

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan diuraikan landasan teori yang berkaitan dengan analisis pelatihan *ship management* guna meningkatkan kualitas kerja awak kapal di PT. Pertamina Perkapalan Jakarta. Tinjauan pustaka dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dalam pemahaman isi skripsi. Penjelasan-penjelasan yang diperoleh dalam bab ini diperoleh dari buku-buku referensi yang dapat dipercaya sebagai acuan dan dapat memberi pemahaman yang lebih mendalam tentang materi skripsi yang sedang dibahas. Isi bab ini merupakan hasil dari materi yang telah dipilih dari beberapa buku referensi yang berkaitan dengan judul skripsi. Bab ini menyajikan teori-teori dan konsep-konsep yang dapat diterapkan untuk menjadi acuan pemahaman dan pemecahan masalah. Tinjauan pustaka yang digunakan untuk memperjelas isi skripsi ini adalah:

##### 1. Analisis

Menurut Komaruddin dalam bukunya Ensiklopedia Manajemen (2015:53), analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan terpadu. Menurut kamus besar bahasa indonesia *online* pada *link* (<http://www.kbbi.web.id/analisis>), pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa

(karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya)

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa analisis adalah usaha atau cara yang dilakukan agar mengenal suatu peristiwa ataupun komponen sehingga agar dapat menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini adalah guna mengetahui pelatihan *ship management* guna meningkatkan kualitas kerja awak kapal di PT. Pertamina Perkapalan Jakarta.

## 2. Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan pegawai untuk terampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Menurut Pramudyo (2014:16), "Pelatihan yaitu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya." Yang dimaksud dalam hal ini yaitu hal-hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pelatihannya jika hal itu merupakan keputusan yang

terbaik dari atasan. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas dan menyelaraskan hubungan pribadi lebih efektif. Sedangkan tujuan penelitian menurut Umar (2014:12) bahwa : “program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu cara untuk meningkatkan kualitas kerja awak kapal, dalam hal ini PT. Pertamina Perkapalan Jakarta sebagai pihak yang menyelenggarakan pelatihan *ship management* bagi awak kapal.

### **3. *Ship Management***

*Ship management* ialah Suatu proses atau sejumlah aktivitas yang berkesinambungan dan saling berhubungan yang melibatkan manusia, teknologi, metode, modal untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam pengoperasian kapal. Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa manajer mencapai tujuan-

tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. Dari definisi tersebut diatas maka dapat diperluas pengertiannya bahwa *ship management* itu adalah bagaimana awak kapal mengatur kapal untuk melakukan fungsinya dari berbagai pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jadi *ship management* adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Setiap kapal harus mempunyai sistem dan prosedur penanggulangan dan pencegahan terhadap peristiwa gangguan terhadap keselamatan (*safety*) dan dalam pelaksanaannya harus menunjuk seorang Perwira yang bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap keselamatan (*safety*) kapal dan pencegahan pencemaran dari kapal.

#### **4. Kualitas Kinerja**

Menurut Wilson dan Heyel : 1987 kualitas kinerja adalah mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Ketepatan yang di maksud di sini adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, artinya adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan

sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan penelitiannya.

Menurut Matutina 2001 kualitas kinerja adalah, kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pekerja. Pengetahuan adalah kemampuan yang berpatok dan berorientasi pada tingkat intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu dalam ruang lingkup yang luas,. Keterampilan mencakup kemampuan dan penguasaan operasional dan hal Teknik pada suatu bidang tertentu. Sementara kemampuan adalah sesuatu yang terbentuk karena kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, dalam hal ini mencakup kerjasama, loyalitas kedisiplinan dan tanggung jawan. Dapat di simpulkan bahwa kualitas kerja yang rendah dapat membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan.

## **5. Awak Kapal**

Dalam UU no.17 tahun 2008 tentang pelayaran pada pasal 40 butir 1 awak kapal adalah seorang yang bekerja atau di pekerjakan di

atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum pada buku sijil. Sedangkan pada pasal 33 butir 1 menyatakan bahwa pengawakan kapal adalah satu faktor kelayakan kapal. Oleh karena itu memerlukan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus baik dari segi perlindungan, kesejahteraan, pengetahuan, dan kedisiplinan, maupun penempatannya atau susunan perwirannya diatas kapal agar terwujud keselamatan pelayaran. Persyaratan bekerja diatas kapal sebagai awak kapal harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Harus memiliki sertifikat kepelautan.
- b. Memiliki badan yang sehat jasmani dan rohani yang di buktikan berdasarkan hasil *medical checkup* saat pemeriksaan kesehatan di rumah sakit Pertamina Jakarta (RSPJ).
- c. Pengukuhan ( *endorsement* ) bagi yang memegang jabatan minimal sebagai *Officer on Watch*.
- d. Memiliki perjanjian kerja laut ( PKL).
- e. Memiliki buku pelaut.
- f. Disijil
- g. Memiliki buku kesehatan yang di keluarkan oleh dinas kesehatan atau instansi karantina.
- h. Memiliki *passport* yang di terbitkan oleh imigrasi pelabuhan.

Menurut John M Downard (2014 : 1); Awak kapalterdiri dari beberapa bagian, masing-masing bagian memiliki tugas dan tanggung

jawabnya sendiri dan tanggung jawab utama terletak ditangan kapten kapal selaku pemimpin pelayaran. Terbagi menjadi *Deck Departement* dan *Engine Departement*, selain itu juga terbagi menjadi perwira dan bawahaan, serta bagian permakanan.

a. Perwira Departemen Dek

- 1) Kapten adalah pimpinan dan penanggung jawab pelayaran.
- 2) Mualim satu bertugas pengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi.
- 3) Mualim dua bertugas membuat jalur atau rute peta pelayaran yg akan di lakukan dan pengatur arah navigasi.
- 4) Mualim tiga bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi.
- 5) Markonis bertugas sebagai operator radio atau komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari marabahaya baik itu yang ditimbulkan dari alam seperti badai, ada kapal tenggelam.

b. Perwira Departemen Mesin

- 1) KKM (Kepala Kamar Mesin), 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.
- 2) Masinis satu bertanggung jawab atas mesin induk.

- 3) Masinis dua bertanggung jawab atas semua mesin bantu.
  - 4) Masinis tiga bertanggung jawab atas semua mesin pompa.
  - 5) Juru Listrik bertanggung jawab atas semua mesin yang menggunakan tenaga listrik dan seluruh tenaga cadangan.
  - 6) Juru minyak pembantu para masinis
- c. Bawahan bagian Dek
- 1) Bosun atau *Boatswain* (Kepala kerja bawahan).
  - 2) Jurumudi atau *Able Bodied Seaman* (AB).
  - 3) Kelasi atau *Ordinary Seaman* (OS).
  - 4) Juru Pompa atau Pumpman, khusus kapal-kapal tanker (kapal pengangkut cairan).
- d. Bawahan bagian mesin
- 1) Mandor (Kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*).
  - 2) *Fitter* atau Juru Las.
  - 3) *Oiler* atau Juru Minyak.
  - 4) *Wiper*.
- e. Bagian Permakanan
- 1) Juru masak bertanggung jawab atas segala makanan, baik itu memasak, pengaturan menu makanan, dan persediaan makanan.
  - 2) *Mess boy* atau pembantu bertugas membantu Juru masak.

Soewedo, M.Mar.,S.E., M.M., Ph.D. dalam buku yang berjudul Manajemen Perusahaan Pelayaran (2007:131). Ada *system*

pengawakan sebagai pegawai laut tetap seperti pada perusahaan BUMN dan juga banyak perusahaan yang menganut *system* pengawakan secara kontrak seperti pada perusahaan swasta. Dalam peraturan pengawakan kapal Dengan diberlakukannya Amandemen *International Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) 1995 sebagai penyempurnaan STCW 1978, maka Menteri Perhubungan menetapkan peraturan dalam bentuk Keputusan Menteri Perhubungan No.70 Th.2014 tanggal, 21 Oktober 2014 tentang Pengawakan Kapal Niaga. Pada BAB.II Pasal 2 ayat 1 dan 2 bahwa pada setiap kapal niaga yang berlayar harus diawaki dengan susunan terdiri dari seorang Nakhoda, sejumlah perwira, sejumlah rating. Susunan awak kapal didasarkan pada daerah pelayaran, tonase kotor kapal (*gross tonnage/GT*) dan ukuran tenaga penggerak kapal (*kilowatt/KW*). Pada pasal 8 menetapkan dan memperjelas bahwa awak kapal yang mengawaki kapal niaga sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Bagi Nakhoda, Mualim atau Masinis harus memiliki sertifikat keahlian pelaut yang jenis dan tingkat sertifikatnya sesuai dengan daerah pelayaran, tonase kotor dan ukuran tenaga penggerak kapal dan memiliki sertifikat ketrampilan pelaut.
- b. Bagi operator radio harus memiliki sertifikat keahlian pelaut bidang radio yang jenis dan tingkat sertifikatnya sesuai dengan

peralatan radio yang ada di kapal dan memiliki sertifikat ketrampilan pelaut.

- c. Bagi *rating* harus memiliki sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat ketrampilan pelaut yang jenis sertifikatnya sesuai dengan jenis tugas, ukuran dan jenis kapal serta tata susunan kapal.

Ada empat cara untuk mengatur awak kapal untuk kapal-kapal di suatu perusahaan yaitu :

- a. Mempekerjakan personil langsung oleh perusahaan pelayaran.
- b. Mempekerjakan personil melalui sertifikat pekerja.
- c. Mempekerjakan awak kapal dalam suatu badan.
- d. Gabungan dari bentuk-bentuk diatas

Beberapa perusahaan tidak memiliki banyak pilihan cara menerima pegawai mereka, mengikat mereka atau mempekerjakan mereka, apakah karena hukum dari negeri pendaftaran, atau sertifikat pekerja atau pengaruh industry nasional.

## **B. Definisi Operasional**

Menurut buku pedoman penyusunan skripsi yang di keluarkan oleh PIP Semarang (2017:6), definisi oprasional adalah definisi praktis atau oprasional (bukan definisi teoritis) tentang variable atau istilah lain dalam penelitian yang di pandang penting. Definisi oprasional dimaksudkan untuk menyamakan presepsi terhadap variabel yang digunakan serta memudahkan pengumpulan dan penganalisaan data.

*Officer* : Jabatan yang di peroleh diatas kapal dengan berdasarkan kriteria yang ditentukan perusahaan serta sertifikat keahlian yang dimiliki.

Awak kapal : Termasuk karyawan perusahaan yang bekerja diatas kapal milik perusahaan berdasarkan kontrak perjanjian kerja laut.

PKL : Kepanjangan dari perjanjian kerja laut dan menjelaskan tentang perjanjian yang dibuat antar pengusaha kapal disatu pihak dan seorang pekerja di pihak lain, dengan mana pihak tersebut menyanggupi akan suatu perjanjian yang telah disetujui dan memenuhi hak dan kewajiban sebagai pekerja dengan mendapatkan upah.

Kinerja : Hasil dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

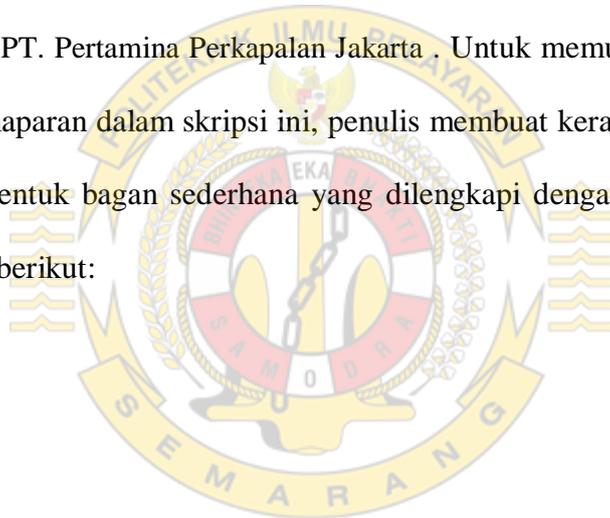
### C. Kerangka Pikir Penelitian

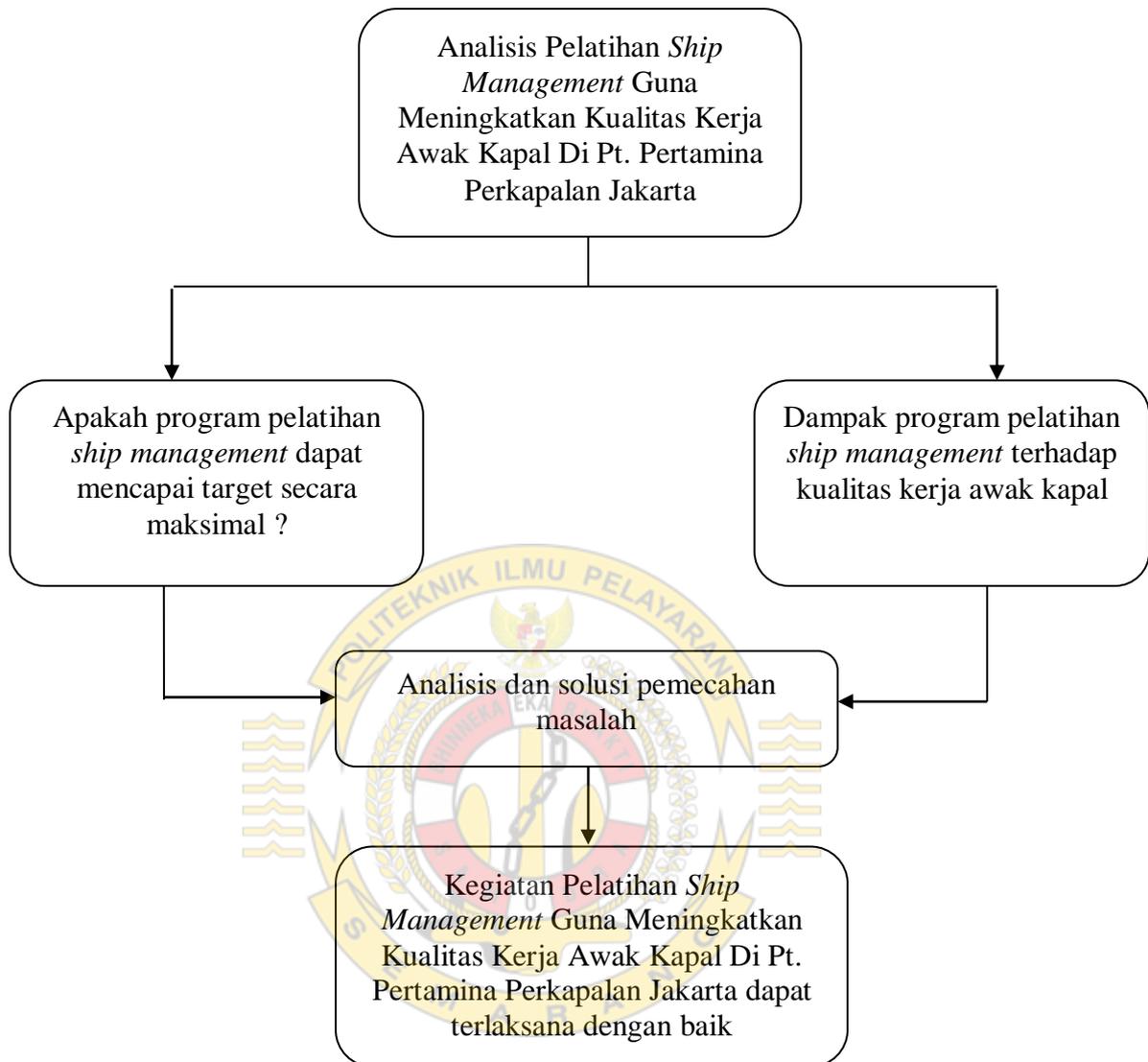
Sebagai perusahaan pelayaran, keberadaan PT. Pertamina Perkapalan Jakarta sangat diperlukan oleh PT. Pertamina untuk mendukung pendistribusian muatan milik PT. Pertamina. Untuk itu PT. Pertamina Perkapalan Jakarta membutuhkan awak kapal yang handal untuk mengoprasikan armada kapal di PT. Pertamina Perkapalan Jakarta.

Kelancaran pengoprasian kapal ditentukan oleh SDM yang mampu menunjang pengoprasian kapal dengan baik. Ada beberapa faktor yang terjadi dalam pengoprasian kapal yang belum optimal, dan menyebabkan

kegiatan yang kurang efektif di atas kapal. Kurangnya pelatihan *ship management* yang kurang efektif adalah salah satu faktor yang dapat menghambat sistem kerja di atas kapal. Kurangnya pemahaman awak kapal tentang bagaimana pembagian tugas diatas kapal membuat pekerjaan diatas kapal menjadi kurang efektif.

Munculnya faktor-faktor di atas akan memberikan dampak dalam kinerja awak kapal. Maka dari itu perlu adanya solusi serta upaya dalam meningkatkan kegiatan pelatihan *ship management* guna meningkatkan kualitas kerja awak kapal di PT. Pertamina Perkapalan Jakarta . Untuk memudahkan pemahaman dan pemaparan dalam skripsi ini, penulis membuat kerangka pikir penelitian dalam bentuk bagan sederhana yang dilengkapi dengan penjelasan singkat sebagai berikut:





**Gambar 2.1** Kerangka Pikir