

BAB III

PEMBAHASAN

A. Landasan Teori

Dalam penulisan dan penyusunan makalah ini penulis mengambil beberapa landasan teori antara lain definisi-definisi yang berkaitan dengan judul yaitu yang berkaitan dengan optimalisasi koordinasi di kapal antara lain sebagai berikut:

1. Optimalisasi

Menurut W.J.S. Poerwadarminta (1980: 753), "Optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien". Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Sedangkan menurut Winardi (1999 : 363) Optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan sedangkan jika dipandang dari sudut usaha, Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam pewujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

2. Koordinasi

Menurut Hasibuan (2006: 85) berpendapat bahwa koordinasi adalah “Suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Koordinasi penting dalam suatu organisasi, yakni:

- a. Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percecokan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan.
- b. Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi .
- c. Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.
- d. Supaya semua unsur manajemen dan pekerjaan masing-masing individu pegawai harus membantu tercapainya tujuan organisasi.
- e. Supaya semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan

3. Pemberdayaan

Menurut Conger dan Kanungo (1998: 417-482), “Pemberdayaan adalah merupakan suatu teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi”. Menurut Kanter (dalam Laschinger *et al.*, 2001a; Spreitzer, 1995 : 112-128), bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik/mental yang rendah. Situasi kerja dalam pemberdayaan secara struktural akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki praktek manajemen yang

bisa meningkatkan perasaan pegawai tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja.

B. Analisa Penyebab Masalah

Berdasarkan analisa permasalahan, terdapat 3 (tiga) permasalahan yang paling berpengaruh terhadap pemberdayaan Anak Buah Kapal (ABK), yaitu :

1. Analisa masalah di tinjau dari aspek operasional

a. Kurangnya komunikasi dan koordinasi di antara Anak Buah Kapal (ABK) dan antara Anak Buah Kapal (ABK) dengan atasannya.

1.) Penguasaan Bahasa Inggris ABK sangat minim

Seorang perwira di atas kapal harus mampu berkomunikasi dan berkoordinasi sebelum melakukan pekerjaan. Banyak di jumpai perwira yang kurang menguasai bahasa Inggris dan tidak mengerti tujuan dari pada koordinasi itu sendiri.

Anak Buah Kapal yang bekerja di atas kapal asing masih banyak yang kurang menguasai bahasa Inggris, sehingga sangat menghambat dalam menyampaikan informasi terutama berkoordinasi masalah perencanaan pekerjaan di kapal baik rutin ataupun yang segera. Sebaiknya fasilitas dan kesempatan yang ada di kapal kurang menunjang diantaranya sarana komunikasi antar anak buah kapal baik dari perwiranya maupun bawahan kurang ada koordinasi dan jadwal yang tetap. Para pemilik kapal dihadapkan pada masalah khusus sepanjang hal-hal yang menyangkut sarana penunjang para pelautnya. Karena para Anak Buah Kapal (ABK)

tidak hanya harus bekerja di kapal sepanjang hari, namun sewaktu-waktu singkat di pelabuhan, mereka harus tetap menghabiskan waktu senggangnya di kapal yang sama.

2. Analisa ditinjau dari Aspek Manajemen.

a. Kurangnya rasa tanggungjawab Anak Buah Kapal (ABK) akan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

1) Belum Ada *Plant Maintenance System* (PMS)

Plant Maintenance System adalah sistim perawatan terencana yang harus dilaksanakan di semua kapal-kapal, khususnya Kapal Motor MV DEWI PARWATI, PMS sudah dilaksanakan namun tidak berjalan sesuai yang diharapkan.

Keadaan ini disebabkan oleh banyak faktor antara lain suku cadang, SDM, peralatan dan anggaran keuangan. Keempat unsur-unsur tersebut adalah sebagai faktor penunjang berjalannya sistim perawatan terencana di atas kapal. Jika salah satu faktor tidak terpenuhi maka *Plant Maintenance System* tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Khusus di Kapal Motor MV. DEWI PARWATI kendala utama tidak berjalannya *Plant Maintenance System* (PMS) adalah faktor suku cadang, dimana harga suku cadang sangat mahal. Dengan demikian sangatlah penting sekali adanya *Plant Maintenance System* yang harus berjalan.

Dalam UU nomor 21 tahun 1992 tentang pelayaran pasal 61, ayat 1 (satu) berbunyi "dilarang memperkerjakan di kapal dalam jabatan apapun tanpa

memiliki kemampuan serta dokumen pelaut yang di syaratkan”.

- b. Kurangnya tingkat kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) dalam menjalankan tugasnya diatas kapal.

Pendayagunaan faktor–faktor produksi dan teknologi didalam suatu organisasi yang baik penyebab yang perlu diperhatikan adalah unsur efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Titik berat peninjauan dari sudut kualitas sumber daya manusianya, bukan dari segi teknis dan ekonomisnya. Pengertian efisiensi ditinjau dari sudut kualitas sumber daya manusia adalah keberhasilan usaha yang dilaksanakan dari waktu ke waktu dengan tepat oleh masing-masing personalia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa disertai kecelakaan. Anak Buah Kapal (ABK) yang belum berpengalaman atau yang bekerja tidak bersungguh–sungguh, misalnya pembersihan ruangan mesin dengan menggunakan sabun dan majun yang berlebih–lebih. Karena belum trampil atau bekerja asal jadi, bahan–bahan yang digunakan akan kurang bermanfaat dan terbuang percuma, selain pemborosan waktu dan tenaga.

Sedangkan pengertian efektifitas adalah pencapaian sasaran menurut perhitungan dagang kemungkinan membuat laba. Yang dimaksud dengan produktifitas adalah daya produksi yang dinyatakan sebagai perbandingan antara pengeluaran dan pemasukan (output and input) atau bisa dikatakan semua unsur yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi yang harus dipelihara termasuk keselamatan kerja. Sehingga semua unsur yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja berjalan lancar. Tubuh manusia merupakan suatu fakta yang paling

peka terhadap rangsangan, peralatan dan lingkungan kerja, seperti suhu, warna dan getaran akan membawa konsekuensi yang berarti bagi produk kerja.

Guna meningkatkan produktifitas, mesin atau perlengkapan yang disediakan harus pula disesuaikan dengan keadaan Anak Buah Kapal (ABK), Peralatan, dan ruang kerja harus sesuai dengan ukuran anthropometri (ukuran, bentuk manusia). Ukuran berdiri meliputi tinggi punggung, tinggi bahu, tinggi badan, panjang lengan, dan lebar, sedangkan ukuran-ukuran duduk termasuk panjang lengan atas, panjang lengan bawah, dan tapak tangan, jarak lutut ke punggung, tinggi lutut dan jarak punggung dengan belakang tapak kaki.

C. Analisa Pemecahan Masalah

Dari 3 (tiga) penyebab masalah diatas, berikut dijabarkan pemecahan masalahnya :

1. Terkait dengan Kurangnya Komunikasi dan Koordinasi Anak Buah Kapal (ABK)

a. Menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Caranya adalah membuat sistem manajemen yang mampu untuk menciptakan kerjasama yang baik dan erat antara manajemen darat dan diatas kapal untuk mengoperasikan dengan aman. Sistem manajemen dimaksud ditunjang oleh pelaksanaan (SDM) yang berpengetahuan, memiliki ketrampilan serta sarana penunjang yang cukup. Perlu kiranya didasari bahwa keputusan yang diambil diatas kapal, dimana keputusan tersebut harus menjamin bahwa setiap tindakan yang

akan mempengaruhi keselamatan dan pencemaran, sudah memperhitungkan semua konsekuensi yang akan timbul. Dari statistik diketahui bahwa 80% dari semua kecelakaan kapal disebabkan oleh kesalahan manusia.

Kenyataan menunjukkan bahwa 75–79% dari kesalahan manusia tadi, disebabkan oleh sistem manajemen yang buruk. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka International Maritime Organisation atau IMO mengeluarkan peraturan baru ISM Code sebagai alat untuk menstandarkan "*Safe Management For Operation Of Ship and Pollution Prevention*" dan menjadi BAB IX SOLAS 74/78, yaitu *Management For The Safe Operation Shift*.

Yang dimaksud dengan manajemen disini adalah proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai sasaran.

- b. Menerapkan Pelatihan Bahasa Asing secara Rutin bagi Anak Buah Kapal (ABK), khususnya Pelatihan Berbahasa Inggris

Bahasa Inggris merupakan bahasa internasional dimana hampir semua negara mengerti dan memahami bahasa Inggris. Bahasa Inggris juga digunakan sebagai bahasa pengantar dalam event internasional. Oleh karena itu, pemahaman dan pengetahuan berbahasa Inggris sangat diperlukan untuk membantu proses komunikasi yang baik terutama dengan awak asing baik itu Anak Buah Kapal (ABK) maupun dengan atasan atau pimpinan. Selain itu, pengoperasian maupun petunjuk (manual book) peralatan maupun perlengkapan di atas kapal ditulis dalam bahasa Inggris, jadi, untuk mengerti pengoperasian dan cara penggunaan peralatan dan perlengkapan tersebut, Anak

Buah Kapal (ABK) harus mengerti dan memahami bahasa Inggris.

c. Memberikan Kesempatan Bergantian Mengikuti Pendidikan

Pelatihan dan pendidikan para Anak Buah Kapal yang baru secara terus menerus untuk mengembangkan keahlian kemampuan dan pengetahuan sangat diperlukan melalui pendidikan yang didapatkan selain dari pendidikan formal (SD, SMP, SMA, AKADEMI) dan pendidikan non formal melalui kursus-kursus ketrampilan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang dipilih atau diselenggarakan oleh perusahaan pelayaran tersebut.

Saat ini terdapat banyak jenis sarana baru yang dapat membantu para pelaut belajar diluar jangkauan para guru, misalnya simulator, Tape recorder, film-film, Video dan program yang telah dirancang khusus oleh para ahli-ahli pendidikan. Misalnya dengan Tape Recorder, anda dapat masukkan soal-soal pada pita, kemudian diberikan ruang untuk jawaban yang disusul dengan jawaban yang sebenarnya. Terdapat pita-pita video tentang latihan-latihan kebakaran, *Crude Oil Washing* (COW), Inertial Gas Sistem, meninggalkan kapal, olah gerak. Bahasa-bahasa asing dan sebagainya. Dibawah ini ada beberapa pola tentang belajar :

1) Laksanakan niat anda untuk belajar

Sama saja dengan kegiatan-kegiatan lain, aspek yang terburuk adalah untuk memulai. Kita cenderung untuk menunda-nunda melakukan sesuatu yang dianggap sulit, membosankan atau tidak enak. Oleh sebab itu mulailah belajar dengan

menyadari bahwa beberapa menit pertama adalah yang paling sulit. Mempunyai tempat yang tetap, meja yang bersih, dan tersedianya cukup kertas dan pensil, penerangan yang cocok dan alat pengatur udara yang memadai akan sangat membantu.

2) Tentukan sasaran–sasaran anda

Penting untuk menentukan tujuan–tujuan jangka pendek dan jangka panjang anda. Motivasi adalah vital dan suatu jadwal dengan sasaran–sasarannya membantu motivasi. Namun sukses juga mendorong motivasi, sehingga jadwal tersebut perlu terlalu ambisi atau ketat. Adakan buku harian untuk mencatat kemajuan–kemajuan, dianjurkan untuk berhenti relaks beberapa menit setelah setiap satu jam. Membaca dan membuat catatan siswa harus berusaha untuk mengembangkan suatu tehnik membaca yang paling cocok baginya. Satu cara dengan melihat daftar isinya dan mencari bab–bab yang paling menarik baginya.

3) Memanfaatkan kesempatan dalam kehidupan bagi setiap Anak Buah Kapal

Ini salah satu fungsi pendidikan dimana akan membekali setiap Anak Buah Kapal (ABK) dengan ketrampilan–ketrampilan dasar yang diperlukan, yang akan memungkinkannya berkembang dalam profesi pilihannya. Dengan beralihnya dari sistem turun–temurun kemampuan sebagai faktor utama yang menentukan berhasilnya dalam karier, maka kecenderungan untuk menggunakan kemampuan

dan cocoknya seorang sebagai ukuran untuk suatu tugas baru. Dengan demikian, nilai tepat dari kualifikasi tertentu dapat ditentukan tanpa banyak kesulitan.

2. Terkait dengan Tanggungjawab Anak Buah Kapal (ABK)

- a. Diterapkan *Job Description* untuk membuat Pembagian Tugas dan Tanggung jawab

Kebanyakan Anak Buah Kapal (ABK) tidak senang bila diawasi, karena merasa bahwa ketrampilan dan efisiensi mereka dipertanyakan. Namun apabila suatu pekerjaan layak dilaksanakan, maka pengawasan harus dilakukan, tidak perlu oleh pimpinan tertinggi, akan tetapi oleh seseorang yang berwenang. Pangkat atau keahlian dari si pengawas harus bersangkutan/berkaitan dengan pekerjaan yang bersangkutan.

Para oiler tidak senang apabila kepala kamar mesin langsung yang mengawasi apabila mereka sedang melakukan tugas-tugas rutin, mereka akan kerja lebih efisien apabila mandor mesin yang melakukan pengawasan dalam hal ini. Namun bilamana tugas-tugas luar biasa atau sulit yang harus dilaksanakan, seperti misalnya penggunaan alat-alat ukur pada bagian-bagian mesin dan lain sebagainya. Oiler-oiler yang sama sangat mengharapkan diawasi langsung oleh mandor mesin dan mereka tidak senang apabila tugas ini dilimpahkan kepada Anak Buah Kapal (ABK) lainnya.

3. Terkait dengan Kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK)

a. Mengadakan training kembali Anak Buah Kapal (ABK)

Mengingat tuntutan pekerjaan diatas kapal, maka sangat dibutuhkan Anak Buah Kapal (ABK) yang memiliki ketrampilan, fisik dan mental yang kokoh kuat, sehingga sangat diperlukan untuk mengadakan penggantian Anak Buah Kapal (ABK) yang telah berusia tua. Untuk tidak mengganggu rutinitas pekerjaan diatas kapal, maka penggantian Anak Buah Kapal (ABK) dilaksanakan secara bertahap. Adapun Anak Buah Kapal (ABK) yang masih muda dan kuat selalu mendampingi Anak Buah Kapal (ABK) yang berusia tua, sehingga diantara mereka dapat saling memberi pengalaman, masing-masing.

Sehubungan adanya beberapa Anak Buah Kapal (ABK) yang berusia tua, tapi masih memiliki ketahanan fisik dan mental yang masih memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaan diatas kapal, maka tetap akan diperhatikan tapi tentunya dengan jumlah yang sedikit.

Semua prosedur *rekrutment* harus didasarkan atas analisa-analisa jabatan yang telah dirancang sebelumnya. Ada beberapa cara untuk melaksanakan analisa-analisa jabatan, salah satu adalah dengan menggunakan psikolog-psikolog terlatih dan ahli-ahli studi kerja (work study) untuk mengadakan pengamatan-pengamatan diatas kapal-kapal perusahaan. Cara lain adalah perusahaannya sendiri dengan menentukan setiap jabatan selengkap mungkin mengirim kuesioner kepada sebanyak mungkin orang. Kuesioner-kuesioner yang telah dirancang secara hati-hati tersebut harus menanyakan untuk setiap pekerjaan atau peran, pekerjaan fisik dan mental apa orang harus lakukan, pengetahuan apa yang diperlukan, dan

kemampuan apa yang harus dimilikinya. Kuesioner–kuesioner harus disusun secara hati–hati untuk mencegah keragu–raguan. Cara yang terbaik untuk menjelaskan metode ini adalah dengan contoh, apabila kita misalnya hendak menetapkan tugas seorang mualim atau masinis, maka kuesionernya harus dikirim sebanyak mungkin ke Nahkoda, Perwira–perwira Dek dan Mesin dan yang banyak berhubungan dengan para Mualim dan Masinis. Dari setiap penerima harus dimintakan untuk menjelaskan pekerjaan yang sebenarnya dari seorang mualim atau masinis serta kemampuan–kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Misalnya seorang Mualim atau Masinis bertugas juga di anjungan atau dikamar mesin selama delapan jam dan harus mampu untuk tetap siaga selama itu, ia harus memiliki penglihatan yang baik dan tidak boleh buta warna, harus rapi dan cermat. Analisis–analisis serupa harus dilakukan untuk semua jabatan di kapal termasuk para Anak Buah Kapal (ABK) untuk memperlihatkan kepada para selektor apa yang harus diperhatikan sewaktu sedang mewancarai para calon pelaut.

Harus diperhatikan pula bahwa potensi manusia lain dari mesin, semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalamannya dan semakin tinggi pengetahuan dan ketrampilannya. Ini berarti bantuan yang diberikan kepada seorang Anak Buah Kapal (ABK) dalam bentuk fisik saja, melainkan juga dalam bentuk mental. Bantuan fisik dalam hal ini mungkin bersifat permanen, akan tetapi bantuan mental harus menurut kurva perkembangan kematangan berkarya. Mekanisme manusia sangat berbeda dari mesin buatan manusia, khususnya didalam interaksi antar

komponennya. Manusia adalah mesin yang penuh dengan kemampuan beraneka ragam dengan berbagai sub sistem yang serba otomatis. Pengendalian dilakukan oleh sistem yang menyerupai komputer, yakni sistem saraf pusat. Sekalipun sistem ini ribuan kali lebih lamban dari beberapa mesin modern, namun kemampuannya menabung ingatan hampir tidak terbatas. Manusia mampu mengingat informasi secara paralel sedangkan komputer hanya mampu menurut seri.

Bantuan fisik dalam kerja harus bersifat terus menerus, seorang Anak Buah Kapal yang mulai bekerja dengan sebuah obeng akan terus menerus akan membutuhkan obeng tersebut. Demikian juga lingkungan kerja harus tetap sesuai dengan batas-batas kemampuan fisik dan mental Anak Buah Kapal (ABK). Setiap kerja mengundang reaksi psikologis pekerjaannya. Reaksi ini dapat positif (senang, bergairah, sejahtera) atau negatif (bosan, benci, acuh tak acuh). Sekalipun otak manusia merupakan hanya 2 (dua) persen dari seluruh tubuh manusia, namun bagian ini bertanggung jawab atas penggunaan 18 persen kehangatan tubuh. Kedua yang sangat penting bagi manusia adalah mata, karena mampu menyerap 4,3 juta butir informasi setiap detik atau 430 kali kemampuan telinga.

Mengingat begitu banyak pekerjaan diatas kapal, maka seluruh Anak Buah Kapal (ABK) yang ada diatas kapal harus dibuatkan suatu perincian pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing Anak Buah Kapal (ABK) dan sebaiknya juga diperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman masing-masing Anak Buah Kapal (ABK), kemudian diadakan rolling (pergantian) dari

setiap tugas masing–masing. Dengan adanya perputaran tersebut, maka seluruh Anak Buah Kapal senantiasa merasa lebih mendapatkan sesuatu yang baru dan tentunya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas–tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh Anak Buah Kapal (ABK).

Apabila suatu pekerjaan harus diawasi maka yang diawasi adalah pekerjaan serta pelaksanaannya dan bukan orang–orang yang melaksanakannya. Pengawasan harus konsisten, tidak ada gunanya apabila seorang Masinis setelah selama seharian mengawasi Anak Buah Kapal (ABK)nya, kemudian pada sore hari pergi tidur, sedangkan Anak Buah Kapalnya masih melanjutkan pekerjaan yang sama, bilamana hal ini terjadi maka Anak Buah Kapal (ABK)nya akan bertanya–tanya, apa gunanya Masinis mengawasi mereka secara terus menerus. Mungkin hanya untuk memperlihatkan pada Kepala Kamar Mesin betapa efisien Masinisnya.

Tidak boleh seorang Nahkoda atau Kepala Kamar Mesin menyibukkan diri dengan soal–soal detail, sedangkan seluruh usaha gagal karena kurangnya pengawasan. Kegagalan demikian dapat dicegah oleh Nahkoda atau Perwira senior dengan cara melimpahkan tugas kepada bawahan mereka dari pada mencoba untuk menangani setiap masalah kecil yang muncul. Seorang perwira harus menyatakan secara tegas apa tugas dan tanggung jawab mereka serta wewenangnya untuk melaksanakan tugas–tugas tersebut.

Seorang Perwira atau setiap pemimpin sekali–kali tidak perlu khawatir untuk mengakui bahwa ia tidak mengetahui sesuatu atau tidak dapat menjawab suatu

pertanyaan, namun ia harus berusaha untuk mencegah terulangnya pengakuan tersebut dengan jalan memutakhirkan dirinya dalam kemajuan teknologi di bidang pelayaran.

Setelah memberikan perintah untuk mengerjakan sesuatu, seorang Perwira harus memberi waktu bagi bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintakkannya sebelum memberi perintah berikutnya. Sedangkan bilamana perintah berikut diberikan setelah perintah sebelumnya selesai dilaksanakan, maka bawahannya akan menganggap bahwa pekerjaan yang harus ia laksanakan telah direncanakan dengan baik.

Seorang Perwira harus menggunakan hasil dari pekerjaan yang ia perintahkan dan jangan setelah bawahannya selesai mengerjakannya baru mengatakan bahwa pekerjaannya sebetulnya tidak diperlukan lagi dan bahwa bawahan tersebut hanya membuang-buang waktunya. Seorang Perwira harus waspada dan jangan menyinggung tentang masalah-masalah peka apabila berbicara dengan seorang bawahannya.

Pengawasan harus konstruktif dan bilamana si pengawas tiba di lokasi ia seharusnya tidak boleh mengeluarkan sendiran-sindiran umum tentang cara pelaksanaannya, tetapi harus secara tegas mengatakan apa yang kurang/salah. Misalnya seorang Masinis yang mendatangi para oiler yang sedang membersihkan bagian-bagian mesin yang kotor, mengatakan bahwa pekerjaannya hanya menghabiskan majun (contoh rags), dengan kata-kata tersebut para oiler tidak mengetahui apa yang sebetulnya yang salah. Seharusnya Masinis mengatakan, misalnya bahwa bagian-bagian mesin yang

ada pipa akan dibuka untuk pengecekan. Dan seorang Perwira tidak pantas untuk hanya bersungut-sungut apabila ia tidak puas dengan pekerjaan Anak Buah Kapal nya, tetapi harus segera menangani kekurangan dan kesalahan-kesalahan yang terjadi. Setiap struktur pengawasan baru diperkenalkan ke dalam sebuah kapal modern harus sejauh mungkin memenuhi kondisi-kondisi sebagai berikut :

- (1) Jumlah orang yang dibawa harus jumlah minimum yang dibutuhkan untuk keselamatan, operasional dan kebutuhan pemeliharaan kapal itu, dengan memperhitungkan setiap bentuk yang khusus dari kapal dan pelayarannya yang dilayarinya.
- (2) Struktur pengawasan harus tidak menimbulkan peran baru secara sementara yang akan digantikan oleh mesin dan atau komputer dalam kapal generasi berikutnya, kira-kira sepuluh tahun berikutnya. Juga pola pengawasan harus tidak mewajibkan tipe-tipe awak kapal yang kebetulan tidak dapat diperoleh dewasa ini.

Sesungguhnya manajemen memiliki peran utama dimana-mana, termasuk diatas kapal. Banyak orang beranggapan bahwa manajemen teramat luas sehingga semua keberhasilan yang dicapai atau kegagalan yang dialami oleh sebuah organisasi disebabkan oleh baik atau tidak baiknya organisasi tersebut.

Dalam berbagai aspek kehidupan ini, hampir semua kegiatan memerlukan manajemen. Tanpa manajemen yang benar kegiatan tidak bisa bergerak, sebab manajemen yang menggerakkan

kegiatan tersebut, baik secara individu atau kolektif. Secara sederhana manajemen dapat diartikan sebagai pengurusan, dan orang-orang yang mengurus tersebut bisa disebut manajer atau anggota manajemen atau anggota pengurus.

Manajemen organisasi adalah upaya mendayagunakan sumber daya, baik sumber daya alam, sumber daya modal, maupun teknologi, yang ada hanya untuk mewujudkan suatu tujuan yang telah di program. Tanpa manajemen semua daya yang tersedia tersebut akan menjadi sia-sia begitu saja. Program hanya berfungsi sebagai penunjang manajemen.

