

Analisis Hubungan Antara Standar Pengawakan dan Kualifikasi Kesehatan Terhadap Kinerja Awak Kapal

MV. Tanto Anda pada PT. Sejahtera Bahtera Agung di Surabaya

(Analysis of Relationship Between Manning Standards and Health Qualification to MV. Tanto Anda Ship Crew Performance on PT. Sejahtera Bahtera Agung in Surabaya)

Mudiyanto

**Jurusan Nautika, Program Diploma Pelayaran,
Universitas Hang Tuah Surabaya**

Abstrak: Indonesia adalah sebagai anggota International Maritime Organization (IMO) tentu saja wajib menyesuaikan diri memenuhi kualifikasi IMO Whitelist saat menerapkan STCW 1995. Seiring perkembangan kualifikasi pelaut yang diatur dalam STCW hasil amandemen 2010, RI menargetkan diri dapat menerapkannya secara penuh pada 2014. Kinerja perusahaan sangat tergantung oleh kinerja bawahannya, oleh karena itu perusahaan menetapkan standar kinerja yang harus dicapai oleh setiap awak kapalnya. Untuk mengukur kinerja yang dicapai awak kapal, perusahaan melakukan penilaian kinerja. Dalam menjalankan setiap tugasnya perusahaan menilai setiap kinerja dan produktivitas awak kapalnya, apakah sesuai dengan pelaksanaan yang telah ada di dalam perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja para awak kapal. Salah satu komponen pelayaran yang sangat berarti penting yaitu awak kapal. Para kru harus menjadi awak yang efisien dan kompeten. Kondisi ini menjadi salah satu faktor prinsip dalam menentukan kelayakan kapal. PT Sejahtera Bahtera Agung menetapkan standar bagi awak kapal sebagai dasar penunjang kinerjanya di atas kapal.

Kata kunci: standar pengawakan kapal, kualifikasi kesehatan, kinerja

Abstract: Indonesia is a member of the International Maritime Organization (IMO) of course obliged to adjust to meet the IMO Whitelist qualifications when applying STCW 1995. As the sailors qualifications set out in the amended STCW 2010, RI targets themselves can implement it in full in 2014. The company's performance is highly dependent by the performance of subordinates, therefore the company establishes performance standards to be achieved by each of his crew. To measure the performance achieved crew, company performance assessment. In carrying out any duties companies evaluate each performance and productivity of their crews, whether in accordance with the implementation of existing in the company. The quality of human resources is associated with the improved performance of the crew. One of the most significant components of the cruise is important that crew. The crew must be an efficient and competent crew. This condition is one of the principle factors in determining the feasibility of the ship. PT Sejahtera Bahtera Agung set the standard for the crew as the basis of their performance on board.

Keywords: standard manning of ships, health qualification, performance

Alamat korespondensi:

Mudiyanto, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya.
e-mail: jurnal_pdp@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Indonesia adalah sebagai anggota International Maritime Organization (IMO) tentu saja wajib menyesuaikan diri memenuhi kualifikasi IMO Whitelist saat menerapkan STCW 1995. Seiring perkembangan kualifikasi pelaut yang diatur dalam STCW hasil amandemen 2010, RI menargetkan diri dapat menerapkannya secara penuh pada 2014.

Memberlakukan aturan STCW terbaru bukan perkara sederhana. Saat menerapkan STCW 1995 saja butuh upaya serius demi memperjuangkan sekitar 120 ribu pelaut, agar memiliki kualifikasi Pelaut Berstandar Internasional pada 1998. Namun, sebagai anggota IMO tentunya harus mengikuti aturan yang diberlakukan merata untuk negara-negara anggotanya. "Harus ikut standar

ketentuan IMO. Maka harus disiapkan pelaut yang bekerja di luar negeri sesuai standar IMO tersebut”.

Salah satu perusahaan yang rentan dengan kecelakaan adalah perusahaan pelayaran, khususnya karyawan yang ada di kapal (Anak Buah Kapal), karena mereka langsung berhadapan dengan alam setiap mereka kerja (sedang berlayar). Oleh sebab itu setiap karyawan yang ada di kapal harus ada sertifikat keselamatan. Perusahaan pelayaran dalam hal ini lebih berhati-hati dalam memilih orang atau karyawan yang akan ditempatkan pada bagian kapal, hal ini salah satu cara untuk menghindari terjadinya kecelakaan di laut. Sebab karyawan yang handal, berkualitas dan mempunyai ketrampilan yang sesuai dengan SOLAS dan STCW 95 bagian dek dan mesin.

PT Sejahtera Bahtera Agung di jalan Perak Timur No. 530 merupakan perusahaan transportasi laut yang terbesar di Indonesia yang akan menghadapi persaingan yang tajam dengan perusahaan-perusahaan sejenis dari dalam maupun luar negeri, untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang demikian cepat dan dinamis agar dapat bertahan hidup dan tumbuh berkembang dalam jangka panjang. Oleh karenanya merupakan kebutuhan mendasar dan penting serta menentukan bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan mutu dan kualitas para awak kapalnya, melalui proses rekrutmen yang efektif dan berkesinambungan serta konsisten, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja awak kapalnya.

Salah satu komponen pelayaran yang sangat berarti penting yaitu awak kapal. Para kru harus menjadi awak kapal yang efisien dan kompeten. Kondisi ini menjadi salah satu faktor prinsip dalam menentukan kelayakan kapal. PT Sejahtera Bahtera Agung menetapkan

standar bagi awak kapal sebagai dasar penunjang kinerjanya di atas kapal. Hal ini merupakan syarat bagi awak kapal dari perusahaan sebagai syarat penerimaan awak kapal baru. Apabila kebutuhan serta keinginan awak kapal sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga awak kapal itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama, serta sanggup menaati peraturan berorganisasi.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan awak kapal terhadap kinerja awak kapal MV. TANTO ANDA.”

Manajemen Perkapalan

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyerahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasi, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi - fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, penyerahan dan kepemimpinan dan pengawasan.

Manajemen perkapalan berbeda dengan manajemen industri di darat, dalam beberapa hal yang lebih penting adalah

1. Perusahaan perkapalan terdiri dari sejumlah unit-unit industri kecil yang bergerak yaitu kapal, dimana pada waktu tertentu menyebar mengikuti jarak jauh seluruh dunia dibandingkan dengan industri di darat yang beroperasi di tempat yang tetap.

2. Selama dalam pelayaran kapal dapat mengalami perubahan cuaca yang drastis dan dapat mengganggu pekerjaannya baik fisik maupun mental, termasuk kapal dan muatannya.

3. Kapal beroperasi di lingkungan yang tidak ramah dan harus menyelesaikan dengan baik pada kondisi cuaca yang ekstrim.

4. Selama di kapal pekerjaannya selalu dihadapkan resiko bahaya baik pada waktu dinas maupun di luar dinas, sebagai contoh pada waktu ada bahaya kebakaran, tenggelam, kandas dan lain-lain.

Industri di darat beroperasi pada kondisi relatif tetap, orang yang dikerjakan atau ditempatkan dekat dengan pekerjaan dan mempunyai semua fasilitas dan sarana lainnya yang cukup. Industri di darat dalam merekrut pekerja sesuai dengan kebutuhannya baik dalam pendidikan, pengalaman dan kriteria-kriteria lain yang disyaratkan. Perusahaan pelayaran mendapat kesulitan di dalam merekrut orang yang sesuai untuk karier di laut dan dengan pendaftaran bendera asing yang banyak/luas dan agen-agen pengawakan dapat menemui kesulitan-kesulitan dalam mendapatkan crew yang berkualitas dan berpengalaman. Fasilitas pendidikan dan pelatihan maritim tidak selalu tersedia sebagaimana pendidikan lain dan mungkin atau bisa jadi orang-orang kapal harus pergi jauh untuk mengikuti kursus-kursus yang berasrama.

Perusahaan di darat mungkin menghadapi sejumlah hambatan apakah dikarenakan peraturan nasional maupun daerah atau perjanjian lokal dengan ikatan profesi atau serikat pekerja. Sebagai contoh persetujuan gaji minimum, batasan jam kerja atau hari-hari kerja. Hampir semua masalah tersebut di atas disusun untuk keuntungan buruh dan berhasil setelah melalui perjuangan bertahun-tahun.

Kapal beroperasi selama 24 jam tiap hari dan awaknya disusun dengan sistem pergantian jaga. Mereka harus diatur untuk mengoperasikan kapal dengan efektif dan aman, terutama pada saat

1. Jaga laut dan jaga pelabuhan.
2. Penanganan muatan.
3. Perawatan kapal dan perlengkapannya.
4. Tugas-tugas pada saat tiba dan berangkat, tugas-tugas pada saat berlabuh.
5. Tugas-tugas keselamatan.

Keselamatan Pengawakan

Dalam menetapkan keselamatan pengawakan minimum untuk suatu kapal otoritas yang berwenang harus memperhatikan prinsip umum yang berlaku sepanjang bisa dilakukan dengan mempertimbangkan pedoman yang disetujui oleh organisasi yang terkait.

Secara keseluruhan otoritas yang berwenang harus memastikan kemampuan untuk :

- a. Bernavigasi dengan selamat, jaga mesin dan radio sesuai dengan standar kapal dan juga menjaga kewaspadaan di kapal.
- b. Menambat dan lepas tambat kapal dengan selamat.
- c. Menangani fungsi keselamatan kapal ketika ditugaskan dalam moda stasioner dan hamper stasioner.
- d. Melakukan operasi, sebagaimana diperlukan untuk mencegah kerusakan lingkungan laut.
- e. Memelihara pengaturan keselamatan dan kebersihan pada semua ruangan yang dapat diakses untuk meminimalkan bahaya kebakaran.
- f. Menyediakan bantuan medis di atas kapal.
- g. Memastikan pengangkutan muatan yang selamat selama transit.
- h. Memeriksa dan memelihara sebagaimana mestinya keutuhan struktur kapal.

Penentuan jumlah minimum awak kapal

Jumlah awak kapal minimum ditentukan berdasarkan pertimbangan kebutuhan minimum yang dianggap cukup untuk mengatasi masalah di kapal atau masalah setempat yang setara.

a. Yang dianggap cukup untuk mengatasi masalah

Kapal dianggap memenuhi persyaratan pengawakan minimum persyaratan pengawakan minimum berdasarkan standar ini. Otoritas yang berwenang dapat menentukan bahwa sesuatu yang dapat memecahkan masalah setempat yang setara berlaku sebagai pengganti pemecahan masalah yang dianggap cukup.

b. Pemecahan masalah awak kapal minimum setempat yang setara

Otoritas yang berwenang dapat menentukan awak kapal minimum yang yang berlainan dari yang telah ditetapkan, setelah mempertimbangkan faktor-faktor setempat dan faktor pengoperasian kapal. Dalam hal demikian otoritas yang berwenang harus memastikan pencapaian hasil yang diisyaratkan.

c. Validitas dari kesetaraan jumlah minimum awak kapal yang sesuai dengan kondisi setempat.

Kesetaraan jumlah minimum awak kapal yang sesuai dengan kondisi setempat hanya berlaku :

- Dalam wilayah kewenangan untuk penentuan pengawakan Otoritas setempat, setelah mendapat persetujuan otoritas yang berwenang.

- Untuk beroperasi dalam parameter yang digunakan untuk penentuan. Bila suatu kapal dimana jumlah awak minimum telah ditetapkan akan beroperasi atau berlayar di wilayah kewenangan otoritas lain, maka jumlah awak kapal minimum tersebut tetap berlaku.

Pengawakan minimum

Suatu kapal yang sedang berlayar atau beroperasi harus selalu diawaki oleh awak kapal yang kompeten dan terlatih, dalam jumlah yang cukup sehingga:

a. Kapal dapat bernavigasi dengan selamat, bersandar dan bertolak.

b. Sistem utama kapal dapat dioperasikan dan dimonitor dengan baik.

c. Tindakan darurat yang sesuai dan cepat dapat dilaksanakan apabila mengalami kegagalan sistem utama.

d. Tindakan merespon dengan segera dapat dilaksanakan dalam situasi darurat.

e. Awak kapal dapat meninggalkan kapal dengan selamat apabila diperlukan.

Catatan : jumlah minimum awak kapal tidak diatur mengikuti jenis pelayaran atau kegiatan, fungsi khusus atau bisnis yang dilakukan di kapal.

Awak kapal yang memadai

Sebagai tambahan terhadap awak kapal minimum, suatu kapal yang sedang berlayar atau beroperasi setiap saat harus membawa awak kapal yang memadai baik dalam jumlah maupun kemampuan untuk :

a. Mengeliminasi atau mengendalikan resiko sampai kepada tingkat yang dapat diterima sesuai dengan jenis kegiatan yang dilaksanakan kapal.

b. Menyediakan tindakan responsif terhadap keadaan darurat atau resiko yang mungkin mengancam kapal atau orang-orang di atas kapal dalam kondisi normal atau tidak normal dalam mempertimbangkan semua aspek operasi kapal.

c. Memfasilitasi evakuasi semua orang di kapal dengan cepat dan selamat.

Kualifikasi Kesehatan Awak Kapal

Persyaratan medis

Sertifikat kebugaran medis, masa berlakunya sertifikat kebugaran medis

berlaku untuk jangka waktu 2 tahun dari tanggal dikeluarkannya, atau untuk waktu yang lebih pendek sebagaimana ditentukan oleh praktisi medis yang memeriksanya.

Surat keterangan sehat diperlukan sesuai dengan persyaratan untuk diterbitkannya atau diperbaruinya sertifikat kompetensi berdasarkan standar ini sebagai :

- a. Nakhoda, Mualim, KKM, Masinis dan yang melakukan dinas jaga.
- b. Persyaratan untuk menjalani pengujian kesehatan otoritas yang berwenang boleh, dengan alasan yang benar, mensyaratkan pemegang sertifikat kompetensi, atau pemohon sertifikat kompetensi, atau pemohon revalidasi, pembaharuan atau pengukuhan sertifikat kompetensi, untuk memberikan bukti lebih lanjut mengenai kondisi kesehatan atau tes kesehatan. Dalam hal ini otoritas yang berwenang boleh menentukan praktisi medis mana yang diminta untuk memberikan tambahan bukti kondisi medis pemohon.
- c. Setelah mempertimbangkan saran dari praktisi medis, otoritas yang berwenang boleh menolak penerbitan sertifikat kompetensi atau membatalkan suatu sertifikat kompetensi atau membatasi lingkup tugas atau daerah operasi suatu sertifikat kompetensi.
- d. Keputusan dari otoritas yang berwenang dalam kaitan dengan kebugaran medis harus dapat menjadi subjek proses pengajuan keberatan.

Kebugaran medis

Sertifikat kebugaran medis. Bila sertifikat kebugaran medis disyaratkan, persyaratan yang dicantumkan dalam aneks harus dipenuhi :

- a. Penglihatan sesuai persyaratan.
- b. Tidak buta warna.
- c. Kesehatan yang khusus.

Seseorang dianggap memegang sertifikat kebugaran medis apabila ia

dapat menunjukkan bahwa ia telah memenuhi persyaratan ini.

Surat keterangan kebugaran medis, bila surat keterangan sehat disyaratkan, persyaratan yang ditentukan dalam seksi ini harus dipenuhi. Otoritas yang berwenang harus menentukan bentuk dan cara surat keterangan tersebut dibuat.

Apabila surat keterangan sehat menunjukkan bahwa pemohon menderita akibat suatu kondisi, otoritas yang berwenang dapat meminta pengujian kesehatan.

Apabila tingkat kebugaran disyaratkan harus memuaskan, persyaratan berikut yang ditentukan dalam aneks harus dipenuhi:

- a. Penglihatan.
- b. Kesehatan khusus.

Apabila tingkat kebugaran medis pemegang sertifikat kompetensi berubah, sehingga tidak lagi memenuhi persyaratan ini, yang bersangkutan harus memberitahu otoritas yang berwenang mengenai perubahan tersebut dalam melaksanakan tugas berdasarkan sertifikat ini.

Dinas Jaga di kapal

Tugas dan tanggung jawab di kapal dibagi menjadi dua yaitu tugas dan tanggung jawab bagian dek dan tugas dan tanggung jawab bagian mesin. Keduanya mempunyai fungsi dan tugas yang sangat erat hubungannya atas kelancaran operasional sebuah kapal. Tugas dan tanggung jawab di bagian mesin dipegang oleh Kepala Kamar Mesin (KKM) sedangkan bagian dek dan seluruh operasional kapal menjadi tanggung jawab seorang Nakhoda.

Namun, dalam operasionalnya Nakhoda dibantu oleh para Mualim dan Anak Buah Kapal yang lainnya. Peran Nakhoda sangat sentral sekali, sehingga apabila terjadi sesuatu atau kendala dalam menjalankan tugas atau dinas kapal, maka wajib hukumnya

mualim untuk memberitahu kepada Nakhoda.

Dinas jaga di kapal meliputi dinas harian dan dinas jaga. Dinas harian dilakukan pada hari – hari kerja terutama saat kapal sedang mobilisasi di pelabuhan atau jetty sedang dinas jaga dilakukan di luar jam kerja atau saat kapal sedang berlayar. Maksud dan tujuan dilaksanakan tugas jaga adalah, menjaga keamanan, keselamatan, ketertiban kapal, muatan, penumpang dan lingkungannya. Mentaati peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku (nasional/internasional) Dan melaksanakan perintah/instruksi dari perusahaan maupun nakhoda (tertulis/lisan). Standing order/bridge order.

Hal - hal yang harus diperhatikan pada saat serah terima jaga:

1. Tidak menyerahkan tugas jaga kepada orang yang tidak mampu/sakit, dll. Dalam hal ini nakhoda diberitahu.
2. Perwira pengganti harus yakin bahwa anggotanya benar-benar siap melaksanakan tugas dengan baik.
3. Semua petugas pengganti jaga telah menyesuaikan diri dengan kegelapan.
4. Perwira pengganti telah yakin tentang berbagai hal yang harus diketahui.
5. Apabila telah tiba waktu serah terima jaga tetapi sedang menghindari bahaya atau sedang mengolah gerak, harus diselesaikan terlebih dahulu sampai bahaya telah lewat dan olah gerak telah selesai.

Perwira Jaga Harus:

1. Menguasai dan memahami peraturan untuk mencegah tubrukan di laut (COLREG) 1972.
2. Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan semua aturan dalam COLREG 1972 (at 2).
3. Melaksanakan pengamatan (Look Out) keliling yang layak (at 5).

4. Menggerakkan kapal dengan kecepatan aman (at 6).

5. Mengantisipasi dan mendeteksi adanya bahaya tubrukan serta mengambil tindakan dengan tepat untuk menghindari bahaya tubrukan.

Tugas jaga pada setiap keadaan dan daerah pelayaran Cuaca Baik:

- Mengambil baringan secara berkala terhadap kapal-kapal yang mendekat untuk mendeteksi adanya bahaya tubrukan secara dini.
- Senantiasa mengingat bahwa resiko tubrukan masih tetap ada, walaupun terjadi perubahan baringan yaitu terhadap kapal besar atau sedang digandeng.
- Mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencegah tubrukan sesuai COLREG 1972.
- Memastikan bahwa tindakan yang diambil memberikan hasil seperti diinginkan.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Bernardin & Russell (1993:135) yang dikutip dalam (intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/) Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Sedangkan Veithzal Rivai (2006:309) yang dikutip dalam (intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:259) pengertian kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.

Menurut Prabu Mangkunegara (2009 : 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh agen dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja agen, maka kinerja agen harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Prabu Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Aspek-aspek Standar Kinerja

Aspek-aspek standar kinerja menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dipergunakan adalah eksplanasi/hubungan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2002:11) penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan.

Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini untuk memperoleh dan mengumpulkan data, peneliti melakukan penelitian di MV. TANTO ANDA pada perusahaan pelayaran PT. SEJAHTERA BAHTERA AGUNG, alamat: Jl. Perak Timur No. 530 Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

a. Angket

Peneliti memberikan daftar pertanyaan kepada responden dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur dan tertulis, dimana

pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat tertutup atau terbuka.

b. Studi pustaka

Peneliti membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan manajemen pelayaran niaga, terutama yang menyangkut masalah yang berkaitan dengan penelitian baik data yang diperoleh dari perusahaan maupun keterangan-keterangan lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis statistik induktif (inferensial), yaitu model analisis yang bertujuan untuk mengambil kesimpulan atas keseluruhan anggota populasi atau menguraikan populasi yang dipelajari, yang didasarkan dari hasil penyidikan sebagai populasi atau sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner sebagai alat pengumpul data harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya pada beberapa orang (31 orang) responden, sebagai uji pendahuluan (pretest) untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan valid dan reliable (Singarimbun dan Effendi, 2005:137-140). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Validitas Alat Ukur (Kuesioner)

Uji validitas menurut Azwar (2000:5) didefinisikan sebagai “ukuran seberapa tepat dan cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya”. Tujuan dari pengujian validitas pada data-data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada responden adalah untuk mengecek apakah isi kuesioner tersebut telah cukup dipahami untuk semua responden, yang diindikasikan oleh kecilnya persentase jawaban dari

responden yang telah menyimpang dari rata-rata jawaban responden lain. Pengukuran validitas pada penelitian ini memakai “koefisien korelasi Pearson Product-Moment (r)” untuk menunjukkan kuat dan arah saling hubung antar variasi-variasi distribusi skor. Rumus teknik korelasi Pearson Product Moment adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

X = skor pernyataan nomor

Y = skor total

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer dengan SPSS for Windows version 20.0, untuk menentukan kesahihan secara statistik, angka korelasi yang diperoleh (r-hitung) pada taraf 0.05 pada derajat bebas $n - 2$. Bila angka korelasi yang diperoleh berada di atas angka kritis (r hitung > r tabel) berarti item tersebut telah valid. Sedangkan bila angka korelasi yang diperoleh berada di bawah angka kritis (r hitung < r tabel) berarti item tersebut tidak sah. Jika hasil yang didapatkan tidak valid, maka harus dilakukan koreksi terhadap indikator yang menyebabkan tidak valid, sehingga indikator/item yang tidak valid harus dibuang. Jika hasil yang didapatkan valid, maka pengujian dilanjutkan ke uji reliabilitas.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut Azwar (2000:4), adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam berapa kalipun pertanyaan atau variabel ditanyakan pada responden jawabannya akan relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subyek memang belum berubah. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan

metode Alpha Cronbach's. Bila r alpha > dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika r alpha < tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Nilai r tabel ditentukan dengan melihat nilai r product moment (tabel statistik) dengan $df = \text{jumlah kasus} - 2$ dan tingkat signifikansi 5%.

Analisis Regresi

Analisa yang digunakan adalah model Regresi Linier Berganda karena terdapat variabel independen dengan satu variabel dependen yang dalam hal ini adalah untuk mengukur besarnya hubungan atau pengaruh standar pengawakan awak kapal dan kualifikasi kesehatan awak kapal terhadap kinerja awak kapal.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda merupakan ukuran yang kedua yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti secara bersama-sama. Mengukur korelasi Menurut Sugiyono (2004:182) sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} = koefisien korelasi
- X = item dari variabel yang diuji
- N = banyaknya sampel
- Y = jumlah skor variabel diuji

HASIL PENELITIAN

Analisis Data dan Interpretasi

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh dari bantuan hasil perhitungan dan pengolahan program komputer SPSS (Statistic Program for Social Solution) versi 20. Adapun hal yang menjadi bahan pertimbangan dari penggunaan program SPSS adalah sebagai berikut.

a. Program SPSS merupakan program komputer, sehingga dalam perhitungan dan pengolahan, hasilnya

dapat lebih dipertanggungjawabkan dan lebih akurat.

b. Proses perhitungan dan pengolahan datanya lebih dari cepat daripada perhitungan manual, sehingga dapat mempersingkat waktu pengolahan dan perhitungan.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam suatu variabel.

Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson (Imam Ghazali, 2001:136-137), kriterianya adalah sebagai berikut.

a. Suatu butir adalah valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan $\alpha = 0,05$ antara butir pertanyaan yang diukur validitasnya dengan skor total butir pertanyaan.

Suatu butir pertanyaan adalah tidak valid jika nilai signifikansinya melebihi $\alpha = 0,05$ atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara butir pertanyaan tersebut dengan skor total seluruh butir pertanyaan.

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1, sedangkan hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nilai Korelasi | Signifikan | Keterangan |
|----------|----------------|------------|------------|
| X1.1 | 0,356 | 0,30 | Valid |
| X1.2 | 0,456 | 0,001 | Valid |
| X1.3 | 0,625 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,448 | 0,005 | Valid |
| X2.1 | 0,496 | 0,002 | Valid |
| X2.2 | 0,453 | 0,005 | Valid |
| X2.3 | 0,529 | 0,001 | Valid |
| X2.4 | 0,646 | 0,000 | Valid |
| Y1 | 0,485 | 0,002 | Valid |
| Y2 | 0,396 | 0,015 | Valid |
| Y3 | 0,371 | 0,024 | Valid |
| Y4 | 0,573 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi korelasi lebih kecil daripada 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,6.

Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran penelitian ini. Sedangkan intisarinya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai alpha | Cut off | Ket |
|--------------------------|-------------|---------|----------|
| Bongkar muat barang (X1) | 0,906 | 0,6000 | Reliabel |
| Dokumen kapal (X2) | 0,906 | 0,6000 | Reliabel |
| Kinerja Keagenan (Y) | 0,906 | 0,6000 | Reliabel |

Berdasarkan Tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai alpha untuk semua variabel lebih besar daripada 0,6 sehingga variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan awak kapal terhadap kinerja awak kapal KM. Tanto Anda, digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Pengujian Secara Simultan dari Hasil Olahan Data

| Variabel | Koefisien Regresi (B) | T hitung | Sig. T |
|-------------------------|-----------------------|----------|--------|
| Konstanta | 3,929 | | |
| Standar Pengawakan (X1) | 0,300 | 2,085 | 0,045 |
| Kualifikasi ABK (X2) | 0,484 | 4,092 | 0,000 |
| R Square | 0,702 | | |
| R Berganda | 0,838 | | |
| Sig. F | 0,000 | | |
| F Hitung | 39,963 | | |

Tujuan digunakannya persamaan regresi adalah untuk melakukan pendugaan atau taksiran variasi nilai suatu variabel terikat yang disebabkan oleh variasi nilai suatu variabel bebas. Dengan demikian dalam penelitian ini, fungsi dari persamaan regresi linier berganda adalah untuk melakukan pendugaan nilai kinerja keagenan, apabila terjadi perubahan pada variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan ABK. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS (Tabel 3), persamaan regresi dalam penelitian ini diperoleh:

$$Y = 3,929 + 0,300 X_1 + 0,484 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dilakukan interpretasi terhadap masing-masing nilai koefisiennya sebagai berikut.

a. Konstanta (a) = 3,929

Nilai konstanta (a) = 3,929, artinya jika tidak ada variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan ABK, maka nilai variabel kinerja keagenan (Y) = 3,929

b. Koefisien regresi b1 = 0,300

Artinya apabila nilai variabel standar pengawakan naik satu satuan, maka nilai variabel kinerja ABK (Y) akan naik sebesar 0,300 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tidak berubah atau tetap.

c. Koefisien regresi b2 = 0,484

Artinya apabila nilai variabel kualifikasi kesehatan ABK naik satu satuan, maka nilai variabel kinerja ABK (Y) akan naik sebesar 0,484 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tidak berubah atau tetap.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan dengan variabel

terikat kinerja ABK (Y). Hasil pengolahan data diperoleh nilai R berganda sebesar 0,838. Koefisien korelasi berganda tersebut menunjukkan bahwa antara variabel standar pengawakan dan kualifikasi ABK memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja ABK, hal ini dapat dilihat pada Tabel 4 tentang interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Sumber: Sugiyono (2000:149)

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh Nilai R sebesar 0,838 berarti variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap variabel terikat kinerja dan nilai R Square, yaitu sebesar 0702, artinya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel standar pengawakan dan kualifikasi terhadap variabel terikat kinerja adalah sebesar 70%. Persamaan regresi dalam penelitian ini diperoleh:

$$Y = 3,929 + 0,300 X_1 + 0,484 X_2$$

Pengujian Hipotesis

Agar hasil analisis regresi tersebut dapat dipakai untuk menyimpulkan tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka koefisien regresi

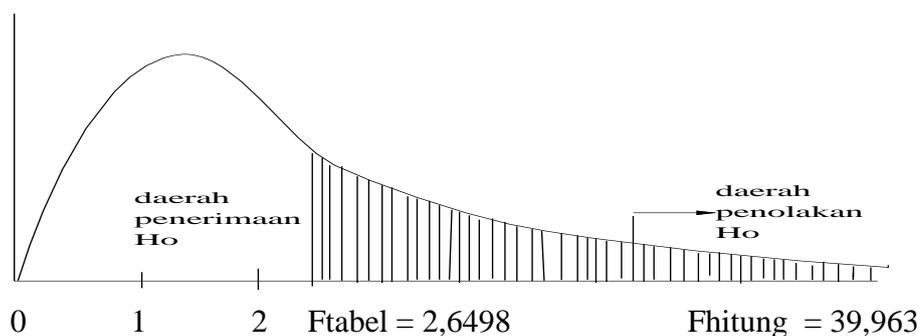
tersebut perlu diuji kebenarannya, baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F maupun secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t.

Pengujian Secara Simultan dengan uji F

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan (bersama-sama) apakah ada pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hipotesis statistik untuk uji F :

Ho : b1, b2, b3 = 0, berarti standar pengawakan dan kualifikasi ABK secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Ho : b1, b2, b3 ≠ 0, berarti pengawakan dan kualifikasi ABK secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh F Hitung = 39,963. Pada tingkat signifikan 5%, nilai F Tabel untuk derajat bebas pembilang (df1 = k = 3) dan derajat bebas pembagi (df2 = n-k-1= 39,963-3-1= 35,963), maka F Tabel 0,05 (3,209) sebesar 2,6498. Karena F Hitung (35,963) > F Tabel (2,6498), maka H0 ditolak, berarti standar pengawakan dan kualifikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan ABK terhadap kinerja ABK terbukti.



Gambar 1. Kurva F Pengaruh X1 , X2 , terhadap Y

Pengujian Secara Parsial dengan uji t

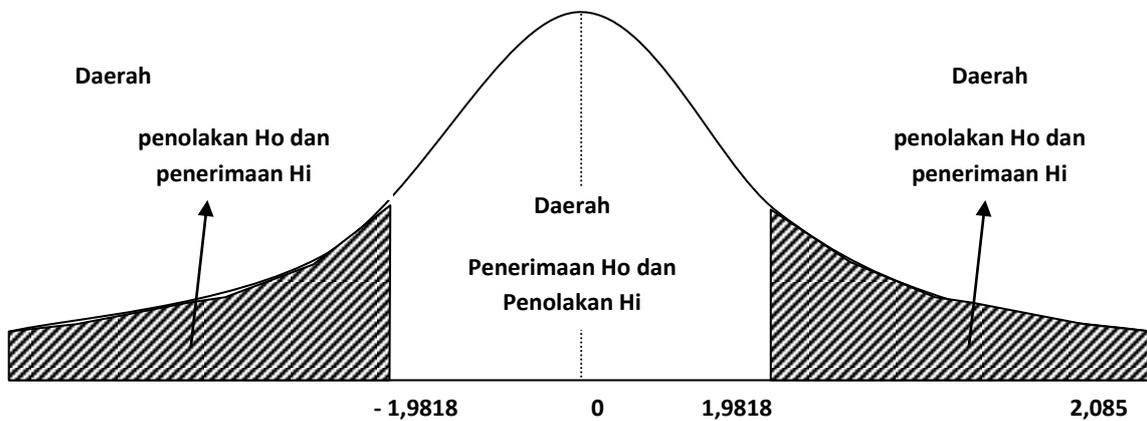
Untuk mengetahui pengaruh variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan secara parsial terhadap kinerja, maka dilakukan pengujian secara parsial.

Tabel 5
Pengujian Secara Parsial Dengan Uji t

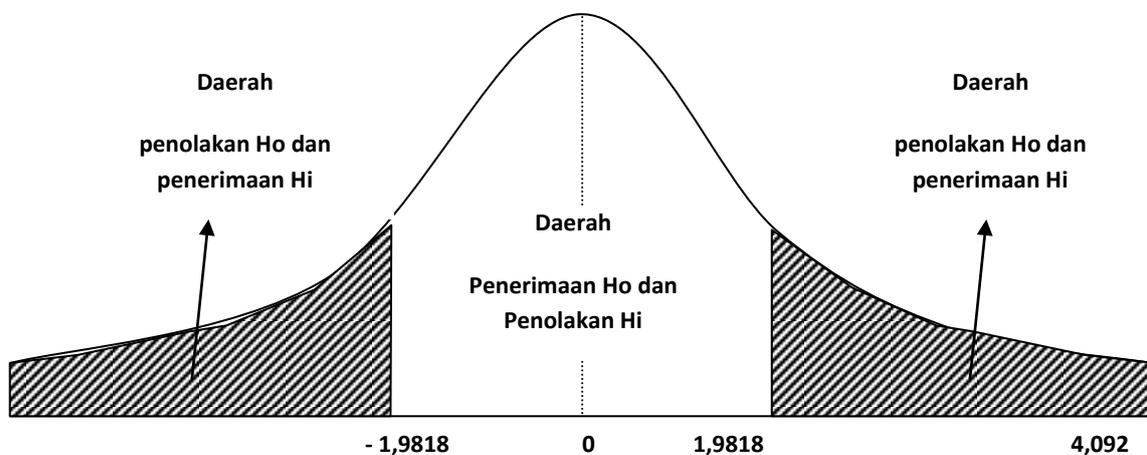
| Variabel | T hitung | Sig | Beta |
|-------------------------|----------|-------|-------|
| Standar pengawakan (X1) | 2.085 | 0.045 | 0.299 |
| Kualifikasi ABK (X2) | 4.092 | 0.000 | 0.588 |

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa variabel standar pengawakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H_0 ditolak), karena nilai t hitung = 2,085 > t tabel = 1,9818. Dari pengolahan data dengan SPSS disamping diperoleh informasi t hitung, juga memberikan informasi nilai (sig) 0,045 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05).

Uji Parsial Pengaruh Variabel Standar Pengawakan (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)



Uji Parsial Pengaruh Variabel Kualifikasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)



Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa variabel kualifikasi kesehatan ABK berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ho ditolak), karena nilai t hitung = 4,092 > t tabel = 1,9818. Dari pengolahan data dengan SPSS disamping diperoleh informasi t hitung, juga memberikan informasi nilai (sig) 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05).

Kesimpulan Hasil Pengujian

Jika penjelasan diatas dibuat dapat bentuk tabel hasil perhitungan, maka tabel tersebut dapat dilihat seperti berikut

Sedangkan hasil Uji t , variabel kualifikasi kesehatan ABK (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK MV. Tanto Anda, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 4,092 yang lebih besar dari t tabel 1,9818, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis uji t (parsial) variabel X2 berpengaruh signifikan, hal ini tampak pada hasil kuesioner tentang bagaimana kualifikasi kesehatan ABK mempengaruhi kinerja awak kapal saat berlayar, artinya awak kapal yang memiliki kualifikasi kesehatan yang ditempatkan untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari dalam arti optimal dalam melaksanakan dinas jaga, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari sini bisa disimpulkan oleh peneliti bahwa variabel kualifikasi kesehatan ABK harus ditingkatkan pelaksanaannya saat rekrutmen dalam rangka meningkatkan kinerja awak kapal, karena dari hasil angket nampak bahwa kualifikasi kesehatan ABK akan berdampak terhadap kinerja awak kapal saat berlayar.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat kemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian ini:

1. Setiap peningkatan nilai dari masing-masing variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan pada variabel terikat.
2. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan ABK mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ABK.
3. Variabel standar pengawakan dan kualifikasi kesehatan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja ABK. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai R berganda sebesar 0,838.
4. Dari kedua variabel tersebut, variabel X2 (kualifikasi kesehatan ABK) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja ABK.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, D. Bambang Setiono. (2008). *Nautika Kapal Niaga*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bernardin and Russell. (1993). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 2, Semarang : UNDIP
- J. Supranto. (1990). *Statistik Teori dan Aplikasi*. edisi kelima, jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Singarimbun dan Effendi. (2005). *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Umar, Husein. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- UU Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.