


Capt. ALI IMRAN RITONGA, MM, M.Mar
 Pembina (IV/a)

NIP. 19570427 199603 1 001

Pembimbing II (Metode Penulisan)


IRMA SHINTA DEWI, M.Pd

Penata Tingkat I (III/d)

NIP. 19730713 199803 2 003

MENGETAHUI / MENYETUJUI

Pembimbing I


 04/02/2022

Semarang, 04 Februari 2022
Yang Mengajukan

Pembimbing II

JOANDA ARYA KUSUMA
 NIT. 551811116549

Mengetahui dan Menyetujui
KETUA PROGRAM STUDI NAUTIKA

12/04/22


Capt. DWI ANJORO, M.M, M.Mar

Penata Tingkat I (III/d)

NIP. 19740614 199808 1 001

HALAMAN PERSETUJUAN

**OPTIMALISASI *REST HOUR MANAGEMENT*
GUNA MENINGKATKAN KINERJA KRU MT. MUSI
DISUSUN OLEH : JOANDA ARYA KUSUMA**

NIT. 551811116549 N

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan Dewan Penguji
Politeknik Ilmu Pelayaran, Semarang, 6 Juli 2022

Dosen Pembimbing I
Materi

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan


Capt. ALI IMRAN RITONGA, MM, M.Mar.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19570427 199603 1 001


IRMA SHINTA DEWI, M.Pd
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19730713 199803 2 003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Nautika


Capt. DWI ANTORO, MM, M.Mar
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19740614 199808 1 001

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Skripsi dengan judul "**OPTIMALISASI REST HOUR MANAGEMENT GUNA MENINGKATKAN KINERJA KRU MT. MUSI**" karya,


Nama : JOANDA ARYA KUSUMA


NIT : 5518111116549 N


Program Studi : NAUTIKA

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari Rabu, tanggal 6 Juli 2022



Peng uji I

VEGA F. ANBROMEDA, S.ST, S.Pd, M.Hum
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19770326 200212 1 002

Peng uji II

Capt. MUSTAMIN, M.Pd., M.Mar.
Pembina (IV/a)
NIP. 19681227 199903 1 001

Peng uji III

KRISTIN A. INDRIYANI, S.ST, MM
Pembina (IV/a)
NIP. 19800602 200212 2 002

Dikukuhkan Oleh.

DIREKTUR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG

Capt. DIAN WAHDIANA, M.M.

Pembina Tingkat I (IV/b)

NIP. 19700711 199803 1 003

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JOANDA ARYA KUSUMA

NIT : 541711306447 K

Program Studi : NAUTIKA

Skripsi denfan judul "**OPTIMALISASI REST HOUR MANAGEMENT GUNA MENINGKATKAN KINERJA KRUMHUMAS**" karya,

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar – benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara – cara yang tidak sesuai etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau di rujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



JOANDA ARYA KUSUMA
NIT. 551811116549 N

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

1. Janganlah hendaknya kamu khawatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah segala keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. (Filipi 4 : 6)
2. Seseorang yang dapat menjadi pemimpin adalah orang yang sebelumnya bisa di pimpin oleh pemimpinnya.
3. Segala hal yang kamu tabur itulah yang akan kamu tuai.



PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan YME, yang menciptakan Alam Semesta beserta isinya, tak lupa kalimat Puji Syukur selalu terucap atas segala rahmat-Nya kepada seluruh umat-Nya di dunia, yang memberikan rezeki dan mukjizat kepada kita semua, serta yang memberikan nikmat kesehatan sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan tepat waktu.

Skripsi ini mengambil judul “Optimalisasi *Rest Hour Management* Guna Meningkatkan Kinerja Kru MT. Musi” yang terselsaikan berdasarkan data – data yang diperoleh dari hasil penelitian selama sembilan bulan enam belas hari praktik laut di Perusahaan PT. Pertamina *International Shipping*.

Dalam usaha menyelesaikan Penulisan Skripsi ini, dengan penuh rasa hormat Peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, bantuan serta petunjuk yang benar. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Capt. Dian Wahdiana, M.M., selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Capt. Dwi Antoro, M.M, M.Mar. selaku Kepala Prodi Nautika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Capt. Ali Imran Ritonga, M.M, M.Mar., selaku Dosen Pembimbing Materi Penulisan Skripsi.

4. Ibu Irma Shinta, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan beserta Karyawan Perusahaan PT. Pertamina *International Shipping* yang telah memberikan kesempatan pada Peneliti untuk melakukan penelitian dan praktek di atas kapal.
6. Nahkoda, KKM beserta seluruh awak MT. Musi yang telah membantu Peneliti dalam melaksanakan penelitian dan praktek.
7. Ayah dan ibunda tercinta, yang telah memberikan dukungan kepada Peneliti selama Penulisan Skripsi ini.
8. Para Dosen di PIP Semarang pada umumnya dan para dosen bidang Nautika pada khususnya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak dan rekan – rekan yang telah memberikan motivasi serta membantu Peneliti dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for no days off, I wanna thank me for never quitting.

Semarang, Juli 2022

Penyusun



Joanda Arya Kusuma

NIT. 551811116549 N

ABSTRAKSI

Joanda Arya Kusuma, 2022, 551811116549 N, “*Optimalisasi Rest Hour Management Guna Meningkatkan Kinerja Kru MT. Musi*”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I : Capt. Ali Imran Ritonga, M.M., M.Mar. Pembimbing II: Irma Shinta, M.Pd.

Waktu istirahat yang tidak dimaksimalkan oleh kru dan digunakan untuk pesiar dan menyebabkan turunnya sebuah kinerja kelompok. Sebagai operator, manusia dituntut untuk tidak melakukan kesalahan, sehingga manusia harus fokus dalam pikirannya dan sehat dalam fisiknya. Pelaut pekerjaan yang tergolong sebagai operator. Maka dari itu peneliti membuat penelitian dengan judul “*Optimalisasi Rest Hour Management Guna Meningkatkan Kinerja Kru MT. Musi*”.

Terdapat dua rumusan masalah dalam penelitian ini, pertama “Bagaimana Penerapan Waktu Istirahat di MT. Musi?” kedua “Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja kru MT. Musi dengan *Rest Hour Management* secara optimal?”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dengan Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka. Hasil dari penelitian yaitu penerapan rest hour management telah sesuai dengan MLC 2006 namun dalam penerapannya masih kurang dalam pengawasannya sehingga kinerja kru MT. Musi belum optimal.

Penerapan *Rest Hour Management* yang sudah sesuai dengan MLC 2006, dalam penerapannya masih terdapat kesalahan kru yang mengakibatkan suatu kendala bagi *Rest Hour Management* yang optimal kemudian dalam upaya penerapannya untuk meningkatkan kinerja kru MT. Musi masih kurang pengawasan dari perwira MT. Musi. Untuk itu saran yang dapat dilakukan yaitu, tingkatkan pengawasan terhadap jam istirahat dan kesehatan kru MT. Musi supaya sesuai dengan teori ergonomi dan pengawasan dalam upaya – upaya meningkatkan kinerja kru MT. Musi dapat ditingkatkan kembali.

Kata Kunci : Ergonomi, *Rest Hour Management*, Kinerja Kru MT. Musi, Pelaut.

ABSTRACT

Joanda Arya Kusuma, 2022, 551811116549 N, “*Optimizing Rest Hour Management to Improve MT. Musi Crew*”. Thesis of IVtg Diploma, Nautical Study Program, Merchant Marine Polytechnic of Semarang, Conselor I : Capt. Ali Imran Ritonga, M.M., M.Mar. Conselor II: Irma Shinta, M.Pd.

Rest time that is not maximized by the crew and used for cruises and causes a drop in group performance. As operators, humans are required not to make mistakes, so humans must focus in their minds and be healthy in their bodies. Seafarers are classified as operators. Therefore the researcher conducted a study entitled “*Optimizing Rest Hour Management to Improve MT. Musi Crew*”.

There are two problem formulations in this study, first “How to Apply Rest Hour in MT. Musi?” second “What efforts are being made to improve the performance of the MT. Musi crew with Rest Hour Management optimally?”. This study used descriptive qualitative method. The data collection technique is carried out using observation techniques, interviews, documentation, and literature studies. The result of the research is that the implementation of rest hour management is in accordance with the 2006 MLC, but in its implementation it is still lacking in supervision so that the performance of the MT. Musi crew is not optimal.

The implementation of Rest Hour Management which is in accordance with the 2006 MLC, in its implementation there is still crew error which causes an obstacle for optimal Rest Hour Management then in its implementation efforts to improve the performance of the MT. Musi crew still lacks of supervision from MT. Musi officers. For this reason, suggestions that can be made are to increase supervision of rest hours and the health of the MT. Musi crew to conform to the theory of ergonomics and supervision in an effort to improve the performance of the MT. Musi crew can be upgraded again

Keywords : Rest Hour Management, Performances of MT. Musi Crew , Seafarers.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Keaslian	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Prakata.....	vi
Abstraksi	viii
Abstract	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Hasil Penelitian.....	5

BAB II	LANDASAN TEORI	
	A. Deskripsi Teori.....	7
	B. Kerangka Penelitian.....	17
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Metode Penelitian.....	20
	B. Tempat Penelitian.....	22
	C. Sampel Sumber Data Penelitian/Informan.....	22
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	24
	E. Instrumen Penelitian.....	31
	F. Teknik Analisis Data Kualitatif.....	32
	G. Penguji Keabsahan Data.....	35
BAB IV	ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Konteks Penelitian.....	39
	B. Deskripsi Data.....	41
	C. Temuan.....	46
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	72
	B. Keterbatasan Penelitian.....	73
	C. Saran.....	73

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penelitian Terdahulu dari Jurnal	39
Tabel 4.2 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 4.3 Jam Istirahat yang didapatkan oleh kru MT. Musi	48
Tabel 4.4 Daftar Pekerjaan yang tidak Selesai Sesuai Target MT. Musi	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	18
Gambar 4.1 Logo Perusahaan Pertamina Sebelum Berubah.....	43
Gambar 4.2 Logo Perusahaan Pertamina Sesudah Berubah	43
Gambar 4.3 <i>Crew List</i> MT. Musi bulan Desember 2020.....	46
Gambar 4.4 <i>Crew List</i> MT. Musi bulan Juni 2021.....	46
Gambar 4.5 <i>Crew Entertainment Room</i> Ramai.....	53
Gambar 4.6 <i>Crew Entertainment Room</i> Ramai.....	53
Gambar 4.7 <i>Ashore Log</i> kru yang sering pesiar di Bitung.....	54
Gambar 4.8 <i>Ashore Log</i> kru yang sering pesiar di Gorontalo.....	54
Gambar 4.9 Daftar Pengambilan Obat di MT. Musi	58
Gambar 4.10 Pelaksanaan <i>Safety Meeting</i> di MT. Musi.....	67
Gambar 4.11 <i>Near Miss</i> yang Terdapat Prosedur Kerja didalamnya ..	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01	<i>Ship's Particular</i>	79
Lampiran 02	<i>Crew List</i>	80
Lampiran 03	<i>Rest Hour Records</i>	81
Lampiran 04	<i>Ashore Log</i>	87
Lampiran 05	<i>Passage Plan</i>	88
Lampiran 06	<i>Tool Box Meeting</i>	91
Lampiran 07	<i>Work Done Report</i>	106
Lampiran 08	Daftar Pengambilan Obat	108
Lampiran 09	Transkrip Wawancara	110
Lampiran 10	Foto Penelitian	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen jam istirahat yang mengacu pada *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 adalah hal yang harus diterapkan ketika bekerja di atas kapal, namun hal ini tidak sesuai dengan apa yang dialami oleh peneliti ketika melaksanakan praktik di atas MT. Musi. MT. Musi merupakan kapal *tanker* yang beroperasi dengan rute singkat dari *loading port* Bitung ke *discharging port* Gorontalo dengan durasi pelayaran 17 jam. Namun, dari kepadatan kegiatan tersebut, peneliti menemukan bahwa kru MT. Musi lebih memilih untuk melaksanakan pesiar daripada melaksanakan istirahat ketika kapal sandar di pelabuhan. Selain itu, peneliti juga menemukan ketika sedang tidak berdinis jaga, kru kapal juga menggunakan jam istirahatnya untuk menghabiskan waktu di *crew entertainment room*.

Dalam menjalankan profesinya, pelaut dituntut fisik dan mentalnya, di mana fisik sebagai penggerak dan mental sebagai perencana dalam menjalankan profesinya. Pelaut berperan ganda dalam operasional bisnis niaga dan sebagai sebuah operator dalam menggunakan alat transportasi niaga berupa kapal. Sebagai seorang operator dan pekerja di dalam bisnis perniagaan, pelaut memiliki tingkat *stress* dan waktu istirahat yang relatif tidak tetap sehingga dapat menimbulkan dampak yang sangat berbahaya yang mampu mengancam keselamatan diri sendiri dan kru lain, bahkan muatan kapal itu sendiri.

Waktu istirahat merupakan suatu bagian dari kebutuhan tubuh manusia dalam melakukan sebuah pekerjaan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan tingkat aktivitas serta tingkat kebugaran tubuh dan konsentrasi saat melakukan suatu pekerjaan. Tingkat kebugaran setiap orang dapat berbeda sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kesehatan tubuh dan hasil dari kinerja seseorang, terutama pada pekerjaan yang bersifat operasional seperti pelaut sehingga semua aktivitas sangat bergantung pada tingkat kesehatan tubuh demi tercapainya suatu pekerjaan dan terjaminnya keselamatan.

Regulasi yang diberlakukan di atas kapal, terkait dengan jam kerja dan jam istirahat profesi kerja pelaut adalah MLC 2006. MLC 2006 menyatakan bahwa kebutuhan istirahat seorang pelaut adalah 10 jam selama 24 jam periode kerja, dan dalam hal ini tidak termasuk *coffee time*. Dalam *Standard of Training Certification and Watchkeeping (STCW)* amandemen Manila 2010 bahwa waktu minimum yang dibutuhkan untuk istirahat dalam melakukan pekerjaan di atas kapal adalah 10 jam per hari atau 77 jam per minggu. Jam istirahat tidak boleh dibagi menjadi lebih dari dua kali dalam satu hari waktu istirahat, dan apabila dibagi menjadi dua kali maka salah satunya minimum 6 jam, tidak boleh kurang.

Berdasarkan teori ergonomi, penting untuk menyetarakan atau menyeimbangkan antara segala fasilitas yang digunakan baik dalam beraktivitas maupun istirahat dengan kemampuan dan keterbatasan manusia baik fisik maupun mental sehingga kualitas hidup secara keseluruhan menjadi lebih baik, (Tarwaka, 2004). Fokus ergonomi melibatkan tiga komponen utama yaitu manusia, mesin, dan lingkungan, yang saling berinteraksi satu dengan yang lainnya. Interaksi tersebut menghasilkan suatu sistem kerja yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya yang dikenal dengan istilah *worksystem*, (Bridger, 2003).

Menurut *World Health Organization* (WHO), sehat adalah suatu keadaan sejahtera yang meliputi fisik, mental, dan sosial yang tidak hanya bebas dari penyakit atau kecacatan. Maka secara analogi kesehatan jiwa pun bukan hanya sekedar bebas dari gangguan tetapi lebih kepada perasaan sehat, sejahtera, dan bahagia (*well being*), ada keserasian antara pikiran, perasaan, perilaku, dapat merasakan kebahagiaan dalam sebagian besar kehidupannya serta mampu mengatasi tantangan hidup sehari-hari. Seperti yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2002), bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Pekerjaan di era milenial melibatkan sumber daya manusia, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana dalam suatu pekerjaan. Di era milenial banyak menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi sebagai pekerja untuk memudahkan segala macam jenis pekerjaan. Kedudukan manusia sebagai pekerja telah bergeser menjadi operator karena disebabkan oleh pesatnya perkembangan teknologi saat ini.

Saat pekerjaan manusia bergeser menjadi operator, manusia dituntut untuk tidak melakukan kesalahan. Oleh karena itu, manusia harus fokus dalam pikirannya juga sehat dalam fisiknya. Karena operator bertugas menjalankan sebuah mesin atau sistem yang bahkan dapat mengoperasikan seluruh perusahaan. Jika ada kesalahan sedikit dapat berakibat fatal bagi perusahaan maupun sumber daya manusianya.

Operator menjadi kurang optimal saat melaksanakan pekerjaannya karena waktu istirahat yang kurang optimal dan tidak berkualitas, oleh sebab itu waktu istirahat merupakan suatu bagian dari kebutuhan tubuh manusia dalam melakukan sebuah pekerjaan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan tingkat aktivitas serta tingkat kebugaran tubuh dan konsentrasi saat

melakukan suatu pekerjaan karena semua aktivitas sangat bergantung pada tingkat kesehatan tubuh demi tercapainya suatu pekerjaan dan terjaminnya keselamatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti, peneliti akan mengangkat penelitian yang berjudul “**OPTIMALISASI *REST HOUR MANAGEMENT* GUNA MENINGKATKAN KINERJA KRU MT. MUSI**”

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada bagaimana *Rest Hour Management* yang optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja kru MT. Musi.

C. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah ditulis oleh peneliti permasalahan yang timbul sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan waktu istirahat pada kru MT. Musi?
2. Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja kru MT. Musi dengan *rest hour management* secara optimal?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

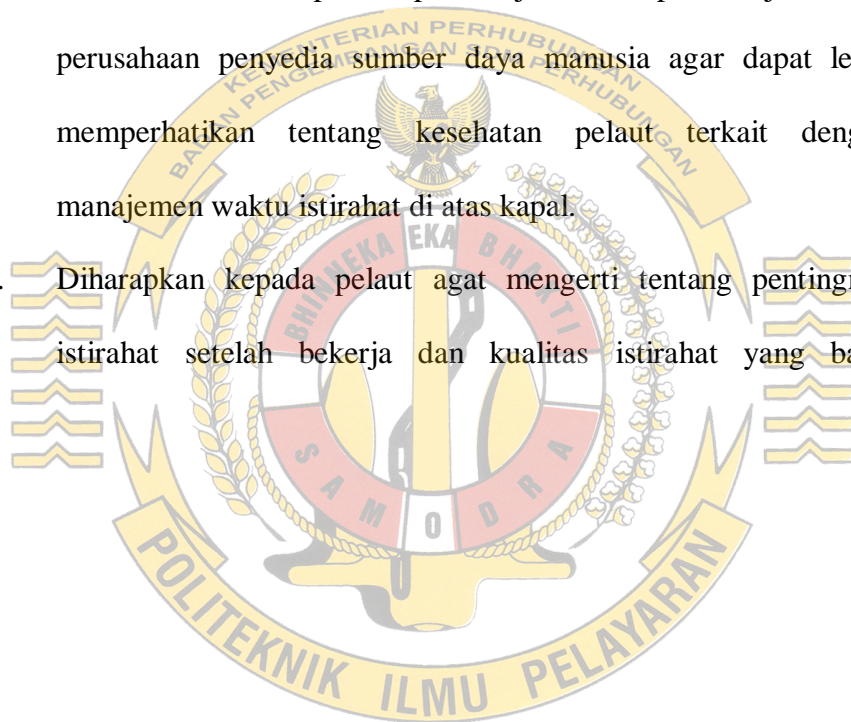
1. Untuk mengetahui penerapan *Rest Hour Management* untuk kru MT. Musi serta dampak apa yang terjadi pada kru MT. Musi.

2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan guna meningkatkan kinerja kru MT. Musi dengan *Rest Hour Management* secara optimal.

E. Manfaat Penelitian

Harapan peneliti mengangkat dan meneliti topik ini akan bermanfaat bagi pembaca, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran bagi perusahaan penyedia sumber daya manusia agar dapat lebih memperhatikan tentang kesehatan pelaut terkait dengan manajemen waktu istirahat di atas kapal.
2. Diharapkan kepada pelaut agar mengerti tentang pentingnya istirahat setelah bekerja dan kualitas istirahat yang baik.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Deskripsi teori dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti, suatu deskripsi teori berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti melalui uraian yang mendalam dan lengkap dari berbagai referensi. Dalam menelusuri pembahasan dan pengetahuan mengenai tentang penerapan *Rest Hour Management* untuk meningkatkan kinerja kru MT. Musi, maka peneliti akan menambahkan teori-teori penunjang dan definisi dari berbagai istilah agar mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. Ergonomi

Ergonomi adalah suatu cabang keilmuan yang sistematis untuk memanfaatkan informasi mengenai sifat, kemampuan dan keterbatasan manusia dalam merancang suatu sistem kerja, sehingga orang dapat hidup dan juga bekerja pada suatu sistem yang baik yaitu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan melalui pekerjaan yang efektif, efisien, aman dan nyaman, (Rosnani, 2010).

Merujuk pada *International Ergonomics Association* (IEA), Ergonomi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari interaksi manusia dengan elemen lainnya di dalam sebuah sistem, dan profesi yang mengaplikasikan prinsip-prinsip teori, data dan metode untuk mendesain kerja yang mengoptimalkan kesejahteraan manusia dan

kinerja sistem secara keseluruhan. (Pheasant, 2018), terdapat beberapa manfaat dari penerapan teori ergonomi, antara lain sebagai berikut:

a. Peningkatan hasil produksi, yang berarti menguntungkan secara ekonomi. Hal ini antara lain disebabkan oleh:

- 1) Efisiensi waktu kerja yang meningkat.
- 2) Meningkatnya kualitas kerja.

b. Menurunnya probabilitas terjadinya kecelakaan, yang berarti:

- 1) Dapat mengurangi biaya pengobatan yang tinggi. Hal ini cukup berarti karena biaya untuk pengobatan lebih besar daripada biaya untuk pencegahan.
- 2) Dapat mengurangi penyediaan kapasitas untuk keadaan gawat darurat.

2. Optimalisasi

Menurut Poerdwardarminta (2014) “optimalisasi” adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, secara efektif dan efisien. Secara umum optimalisasi adalah pencarian nilai terbaik dari yang tersedia dari beberapa fungsi yang diberikan pada suatu konteks. Berdasarkan pemaparan ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa optimalisasi adalah suatu proses, melaksanakan program yang telah direncanakan dengan terencana guna mencapai tujuan/target sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

3. *Rest Hour Management*

a. *Rest Hour*

Rest Hour atau yang sering disebut jam istirahat merupakan jumlah minimum jam istirahat yang harus dimiliki oleh setiap pelaut dalam melakukan aktivitas pekerjaan di atas kapal dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam aturan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, “jam istirahat merupakan waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu”. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Ketentuan tentang pemberian jam istirahat ini tercantum di dalam Undang-Undang nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran yang memberikan hak-hak pelaut yang meliputi:

- 1) Gaji,
- 2) Jam kerja (*hours of work*) dan jam istirahat (*hours of rest*),
- 3) Jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pengembalian ketempat asal,
- 4) Kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan,
- 5) Kesempatan mengembangkan karier,
- 6) Pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan atau minuman,
- 7) Pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja.

Dalam aturan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dan *Standard of Training Certification and Watchkeeping* (STCW) 2010, disebutkan bahwa *rest hour* atau jam istirahat adalah waktu di luar waktu bekerja di mana jam ini tidak termasuk *coffee break*. Jam istirahat ditentukan oleh jumlah jam kerja yang dilakukan dalam satu hari dan dijumlahkan selama tujuh hari sehingga bisa mengetahui jumlah periode jam istirahat selama satu minggu. Rumus perhitungan jam istirahat dalam satu hari:

$$24 - X = Y$$

$$24 - X = Y$$

Dimana: 24 = periode waktu selama 1 hari

X = jam kerja

Y = jumlah jam istirahat

Rumus perhitungan jam istirahat dalam satu minggu:

$$Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_7 = Z$$

Dimana, Y_1 = jumlah jam istirahat hari ke-1

Y_2 = jumlah jam istirahat hari ke-2

Y_3 = jumlah jam istirahat hari ke-3

Y_7 = jumlah jam istirahat hari ke-7

Z = jumlah jam selama satu minggu

Dengan menggunakan rumus di atas maka dapat dilihat jumlah jam istirahat seorang pelaut berbeda sesuai dengan

jabatan masing-masing, sehingga dapat dengan mudah untuk memonitor dan mengawasi jumlah jam istirahat. Seorang pelaut akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal jika didukung dengan jumlah istirahat yang cukup. Berdasarkan *Maritime Labour Convention* 2006 regulasi 2.3 bagian A nomor 5 yang menyatakan bahwa batas minimum jam istirahat tidak kurang dari:

- 1) 10 (sepuluh) jam dalam jangka waktu 24 jam, dan
- 2) 77 jam dalam periode waktu 7 hari.

Aturan yang ditetapkan dalam MLC 2006 menyebutkan tujuan dari *rest hour management* ini adalah untuk memastikan bahwa pelaut telah mengatur jam istirahatnya, sehingga para pelaut mempunyai kualitas istirahat yang maksimal dan dapat bekerja dengan maksimal.

b. *Management*

Menurut Handoko (2012), "*Management*" adalah proses pencernaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang

sistematis, mencakup kaidah–kaidah, prinsip–prinsip, dan konsep–konsep yang cenderung benar. Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia–sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. (Handoko, 2008) ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen:

- 1) Untuk mencapai tujuan
- 2) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan – tujuan yang saling bertentangan.
- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas

Dalam kaitannya dengan *rest hour management*, fungsi *management* sebagai pengorganisasian dan pengawasan terhadap jumlah jam kerja setiap kru kapal sehingga sesuai dengan MLC 2006 dan tidak mengalami *overtime* sehingga dapat tercipta efisiensi dan efektivitas kinerja kru kapal.

4. Kru

Menurut Undang-Undang nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran dan Peraturan Pemerintah nomor 51 tahun 2007 tentang perkapalan, yang disebut dengan kru/awak kapal adalah “orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik, atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji”. Struktur organisasi di atas kapal yaitu :

a. Perwira Departemen Dek :

- 1) Kapten/Nakhoda/*Master*
- 2) Mualim I/*Chief Officer/Chief Mate*
- 3) Mualim 2/*Second Officer/Second Mate*
- 4) Mualim 3/*Third Officer/Third Mate*
- 5) Markonis/*Radio Officer*

b. Perwira Departemen Mesin

- 1) KKM (Kepala Kamar Mesin)/*Chief Engineer*
- 2) Masinis 1/*First Engineer*
- 3) Masinis 2/*Second Engineer*
- 4) Masinis 3/*Third Engineer*
- 5) Juru Listrik/*Electrician*
- 6) Juru Minyak/*Oiler*

c. Ratings atau bawahan

- 1) Bagian Dek:
 - a) *Boatswain* atau Bosun atau Serang
 - b) *Able Bodied Seaman (AB)* atau Jurumudi
 - c) *Ordinary Seaman (OS)* atau Kelasi atau *Sailor*
- 2) Bagian Mesin:
 - a) Mandor (Kepala Kerja)

- b) *Fitter* atau Juru Las
 - c) *Oiler* atau Juru Minyak
 - d) *Wiper*
- 3) Bagian Permakanan:
- a) Juru masak/*cook*
 - b) *Mess boy*/pelayan

Tetapi dalam keadaan yang sebenarnya, struktur yang dijelaskan di atas tidak sesuai dengan yang ada di atas kapal. Semua itu tergantung dari kebijakan dari perusahaan masing-masing dalam menentukan keputusannya dalam rangka efisiensi pengeluaran. Beberapa bagian sengaja dihilangkan atau ditiadakan karena faktor tersebut, sehingga menyebabkan pekerjaan di atas kapal menjadi menumpuk dan memungkinkan seringnya terjadi *overtime* karena kekurangan kru. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kru adalah orang yang bekerja di atas kapal dengan jabatan tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan atau pemilik dan telah disijil oleh syahbandar.

5. Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), “Kinerja” adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- 1) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- 2) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- 3) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

b. Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan

penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- 1) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

6. Definisi Operasional

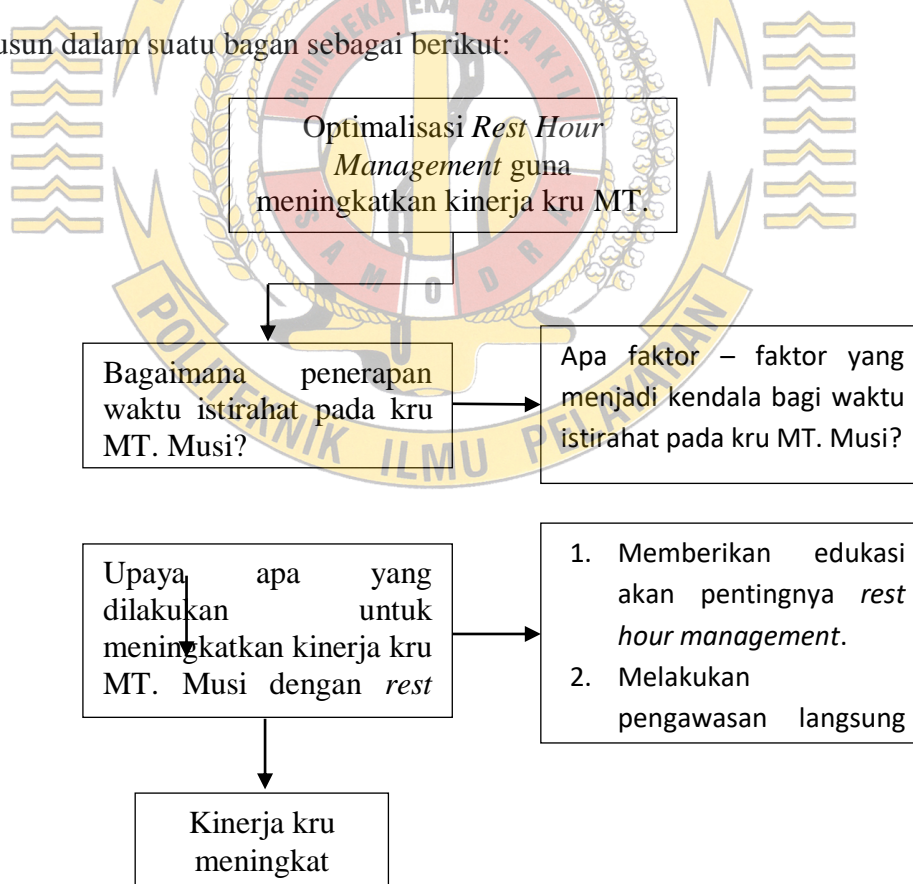
- a. *Coffee break time* adalah suatu hak dari seorang kru kapal yang harus beristirahat setelah bekerja selama 2 jam berturut-turut.
- b. *Jam kerja* atau *hours of work* adalah waktu yang dibutuhkan pelaut diwajibkan untuk melakukan pekerjaan di bidangnya.
- c. Juru Listrik/*Electrician* bertanggung jawab atas semua mesin yang menggunakan tenaga listrik dan seluruh tenaga cadangan.
- d. Juru masak/*cook* bertanggung jawab atas segala makanan, baik itu memasak, pengaturan menu makanan, dan persediaan makanan.
- e. Juru minyak/*Oiler* pembantu para masinis/*engineer*.
- f. Kapten/Nakhoda/*Master* adalah pimpinan dan penanggung jawab pelayaran.

- g. KKM (Kepala Kamar Mesin)/*Chief Engineer*, pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal baik itu mesin induk, mesin bantu, mesin pompa, mesin *crane*, mesin sekoci, mesin kemudi, mesin *freezer*, dll.
- h. Markonis/*Radio Officer* bertugas sebagai operator radio/komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari marabahaya baik itu yang ditimbulkan dari alam seperti badai, ada kapal tenggelam, dll.
- i. Masinis 1/*First Engineer* bertanggung jawab atas mesin induk
- j. Masinis 2/*Second Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin bantu.
- k. Masinis 3/*Third Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin pompa.
- l. *Mess boy*/pelayan bertugas membantu Juru masak.
- m. Mualim 1/*Chief Officer/Chief Mate* bertugas pengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi
- n. Mualim 2/*Second Officer/Second Mate* bertugas membuat jalur/*route* peta pelayaran yang akan dilakukan dan pengatur arah navigasi.
- o. Mualim 3/*Third Officer/Third Mate* bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat-alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi.

B. Kerangka Penelitian

Dalam kerangka penelitian adalah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis.

Setelah mengetahui dan mempelajari definisi dari beberapa kosa kata yang tertera pada judul penelitian, maka disusunlah alur berupa bagan sederhana sebagai landasan atau kerangka dalam penelitian untuk mendapatkan pemahaman dalam memahami substansi materi yang tertera pada penelitian ini. Berikut ini adalah kerangka penelitian yang peneliti susun dalam suatu bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka penelitian

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. **Simpulan**

Menurut deskripsi – deskripsi yang telah dijelaskan lebih dahulu pada bab sebelumnya, mengenai Optimalisasi *Rest Hour Management* guna meningkatkan kinerja kru MT. Musi, maka dengan demikian pada bab ini peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan karya ilmiah ini, yaitu:

1. Penerapan *Rest Hour Management* di atas kapal MT. Musi dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan MLC 2006 dan dalam pelaksanaannya peneliti menemukan kendala yang terjadi dalam Penerapan *Rest Hour Management* terhadap kinerja kru terjadi karena kurangnya jam istirahat sehingga menyebabkan kinerja awak kapal menurun dan kesehatan awak kapal menurun sehingga akan terjadi hal-hal seperti mudah lelah dan terjadi sakit.
2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja kru MT. Musi dengan *Rest Hour Management* secara optimal yaitu dalam upayanya di atas kapal belum diterapkan dengan maksimal. Pelaksanaan yang terjadi di atas kapal yaitu dilaksanakannya memberi pengarahan tentang pentingnya waktu istirahat, pengorganisasian jam kerja, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, dibuatnya jurnal kerja harian awak kapal, dibuatnya jadwal kerja harian, dibuatnya prosedur kerja harian.

B. Keterbatasan Penelitian

Mengingat banyaknya kasus dan permasalahan yang dialami oleh perusahaan perkapalan tentang kinerja kru yang menurun dikarenakan oleh waktu istirahat yang kurang, dengan ini peneliti membatasi hanya pada permasalahan yang terjadi pada meningkatkan kinerja kru di MT. Musi. Oleh karena keterbatasan waktu, keterbatasan pengetahuan serta kesempatan peneliti, maka dalam penelitian ini terdapat batasan masalah, yaitu:

1. Pembahasan dalam permasalahan hanya meliputi dan mencakup terkait meningkatkan kinerja kru dengan *Rest Hour Management* secara optimal di MT. Musi.
2. Pembahasan hanya mencakup masalah yang sering di jumpai dan alami selama praktek di MT. Musi dimulai dari tanggal 19 Oktober 2020 hingga 05 Agustus 2021. Tidak melibatkan apa yang terjadi di luar atau di kapal lain.

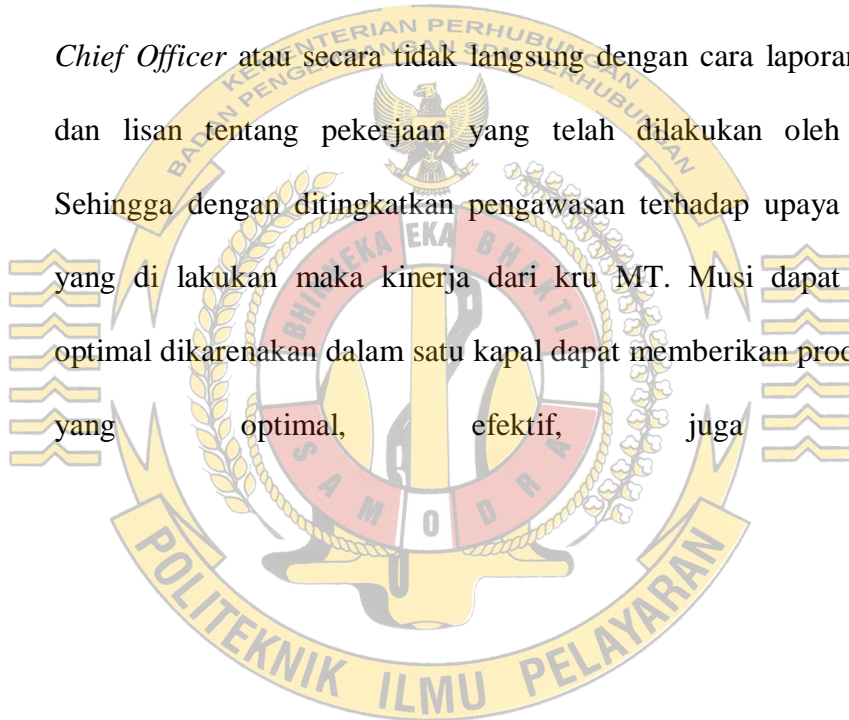
C. Saran

Sebagai langkah agar Penerapan *Rest Hour Management* untuk meningkatkan kinerja kru kapal MT. Musi bisa dilakukan secara maksimal untuk kedepannya, peneliti memberikan beberapa saran seperti berikut :

1. Sebaiknya dilakukan peningkatan terhadap pengawasan jam istirahat dan kesehatan awak kapal dengan memberikan masukan serta pemahaman akan pentingnya penerapan *Rest Hour Management* di

atas kapal supaya kru dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal dengan di dukung kualitas jam istirahat yang baik dan sesuai dengan teori ergonomi.

2. Untuk upaya – upaya yang telah dilakukan di MT. Musi perlu ditingkatkan lagi pengawasan dan pelaksanaannya agar *Rest Hour Management* dapat diterapkan dengan baik oleh kru kapal. Pengawasan dan pelaksanaan dapat dilakukan secara langsung oleh *Chief Officer* atau secara tidak langsung dengan cara laporan tertulis dan lisan tentang pekerjaan yang telah dilakukan oleh *ratings*. Sehingga dengan ditingkatkan pengawasan terhadap upaya – upaya yang di lakukan maka kinerja dari kru MT. Musi dapat menjadi optimal dikarenakan dalam satu kapal dapat memberikan produktifitas yang optimal, efektif, juga efisien.



Daftar Pustaka

- Andi Prastowo. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta : Ar-ruzzmedia.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya*. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Bridger, R. (2008). *Introduction to ergonomics*. United Kingdom : Crc Press.
- Dewi, F. S. (2020). *Berbagai Metode Analisis Resiko Ergonomi Pekerjaan Manual Material Handling Product*. *jurnal kesehatan ibnu sina (j-kis)*, 1(02), 47-53.
- Handoko, R. 2012. *Aplikasi Manajemen Pengarsipan Dokumen Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Barito Kuala*. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB
- Hartati, R. (2018). *Optimalisasi Fungsi Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Dalam Mewujudkan Prinsip Good Governance (Studi di Kabupaten Pangandaran)*. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 114-123.
- Herdiansyah, H. (2013). *Wawancara, observasi, dan focus groups: Sebagai instrumen penggalian data kualitatif*. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- ILO. 2006. *Maritime Labour Convention 2006*. Jenewa.
- Kristanto, A., & Widodo, S. C. (2015). *Perancangan ulang alat perontok padi yang ergonomis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kebersihan padi*. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 14(1), 78-85.
- Mangkunegara, 2011. *Keselamatan dan Kesehatan kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Margono. 1997. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*. South-Western College.
- Miles, M.B & Huberman, A.M. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press.

- Moleong, L.J. 2006. *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Mohammad. 2005. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. 2007. *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2007 Tentang Perkapalan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. 2008. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pheasant, S., & Haslegrave, C. M. (2018). *Bodyspace: Anthropometry, ergonomics and the design of work*. CRC press.
- Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rosnani, G. (2010). *Perancangan Produk*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Rully, et. al. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan Dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang*. *Journal of Management*, 2(2).
- Swastha, B., & Handoko, T. (2008). *Manajemen pemasaran modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta : Uniba Press
- Undang – Undang No.13, 2003. *Ketenagakerjaan*.
- Undang – Undang No.17, 2008. *Pelayaran dan hak – hak pelaut*.

Yatim Riyanto, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya : Penerbit SIC

World Health Organization. Definisi Sehat: WHO. 1947. Available from: www.who.int. [12 April 2022]

[https://www.marineinsight.com/case-studies/officer-of-the-watch-falls-asleep-](https://www.marineinsight.com/case-studies/officer-of-the-watch-falls-asleep-ship-hits-seawall-at-15-knots/)

[ship-hits-seawall-at-15-knots/](https://www.marineinsight.com/case-studies/officer-of-the-watch-falls-asleep-ship-hits-seawall-at-15-knots/) diakses pada tanggal 02 April 2022



LAMPIRAN SHIP'S PARTICULAR

SHIP'S PARTICULAR		PERTAMINA	
MT. M U S I			
NAME OF VESSEL	MT. M U S I	MAIN ENGINE	: 1 (ONE) UNIT
TYPE OF VESSEL	WHITE OIL TANKER	- MAKER/TYPE	: YANMAR DIESEL ENGINE 6EY26
CALL SIGN	P O K U	- BHP/RPM/CYL.NO	: 1620 KW (2192 HP) / 750 RPM / 6 CYL.
IMO NUMBER	9601699	AUXILIARY ENGINE	: 3 (THREE) UNITS
MMSI	525008100	- MAKER	: YANMAR GEN. ENGINE 6NY16L - DN
PHONE NUMBER		- TYPE	: VERTICAL, SINGLE ACTING, 4 CYCLE
CLASSIFICATION	NK - CLASS		: DIRECT INJECTION, DIESEL ENGINE
PORT OF REGISTRY	J A K A R T A	- RATE OUTPUT	: 310 KW (ALTERNATOR 280 KW)
CHARACTER CLASS		- RPM/CYL.NO	: 1200 RPM / 6 CYLINDERS
- HULL	: N5*(TOB,P5PC-WB)JSP	STRIPPING PUMP	: 2 (TWO) UNITS
- MACHINERY	: MNS*	- MAKER	: HOUTTUN, 1082, 105/CA2-BC
GROSS TONNAGE	: 2,938 Tons	- CAPACITY	: 60 M3/HR
NET. TONNAGE	: 1358 Tons	- ELMO	: SIEMENS, 1AB2107-4AA60-Z
D. W. T	: 3,587 Long Tons	POWER	: 34,5 KW
L. O. A	: 90 Mtr	BALLAST PUMP	: 2 (TWO) UNITS
L. B. P	: 30 Mtr	- MAKER	: ALLWEILER AG, 100-250 U3,1D-R3-V5
BREADTH MOULDED	: 15,2 Mtr	- CAPACITY	: 150 M3/HR
DEPTH MOULDED	: 7,2 Mtr	- ELMO	: SIEMENS, 1A333-04
HEIGHT FROM KEEL		POWER	: 17,3 KW
TO TOP MAST	: 32,34 Mtr	NO. OF ANCHOR	: 3 (THREE) SHACKLES
L. DRAFT / L. WEIGHT	: 1,55 Mtr / 192 Tons	SHACKLES	: 2 (TWO) INSTALLED, 1 (ONE) SPARE
S. DRAFT / S. DWT	: 4,00 Mtr / 197 Long Tons	- DIA. OF CHAIN	: 8 SHACKLES AT STARS OF ANCHOR DE
S. FREE B. / S. DISP	: 2,008 Mtr / 246,31 Tons		: 8 SHACKLES AT PORTS DE
T. DRAFT / T. DWT	: 5,104 Mtr / 285,2 Tons		
T. FREE B. / T. DISP	: 1,904 Mtr / 186,4 Tons		
F. W. ALLOWANCE	: 114 Mm		
COT. TOTAL CAP.	: 4,655,8 Cu.M (100%)		
	: 6,562,7 Cu.M (100%)		
	: 4,423,0 Cu.M (100%)		
SLOP TANK CAP.	: 19,2 Cu.M		
WBT. TOTAL CAP.	: 1,430,7 Cu.M		
MDGT. TOTAL CAP.	: 128,6 Cu.M		
FWT. TOTAL CAP.	: 131,2 Cu.M		
LOT. TOTAL CAP.	: 14,9 Cu.M		
ACCOMMODATION			
- OFFICER	: 9 PERSONS		
- CREW	: 15 PERSONS		
- PILOT	: 1 PERSON		
STEEL CUTTING	: MAY 14 TH		
KEEL LAID	: AUGUST 23 RD , 2010		
LAUNCHED	: NOVEMBER 14 TH , 2011		
DELIVERED	: MAY 03 RD , 2012		
BUILDER	: DAYA RADAR UTAMA, UNIT 3, LAMPUNG		

LAMPIRAN CREW LIST

Form: D11a
Versi: 01-21

PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING

DAFTAR KRU - CREW LIST

PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING

VESSEL NAME : MT. MUSI
MONTH OF : DESEMBER 2020

DWT : 3785.4 Ton

NO	NAME	NO.PEK	RANK	DATE OF BIRTH	CERTIFICATE	ISSUED	ENDORSE EXPIRE	SEAMEN'S BOOK		SIGN ON	NATIONALITY
								NO.	EXP		
1	RENO KAMPAH	750029	Master	2-May-1984	ANT-II	2018	22.09.2023	F 094302	03.01.2023	10.12.2020	Indonesia
2	DAMANI DWI CAHYA	10020338	Chief Officer	29-Jul-1986	ANT-II	2017	02.04.2022	E 257956	22.09.2022	08.11.2020	Indonesia
3	IAI BARTU SETO	753572	2nd Officer	7-Mar-1990	ANT-II	2017	10.08.2022	F 001993	19.03.2022	10.12.2020	Indonesia
4	INDRA SETIAWAN	10021462	3rd Officer	8-Jun-1993	ANT-III	2016	10.08.2022	F 301558	24.11.2022	04.03.2021	Indonesia
5	SLAMET WIJONO	10030091	Chief Engineer	15-Mar-1967	ATT-II	2016	11.03.2025	D 003945	11.09.2021	28.03.2021	Indonesia
6	ALI MURTONO	10030270	2nd Engineer	3-Apr-1982	ATT-I	2015	11.03.2025	F 067443	19.09.2022	28.03.2021	Indonesia
7	PHANI MANDHARTO	10020480	3rd Engineer	25-Sep-1989	ATT-III	2018	07.12.2021	F 227952	08.03.2022	21.12.2020	Indonesia
8	RACHMAD KRESNANDITO J	10020457	4th Engineer	23-Jan-1993	ATT-III	2018	07.12.2021	F 227954	08.03.2022	21.12.2020	Indonesia
9	RIDI APRIONO	10020987	Electrician	29-Oct-1971	ETO	2017	11.10.2022	F 066417	30.12.2022	04.03.2021	Indonesia
10	MUHAMMAD HASRIL	10030091	Boatswain	15-Nov-1966	RASD	2016	-	E 133825	19.11.2021	28.03.2021	Indonesia
11	SARWEDI	10027884	Pumpman	18-May-1968	RASD	2016	-	F 141481	31.05.2023	04.03.2021	Indonesia
12	JEMI YOHANES MUSKANAN	10030229	Able Seaman	13-May-1986	RFNW	2015	-	G 005565	03.07.2023	28.03.2021	Indonesia
13	ANDI WISARA SAPUTRA	10029812	Able Seaman	1-Oct-1986	RFNW	2018	-	E 080284	28.04.2021	05.09.2020	Indonesia
14	HOUDEIST SIALAHI	10020781	Able Seaman	6-Jul-1972	RASD	2018	-	E 080284	25.02.2023	26.01.2021	Indonesia
15	ALFIAN	10030154	Ordinary Seaman	18-Jun-1998	RASD	2018	-	F 296165	20.11.2022	28.03.2021	Indonesia
16	DEDI SUKOCO	10030012	Ordinary Seaman	19-Apr-1984	RASD	2016	-	E 121183	22.09.2023	04.03.2021	Indonesia
17	BUDI HARTONO	10020122	Foreman	17-Oct-1971	RASE	2017	-	G 067843	22.06.2024	25.10.2020	Indonesia
18	ANINDYA AMBI	10024983	Oilser	26-Mar-1994	RASE	2019	-	G 062202	07.05.2021	28.11.2020	Indonesia
19	JUHARDI	10024983	Oilser	24-Jun-1980	REFW	2015	-	D 022839	16.12.2021	04.03.2021	Indonesia
20	EKO BUDI SANTOSO	12390300	Oilser	23-Apr-1983	RASE	2017	-	F 117954	26.09.2022	27.06.2021	Indonesia
21	DEDY SUPANDI	10020873	Cook	6-Mar-1997	BST	2020	-	E 066491	25.02.2023	04.03.2021	Indonesia
22	RIAL PANDI	10030685	Messboy	9-Jan-1994	BST	2017	-	F 160720	31.07.2023	23.04.2021	Indonesia
23	DIANITA ARYA KUSUMA	20200087	Deck Cadet	14-Dec-1999	BST	2017	-	G 011814	01.07.2022	25.10.2020	Indonesia
24	RIDHO HANJAYA	20200180	Engine Cadet	17-Apr-2000	BST	2019	-	G 017775	12.10.2023	21.12.2020	Indonesia

Naskah
Catatan :
1. Untuk Tanggal yg sudah jatuh Tempo, agar di blok warna MERAH.
2. Untuk tanggal yg < 1 bulan jatuh tempo, agar di blok warna KUNING.
3. Untuk Surat Keterangan, agar di blok warna BIRU.

PT PERTAMINA
DIREKTORAT LOGISTIK SUPPLY CHAIN DAN INFRASTRUKTUR MT. MUSI
(PERSERO)

Form: D11a
Versi: 01-21

PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING

DAFTAR KRU - CREW LIST

PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING

VESSEL NAME : MT. MUSI
MONTH OF : JUNE 2021

DWT : 3785.4 Ton

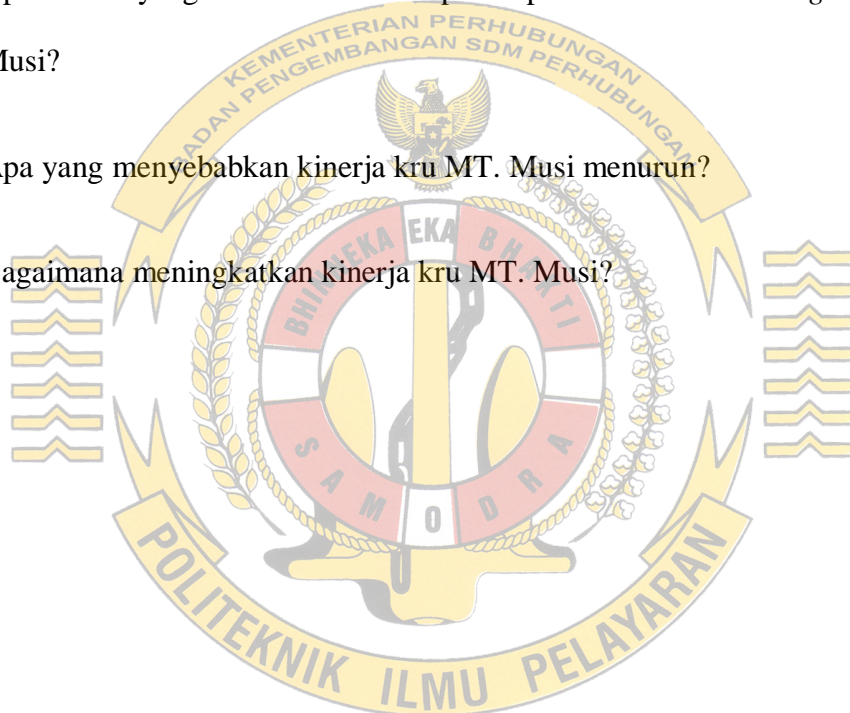
NO	NAME	NO.PEK	RANK	DATE OF BIRTH	CERTIFICATE	ISSUED	ENDORSE EXPIRE	SEAMEN'S BOOK		SIGN ON	NATIONALITY
								NO.	EXP		
1	ENORA DODY OKTAVIYANTO	742941	Master	9-Oct-1983	ANT-II	2025	22.09.2025	F 140564	25.06.2023	27.06.2021	Indonesia
2	AGUSTINUS SUHARTONO	10030386	Chief Officer	27-Apr-1980	ANT-II	2012	18.01.2022	E 048417	03.01.2021	23.04.2021	Indonesia
3	ADIPTA BAYU ANDRIANTO	753572	2nd Officer	3-Dec-1991	ANT-II	2014	10.08.2022	F 211097	12.09.2024	27.06.2021	Indonesia
4	INDRA SETIAWAN	10021462	3rd Officer	8-Jun-1993	ANT-III	2016	10.08.2022	F 301558	24.11.2022	04.03.2021	Indonesia
5	SLAMET WIJONO	10030091	Chief Engineer	15-Mar-1967	ATT-II	2016	11.03.2025	D 003945	11.09.2021	28.03.2021	Indonesia
6	ALI MURTONO	10030270	2nd Engineer	3-Apr-1982	ATT-I	2015	11.03.2025	F 067443	19.09.2022	28.03.2021	Indonesia
7	MUCHAMMAD HIDAYANTO	10030591	3rd Engineer	14-Nov-1991	ATT-II	2017	28.08.2022	F 227952	22.12.2022	08.09.2021	Indonesia
8	RACHMAD KRESNANDITO J	10020457	4th Engineer	23-Jan-1993	ATT-III	2018	07.12.2021	F 227954	08.03.2022	21.12.2020	Indonesia
9	RIDI APRIONO	10020987	Electrician	29-Oct-1971	ETO	2017	11.10.2022	F 066417	30.12.2022	04.03.2021	Indonesia
10	MUHAMMAD HASRIL	10030091	Boatswain	15-Nov-1966	RASD	2016	-	E 133825	19.11.2021	28.03.2021	Indonesia
11	SARWEDI	10027884	Pumpman	18-May-1968	RASD	2016	-	F 141481	31.05.2023	04.03.2021	Indonesia
12	JEMI YOHANES MUSKANAN	10030229	Able Seaman	13-May-1986	RFNW	2015	-	G 005565	03.07.2023	28.03.2021	Indonesia
13	ANDI FIRMANSYAH	10029812	Able Seaman	1-Oct-1986	RFNW	2018	-	E 080284	28.04.2021	05.09.2020	Indonesia
14	HOUDEIST SIALAHI	10020781	Able Seaman	6-Jul-1972	RASD	2018	-	E 080284	25.02.2023	26.01.2021	Indonesia
15	ALFIAN	10030154	Ordinary Seaman	18-Jun-1998	RASD	2018	-	F 296165	20.11.2022	28.03.2021	Indonesia
16	DEDI SUKOCO	10030012	Ordinary Seaman	19-Apr-1984	RASD	2016	-	E 121183	22.09.2023	04.03.2021	Indonesia
17	BUDI HARTONO	10020122	Foreman	17-Oct-1971	RASE	2017	-	G 067843	22.06.2024	25.10.2020	Indonesia
18	RIDY HARTO RASYIDIN	10030474	Oilser	5-Dec-1991	RASE	2019	-	F 309585	09.12.2022	23.04.2021	Indonesia
19	JUHARDI	10024983	Oilser	24-Jun-1980	REFW	2015	-	D 022839	16.12.2021	04.03.2021	Indonesia
20	EKO BUDI SANTOSO	12390300	Oilser	23-Apr-1983	RASE	2017	-	F 117954	26.09.2022	27.06.2021	Indonesia
21	DEDY SUPANDI	10020873	Cook	6-Mar-1997	BST	2020	-	E 066491	25.02.2023	04.03.2021	Indonesia
22	RIAL PANDI	10030685	Messboy	9-Jan-1994	BST	2017	-	F 160720	31.07.2023	23.04.2021	Indonesia
23	DIANITA ARYA KUSUMA	20200087	Deck Cadet	14-Dec-1999	BST	2017	-	G 011814	01.07.2022	25.10.2020	Indonesia
24	RIDHO HANJAYA	20200180	Engine Cadet	17-Apr-2000	BST	2019	-	G 017775	12.10.2023	21.12.2020	Indonesia

Naskah
Catatan :
1. Untuk Tanggal yg sudah jatuh Tempo, agar di blok warna MERAH.
2. Untuk tanggal yg < 1 bulan jatuh tempo, agar di blok warna KUNING.
3. Untuk Surat Keterangan, agar di blok warna BIRU.

PT PERTAMINA
DIREKTORAT LOGISTIK SUPPLY CHAIN DAN INFRASTRUKTUR MT. MUSI
(PERSERO)

LAMPIRAN**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA**

1. Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi?
2. Apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi?
3. Apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?
4. Bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi?



LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA

Nama : Capt. Reno Kampai

Jabatan : *Master*

Kapal : MT. Musi

Tanggal Penelitian : 5 Mei 2021

Peneliti : “Selamat pagi capt”

Informan : “Pagi jo, bagaimana?”

Peneliti : “Iya capt, saya ingin bertanya berkaitan dengan Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi?”

Informan : “Nah iya, jadi penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi sudah baik, dalam pengisian formnya selalu di usahakan agar tidak ada yang merah. Walaupun begitu semua kru harus mendapatkan istirahat yang cukup sesuai MLC yaitu minimal 10 jam per hari”

Peneliti : “ Baik capt, kemudian apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi capt?”

Informan : “ Jadi saat menerapkan *Rest Hour Management* sesuai dengan MLC dan seluruh kru mendapatkan hak istirahatnya harapannya itu seluruh kru MT. Musi dapat selalu menjaga kesehatannya. Tapi karena kapal

ini memiliki pelayaran yang pendek dan sering sandar di pelabuhan maka dari waktu istirahat yang seharusnya di dapatkan oleh kru beberapa ada yang tetap ingin pesiar. Biasanya dari beberapa kru yang pesiar saya sebagai nahkoda memberikan kelonggaran namun saya tidak mau tau jika di atas kapal harus bekerja dengan baik dan pada kenyataanya mereka jadi kelihatan lemas dan bekerja seenak – enaknyaa. Ada juga yang jadi sakit dan menjadi sumber penyakit bagi kru lainnya. Begitu jo..”

Peneliti : “ Baik capt, kemudian apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?”

Informan : “yaitu tadi yang sudah saya katakan kinerja kru kapal menurun biasanya di karenakan oleh badan yang tidak sehat atau di karenakan oleh kurangnya istirahat dan biasanya kru yang kurang istirahat memiliki ketahanan tubuh yang rendah, sehingga dapat mudah sakit. Nah, yang sakit biasanya dari kru yang habis begadang atau pesiar. Jadi kerja mereka kurang optimal.”

Peneliti : “Kemudian yang terakhir bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi capt?”

Informan : “Jadi cara meningkatkan kinerja kru sebenarnya cukup mudah, kontrol mereka (kru MT. Musi). Beri mereka (kru MT. Musi)

pengarahan betapa pentingnya waktu tidur itu, saat bekerja terus awasi jika ada yang aneh atau tidak sesuai tanyakan ada masalah apa atau apakah dalam keadaan sehat atau tidak. Sehingga kita tau penyebabnya ketika kinerja mereka turun dikarenakan oleh apa. “

Peneliti : “Baik, terimakasih capt.”

Informan : “Siap, sama – sama jo”



LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA

- Nama : Danang Dwi Cahya
- Jabatan : *Chief Officer*
- Kapal : MT. Musi
- Tanggal Penelitian : 5 Mei 2021
- Peneliti : “Selamat pagi chief”
- Informan : “Pagi dut, pie dut?”
- Peneliti : “ Nah begini Chief, jadi Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi?”
- Informan : “ Nah gini dut, jadi dalam penerapannya di kapal sudah sesuai MLC, bisa dilihat di dalam dokumen-dokumen yang kapal kirim setiap bulan kepada kantor. Kru harus mendapatkan waktu istirahat dan waktu kerja yang sesuai dengan MLC 2006 dengan tujuan kru tidak mengalami kelelahan atau fatigue”
- Peneliti : “Baik chief, kemudian apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi chief?”
- Informan : “Jadi dalam penerapannya sudah bagus dan sesuai dengan MLC 2006 tapi beberapa kru ada yang memanfaatkan waktu istirahatnya untuk enjoy (pesiar atau bersenang – senang) sehingga mereka (kru MT. Musi yang bersenang – senang) memiliki waktu tidur yang realtif

sedikit dan menyebabkan kesehatan menurun. Ketika badan tidak fit maka pikiran tidak dapat fokus dan badan pasti lemas. Maka pekerjaan sudah dipastikan bahwa kinerjanya menurun.”

Peneliti : “ Baik chief, kemudian apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?”

Informan : “Nah, sama seperti yang sudah saya jelaskan diatas. Menurunnya suatu pekerjaan biasanya di sebabkan karena oleh kurangnya waktu istirahat, stress, kurang gizi, dan yang pasti tidak sehat atau sedang dalam keadaan tidak fit.”

Peneliti : “Ini yang terakhir chief, Bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi?”

Informan : “ Okay, jadi meningkatkan kinerja kru MT. Musi yang sudah dilakukan yaitu berikan pengarahan tentang pentingnya kesehatan itu, gizi yang masuk kedalam tubuh harus di jaga. Kemudian pengawasan terhadap kru dengan cara pengawasan langsung ataupun tidak langsung, dibuatnya jurnal kerja harian atau daftar *record* kerja selama satu bulan (*work done*), disampaikan target kerja dalam *tool box meeting* dan dibuatnya prosedur kerja yang memiliki tujuan untuk memperingatkan bahwa terdapat bahaya-bahaya yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan. Namun dalam upayanya tersebut terdapat suatu kurangnya pengawasan, saran saya ditingkatkan pengawasan dalam

upaya-upaya yang sudah ada tersebut terutama dalam pengawasan waktu istirahat pada kru MT. Musi sehingga kinerja dari pada kru MT. Musi dapat meningkat”

Peneliti : “Sudah chief, terimakasih banyak chief”

Informan : “Okay, sama – sama dut”

LAMPIRAN

Nama : Aji Bayu Seto

Jabatan : *Second Officer*

Kapal : MT. Musi

Tanggal Penelitian : 5 Mei 2021

Peneliti : “Selamat siang mas”

Informan : “Siang, pie?”

Peneliti : “Nggih mas, ini kulo bade tanglet tentang Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi?”

Informan : “Nah iya, jadi penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi sudah baik, dalam pengisian formnya selalu di usahakan agar tidak ada yang merah. Walaupun begitu semua kru harus mendapatkan istirahat yang cukup sesuai MLC yaitu minimal 10 jam per hari”

Peneliti : “Nggih mas, kemudian apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi ?”

Informan : “ Jadi saat menerapkan *Rest Hour Management* sesuai dengan MLC dan seluruh kru mendapatkan waktu istirahatnya sesuai dengan ketentuan bagi pelaut yang berlaku, nah dalam penerapannya tersebut diharapkan pelaut dapat memaksimalkan waktu istirahatnya sehingga dapat menjaga kesehatannya. Tapi karena kapal ini memiliki pelayaran yang pendek dan sering sandar di pelabuhan maka waktu istirahat yang seharusnya di dapatkan oleh pelaut terutama di MT.Musi banyak dimanfaatkan untuk pesiar.”

Peneliti : “ Baik mas, kemudian apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?”

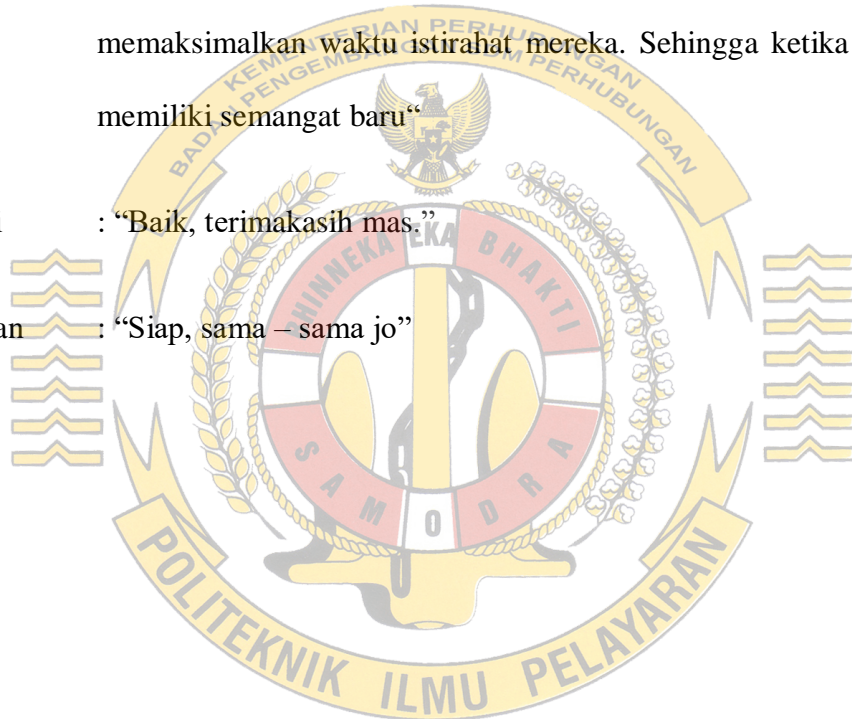
Informan : “yaaa kaya yang saya bicarakan sebelumnya, kinerja kru menurun karna waktu istirahat yang kurang karena banyak digunakan untuk bersenang-senang atau pesiar. Nah, karena waktu istirahat kurang, kru Musi jadi gampang sakit. Ketika sudah mudah sakit ya pasti kerjanya jadi malas-malasan dan yang pasti menurun.”

Peneliti : “Kemudian yang terakhir bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi mas?”

Informan : “Nah jadi caranya, beri pengetahuan kru tentang waktu istirahat yang baik ketika ada safety meeting. Kontrol dan awasi kru ketika kru bekerja harian melalui dengan jadwal kerja harian yang disampaikan ketika seblum kerja atau tool box meeting dan evaluasi hasil kerja kru ketika safety meeting dan yang utama beri batasan-batasan yang dapat memaksimalkan waktu istirahat mereka. Sehingga ketika kerja dapat memiliki semangat baru”

Peneliti : “Baik, terimakasih mas.”

Informan : “Siap, sama – sama jo”



LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA

Nama : Indra Setiawan

Jabatan : *Third Officer*

Kapal : MT. Musi

Tanggal Penelitian : 5 Mei 2021

Peneliti : “Selamat pagi mas”

Informan : “Pagi jo, pie jo?”

Peneliti : “ Nah gini mas, saua mau bertanya tentang Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi?”

Informan : “ Nah gini jo, jadi dalam penerapannya *Rest Hour Management* Pertamina selalu mencoba untuk memberikan sesuai dengna MLC namun tidak selalu sesuai dengan MLC karena disebabkan oleh satu

dua hal yang tidak bisa dikendalikan contohnya karena terjadi trouble, Tapi dari sekian lama saya kerja di Pertamina 85% selalu sesuai dengan MLC untuk hak yang harus didapatkan oleh pelaut. Termasuk di MT. Musi ini, walaupun trip pelayaran kapal ini yang relatif pendek namun hak waktu istirahat yang didapatkan sudah banyak sesuai dengan MLC”

Peneliti : “Siap mas, lalu apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi mas?”

Informan : “Jadi dalam penerapannya seperti yang sudah saya bicarakan sebelumnya, penerapannya sudah bagus dan sesuai dengan MLC 2006 tapi ada kru yang memanfaatkan waktu istirahatnya untuk pesiar karna pelayaran yang relatif rendah. Kemudian ketika mereka kembali ke kapal selalu mendekati jam jaganya nah, ketika jaga itu pasti ada yang malas-malasan karna belum tidur dan langsung bekerja. Maka dari itu jika sesuai dengan MLC namun tidak di manfaatkan oleh kru dengan baik pastinya akan menyebabkan kinerjanya menurun.”

Peneliti : “Siap Mas, lalu apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?”

Informan : “Nah, sama seperti yang sudah saya jelaskan diatas. Menurunnya suatu pekerjaan biasanya di sebabkan karena oleh kurangnya waktu istirahat yang relatif rendah, stress, kurang gizi, dan yang pasti dari

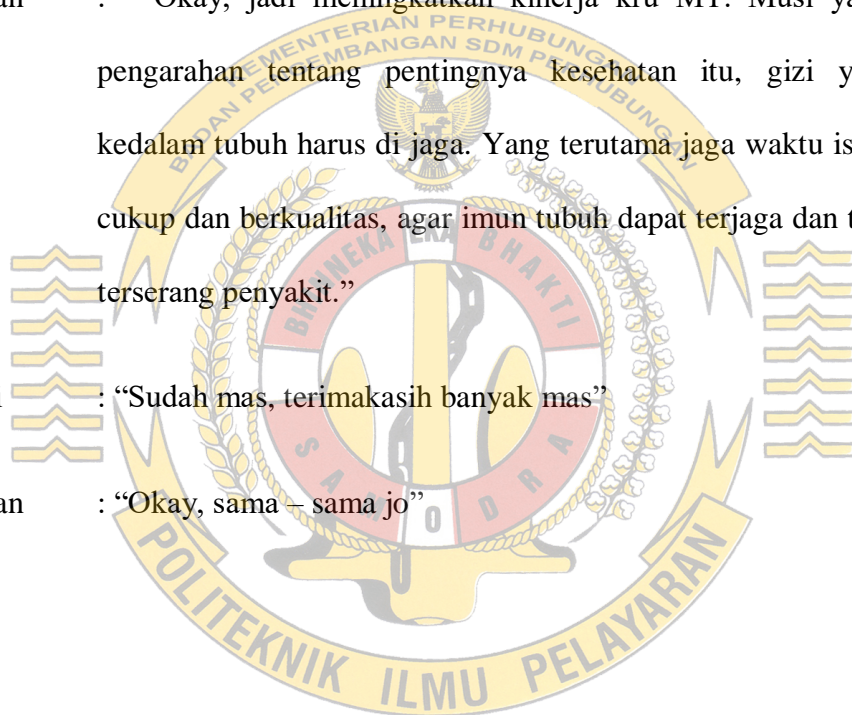
tiga kemungkinan tersebut menyebabkan tubuh yang tidak sehat yang berakhir dengan badan lemas dan tidak bersemangat untuk bekerja.”

Peneliti : “yang terakhir mas, Bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi?”

Informan : “ Okay, jadi meningkatkan kinerja kru MT. Musi yaitu berikan pengarahan tentang pentingnya kesehatan itu, gizi yang masuk kedalam tubuh harus di jaga. Yang terutama jaga waktu istirahat yang cukup dan berkualitas, agar imun tubuh dapat terjaga dan tidak mudah terserang penyakit.”

Peneliti : “Sudah mas, terimakasih banyak mas”

Informan : “Okay, sama – sama jo”



LAMPIRAN**HASIL WAWANCARA**

Nama : Slamet Wijono

Jabatan : *Chief Engineer*

Kapal : MT. Musi

Tanggal Penelitian : 5 Mei 2021

Peneliti : “Selamat pagi pak *chief*”

Informan : “Pagi det, bagaimana?”

Peneliti : “Iya pak *chief*, saya ingin bertanya berkaitan dengan Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi?”

- Informan : “Nah iya, MT. Musi sudah bagus kok dalam penerapan *Rest Hour Management* nya sehingga tidak banyak permasalahan yang ditimbulkan terutama bagi orang mesin”
- Peneliti : “ Baik pak chief, kemudian apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi pak *chief*?”
- Informan : “ Seeperti yang sudah saya katakan det, bahwa dalam penerapan *Rest Hour Management* dapat dimaksimalkan sehingga kerja dari kru dan MT. Musi masih berada di kondisi yang terbaik, wajar jika ada beberapa yang nyleweng dan lemas ketika bekerja mungkin mreka butuh hiburan. Selama pekerjaan selesai itu tidak masalah det.”
- Peneliti : “ Baik pak *chief*, kemudian apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?”
- Informan : “yang pasti dapat menyebabkan kinerja menurun yaitu, karena badan yang kurang fit atau sehat, kurang waktu istirahat, kurang olahraga dan yang terpenting yaitu kurangnya asupan gizi yang masuk kedalam tubuh.”
- Peneliti : “Kemudian yang terakhir bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi pak *chief*?”
- Informan : “menurut saya kinerja kru MT. Musi terutama di bagian mesin sudah optimal jadi selanjutnya bagaimana cara mempertahankannya saja,

ketika bisa dipertahankan itu sudah cukup menurut saya. Nah bagaimana mempertahankannya yaitu dengan cara mengawasi pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh kru MT. Musi sehingga mereka ketika diawasi akan menjadi lebih care dan hati-hati saat bekerja.”

Peneliti : “Baik, terimakasih pak *chief*.”

Informan : “Siap, sama – sama jo”

LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA

Nama : Ali Murdono

Jabatan : *Second Engineer*

Kapal : MT. Musi

Tanggal Penelitian : 5 Mei 2021

Peneliti : “Selamat siang bas”

Informan : “Pagi, pie cah bagus?”

Peneliti : “Nggih bas, niki kulo bade tanglet tentang Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi saget dijelaske mboten bas?”

Informan : “oalah, jadi ngene. Penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi sudah baik, terutama didalam kru mesin. Kru sudah mendapatkan hak

yang sesuai dengan MLC. Selanjutnya tinggal bagaimana kita dapat mempertahankan saja mas.”

Peneliti : “Nggih bas, kemudian pertanyaan selanjutnya niku apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi ?”

Informan : “Dalam penerapannya, akibat yang ditimbulkan seharusnya positif karena itulah yang diharapkan tentang adanya peraturan MLC agar istirahat kru cukup dan pekerjaannya tidak *fatigue* atau kelelahan. Jadi antara istirahat dengan kinerja itu sangat berkaitan erat. Begitu mas.”

Peneliti : “ Baik bas, kemudian apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?”

Informan : “kalo menurut saya ya mas, kinerja di kapal menurun yang pasti dikarenakan waktu istirahat karena waktu istirahat dapat berpengaruh ke badan yang lemas kemudian bisa menyebabkan mengantuk kemudian bisa menyebabkan sakit, nah maka dari itu waktu istirahat yang sudah diatur dalam *Rest Hour management* harus dimanfaatkan dengan baik.”

Peneliti : “Kemudian yang terakhir bas, bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi mas?”

Informan : “sebenarnya kinerjanya sudah baik mas, bagaimana kita mempertahankan saja. Cara mempertahankannya yaitu

mempertahankan kesehatan dengan cara memaksimalkan waktu istirahat yang didapatkan sehingga kinerja yang sudah baik tetap dapat dipertahankan.”

Peneliti : “Baik, terimakasih bas.”

Informan : “Siap, sama – sama jo”

LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA

Nama : Panji Mugiharto

Jabatan : *Third Engineer*

Kapal : MT. Musi

Tanggal Penelitian : 5 Mei 2021

Peneliti : “Selamat siang bas”

Informan : “Siang le, pie?”

Peneliti : “Iya bas, saya ingin bertanya mas tentang Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi?”

Informan : “ohhh, jadi dalam penerapannya menurut saya sudah sesuai MLC le namun ada beberapa kru di mesin maupun di deck yang sering

memanfaatkan waktu istirahat untuk pesiar jadi ketika mereka balik ke kapal untuk bekerja malah mereka ngantuk dan bermalas-malasan saat bekerja”

Peneliti : “ Baik bas, kemudian apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi bas?”

Informan : “ Seperti yang sudah saya katakan le, bahwa dalam penerapan *Rest Hour Management* dapat dimaksimalkan dengan cara memberi pengarahan tentang pentingnya waktu istirahat sehingga kerja dari kru dan MT. Musi dapat meningkat karena keterkaitan antara waktu kerja dengan waktu istirahat.”

Peneliti : “ Baik bas, kemudian apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?”

Informan : “yang pasti dapat menyebabkan kinerja menurun yaitu, karena badan yang kurang fit atau sehat dan kurang waktu istirahat, sehingga pekerjaan akan terhambat dan tidak maksimal”

Peneliti : “Kemudian yang terakhir bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi bas?”

Informan : “untuk meningkatkan kinerja kru MT. Musi yaitu dengan memberi pengawasan dan kontrol terhadap kru MT. Musi sehingga ketika kru dapat di kontrol pastinya akan dapat memberi batasan-batasan yang

bisa dilakukan oleh kru dan ketika kru bekerja dapat diawasi sehingga mereka dapat lebih bertanggung jawab akan apa yang di kerjakan.”

Peneliti : “Baik, terimakasih bas.”

Informan : “Siap, sama – sama le”

LAMPIRAN



HASIL WAWANCARA

Nama : Rachmad Kresnandito I
 Jabatan : *Fourth Engineer*
 Kapal : MT. Musi
 Tanggal Penelitian : 5 Mei 2021

Peneliti : “Selamat pagi bas”

Informan : “Pagi le, pie-pie?”

Peneliti : “Iya bas, saya ingin bertanya berkaitan dengan Bagaimana *Rest Hour Management* di MT. Musi?”

Informan : “Oalah, Penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi sudah bagus sehingga tidak banyak permasalahan yang ditimbulkan terutama bagi orang mesin”

Peneliti : “ Baik bas, kemudian apa akibat yang ditimbulkan dari penerapan *Rest Hour Management* di MT. Musi bas?”

Informan : “ Seperti yang sudah saya katakan le, bahwa dalam penerapan *Rest Hour Management* sudah baik dan dapat dipertahankan sehingga kerja dari kru dan MT. Musi masih berada di kondisi yang terbaik, wajar jika ada beberapa yang nyleweng dan lemas ketika bekerja mungkin mreka butuh hiburan. Selama pekerjaan selesai itu tidak masalah le.”

Peneliti : “ Baik bas, kemudian apa yang menyebabkan kinerja kru MT. Musi menurun?”

Informan : “Nah menurut saya kinerja kru dapat menurun itu kurangnya waktu istirahat dan kurangnya waktu hiburan. Ketika mereka merasa kurang istirahat pasti mereka lemas dan tidak dapat bekerja dengan maksimal atau optimal sedangkan kurangnya hiburan dapat menyebabkan mereka atau kru MT. Musi kurang motivasi untuk bekerja.”

Peneliti : “Kemudian yang terakhir bagaimana meningkatkan kinerja kru MT. Musi bas?”

Informan : “untuk meningkatkan kinerja kru MT. Musi dapat mengadakan hiburan-hiburan di kapal sehingga kru dapat memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat dan memaksimalkan waktu istirahat untuk menjaga kesehatan yang berkaitan dengan kinerja yang optimal.

Peneliti : “Baik, terimakasih bas.”

Informan : “Siap, sama – sama le”



LAMPIRAN FOTO – FOTO PRAKTIK

