

PENGARUH MANAJEMEN JAM ISTIRAHAT DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA CREW KAPAL

Murdani, R. Aby Iskandar
Akademi Maritim Belawan

ABSTRAK

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 pekerjaan. Semua aktivitas bergantung pada kesehatan tubuh demi tercapainya suatu pekerjaan. Menurut *World Health Organization (WHO)*, sehat adalah suatu keadaan sejahtera yang meliputi fisik, mental, dan sosial yang tidak hanya 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 antarapikiran, perasaan, perilaku, dapat merasakan kebahagiaan dalam sebagian besar kehidupannya serta mampu mengatasi tantangan hidup sehari-hari. Mathis, (2002, Pasal. 245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah 1) Untuk mengetahui penerapan jam istirahat management di kapal MV. Pase Jaya 2) Untuk mengetahui hambatan dalam penggunaan jam istirahat management di MV. Pase jaya. 3) Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan penggunaan jam istirahat management MV. Pase jaya. penggunaan *Rest Hour Management* untuk meningkatkan kinerja crew kapal MV. Pase Jaya adalah: 1) Penggunaan *rest hour management* di atas kapal MV. Pase jaya dalam pelaksanaannya telah menggunakan program yang telah disediakan oleh perusahaan bernama e-POS. Program ini dapat dengan otomatis mendeteksi kesalahan apabila terjadi *overtime* atau situasi yang tidak sesuai dengan MLC 2006. Ketika jam kerja di e-POS tidak sesuai dengan jam kerja aktual, maka *officer in charge* berusaha untuk menyesuaikan walaupun kenyataannya jam kerja crew tidak sesuai dengan MLC 2006. 2) Hambatan yang terjadi dalam penggunaan *rest hour management* terhadap kinerja crew kapal terjadi karena kurangnya jam istirahat sehingga menyebabkan kinerja awak kapal akan menurun, keselamatan kerja awak kapal akan terancam, dan kesehatan awak kapal akan menurun sehingga akan terjadi hal-hal seperti mudah lelah, terjadinya kecelakaan kerja, dan terjadi sakit. 3) Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penggunaan *rest hour management* di atas kapal belum diterapkan dengan maksimal. Pelaksanaan yang terjadi di atas kapal yaitu dilaksanakannya pengorganisasian jam kerja, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, dibuatnya jurnal kerja harian awak kapal, dibuatnya jadwal kerja harian, dibuatnya prosedur kerja harian, dibuatnya jurnal kecelakaan kerja, dibuatnya daftar *overtime*.

Kata Kunci : Pengaruh Manajemen, Kompensasi



PENDAHULUAN

Pekerjaan di era modern ini melibatkan sumber daya manusia, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana dalam suatu pekerjaan. Di era modern ini banyak menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi untuk memudahkan segala jenis pekerjaan, dan manusia yang dulunya sebagai seorang pekerja kini telah berubah menjadi operator dalam pelaksanaan suatu pekerjaan karena disebabkan oleh pesatnya perkembangan teknologi saat ini.

Tetapi dalam hal ini manusia sebagai pekerja memiliki beban kerja fisik dan mental dalam menjalani pekerjaan tersebut. Sehingga membutuhkan istirahat yang cukup agar dapat membuahkan kinerja yang maksimal. 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 pekerjaan. Semua aktivitas bergantung pada kesehatan tubuh demi tercapainya suatu pekerjaan. Menurut *World Health Organization (WHO)*, sehat adalah suatu keadaan sejahtera yang meliputi fisik, mental, dan sosial yang tidak hanya 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 antarapikiran, perasaan, perilaku, dapat merasakan kebahagiaan dalam sebagian besar kehidupannya serta mampu mengatasi tantangan hidup sehari-hari. Mathis, (2002, Pasal. 245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan utama melakukan sebuah pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati oleh perusahaan demi bisnis niaga dan sumber daya manusia sebagai pekerjaannya harus menjalankan kinerjanya dengan maksimal. Sesuai dengan MLC 2006 bahwa kebutuhan istirahat seorang pelaut adalah 10 jam selama 24 jam periode kerja, dan dalam hal ini tidak termasuk dalam *coffee time*. Didalam peraturan STCW (standard of Training Certification and Watchkeeping) amandemen Manila 2010 bahwa waktu minimum yang dibutuhkan untuk istirahat dalam melakukan pekerjaan diatas kapal adalah 10 jam per hari atau 77 jam per minggu. Jam istirahat tidak boleh dibagi menjadi lebih dari 2 kali dalam satu hari waktu istirahat, dan apabila dibagi menjadi 2 kali maka salah satunya minimum 6 jam, tidak boleh kurang.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan jam istirahat management di kapal MV. Pase Jaya
2. Untuk mengetahui hambatan dalam penggunaan jam istirahat *management* di MV. Pase Jaya
3. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan penggunaan jam istirahat *management* MV. Pase Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Manajemen Jam Istirahat

Menurut KBBI, (1991) , kata pengaruh yakni “daya yang ada atau timbul dari

sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang". Pengaruh adalah "daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang" Depdikbud, (2001). W J S, (1986) berpendapat bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain.

Menurut James, (1982) Manajemen 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. Menurut Handoko, (2008) ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen:

- 1) Untuk mencapai tujuan
- 2) Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan
- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas

Dalam kaitannya dengan manajemen jam istirahat, fungsi manajemen sebagai pengorganisasian dan pengawasan terhadap jumlah jam kerja setiap *crew* kapal sehingga sesuai dengan MLC 2006 dan tidak mengalami *overtime* sehingga dapat tercapai efisiensi dan efektivitas kinerja *crew* kapal.

a. Jam Istirahat

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 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jam istirahat merupakan "waktu untuk pemulihan badan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu". Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Ketentuan tentang pemberian jam istirahat ini tercantun di dalam UU No.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 ketempat 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* 2006 ini disebutkan bahwa *rest hour* atau jam istirahat adalah waktu diluar waktu bekerja dimana jam ini tidak termasuk jam *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 :

$$24 - X = Y$$

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 diatas maka dapat dilihat jumlah jam istirahat seorang pelaut berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing, sehingga dapat mudah untuk memonitor dan mengawasi jumlah jam istirahat. Seorang pelaut akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal jika didukung dengan jumlah istirahat yang cukup. *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,
- 2) 77 jam dalam periode waktu 7 hari

Aturan yang ditetapkan dalam *Maritime Labour Convention* 2006 menyebutkan tujuan dari manajemen jam istirahat ini adalah untuk memastikan bahwa pelaut telah mengatur jam istirahatnya, sehingga para pelaut mempunyai kualitas istirahat yang maksimal dan dapat bekerja denganmaksimal.

Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Pengertian kompensasi menurut para ahli:

- a. Menurut Dewan Penelitian Penguapahan Nasional

Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerimakerja.

- b. Menurut Hasibuan, (2003) Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengertian kompensasi menurut hasibuan adalah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- c. Kompensasi

Menurut Purwono, (1991) definisi kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Sehingga dari beberapa pengertian dan pendapat dari para ahli tentang kompensasi menimbulkan beberapa indikator- indikator yang dapat memaknai dan mengukur akan pengertian kompensasi tersebut.

d. Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif, Pengertian Insentif

Adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan, Pengertian Tunjangan

adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Serta menurut Fonsula & Wahyu (2018) melindungi awak kapal dan buruh (*Safety of crew and longshoreman*) adalah suatu upaya agar mereka selamat dalam melaksanakan kegiatan.

4) Fasilitas, Pengertian Fasilitas

adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Kinerja Crew

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku Armstrong, (1999 : 15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas perusahaan/organisasi yang dibebankan kepadanya

Menurut KBBI, (2000), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, sesuatu yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai dalam melakukan sesuatu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, totalitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2000).

Gibson, (1987) berpendapat bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang.

2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Dalam kaitannya dengan konsep kompensasi, adanya tunjangan, upah serta bonus yang sesuai dengan jam kerja maupun *overtime* akan menambah dalam hal peningkatan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kopelman (1998), adalah *Individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristics* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep manajemen jam istirahat, istirahat yang cukup dan sesuai dengan MLC 2006 dapat meningkatkan produktivitas pelaut.

Robbins, (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara

individu ada empat indikator, yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Crew

Crew atau yang biasa dikenal dengan istilah awak kapal merupakan seseorang yang dipekerjakan di atas kapal dan merupakan buruh utama dari pengusaha kapal yang mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi. Menurut UU No 17 tahun 2008 tentang pelayaran dan PP No 51 tahun 2007 tentang perkapalan, yang disebut dengan 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 bagian dek (*Deck Department*):
 - 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 bagian mesin (*Engine Department*)
 - 1) KKM (Kepala Kamar Mesin)/*CE*
 - 2) Masinis 1/*First Engineer*
 - 3) Masinis 2/*Second Engineer*
 - 4) Masinis 3/*Third Engineer*
 - 5) Rating atau bawahan
 - 6) Bagian *Deck*
 - a) *Boatswain* atau Bosun atau Serang
 - b) Able Bodied Seaman (AB) atau jurumudi
 - c) Ordinary Seaman (AB) atau kelasi atau sailor
 - 7) Bagian mesin
 - a) Mandor (kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*)
 - b) *Fitter* atau juru las
 - c) *Wiper*
 - 8) Bagian pemakanan
 - a) Juru masak/ cook
 - b) Mess boy / pembantu

Tetapi dalam keadaan yang sebenarnya, struktur yang dijelaskan di atas tidak sesuai dengan yang ada di atas kapal, pasalnya 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 *crew* kapal. Dalam pengertian ini dapat

disimpulkan bahwa *crew* kapal adalah orang yang bekerja diatas kapal dengan jabatan tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan atau pemilik kapal dan telah disijil oleh syahbandar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Hasil penelitian

1. Pemasalahan dalam menggunakan jam istirahat di atas kapal MV. Pase Jaya
 - a. Faktor internal : kurangnya pengetahuan *crew* tentang jam istirahat *management*, kurangnya edukasi tentang resiko kerja akibat kelelahan, kurangnya jam istirahat sehingga menyebabkan kinerja awak kapal akan menurun.
 - b. Faktor eksternal : waktu *all station* yang tidak menentu, waktu operasional yang tidak menentu, cuaca buruk, kerusakan mesin kapal mengakibatkan *crew* kapal menjadi lembur.

Penggunaan jam istirahat management

Penggunaan jam istirahat management di atas kapal MV. Pase jaya dalam pelaksanaan telah menggunakan program yang telah disediakan oleh perusahaan bernama PT. Pasai Jaya. program ini dapat dengan otomatis mendeteksi kesalahan apabila terjadinya *overtime* atau situasi yang tidak sesuai dengan MLC 2006. Ketika jam kerja di PT. pasai Jaya tidak sesuai dengan jam kerja actual, maka *officer in charge* berusaha untuk menyesuaikan walaupun kenyataannya jam kerja *crew* berusaha untuk menyesuaikan dengan MLC 2006

Adapun penggunaan jam istirahat management di atas kapal MV. Pase jaya :

1. Para pewira dan *rating* yang melaksanakan tugas jaga navigasi atau jaga kamar mesin, atau anak buah kapal lainnya yang diberi tugas berkaitan dengan keselamatan, pencegahan polusi, dan keamanan harus diberikan periode istirahat minimum 10 jam istirahat dalam periode waktu 24 jam, 77 jam istirahat dalam 7 hari periode.
2. Jam istirahat dapat dibagi menjadi tidak lebih dari dua periode, yang mana salah satunya harus berdurasi sedikitnya selama 6 jam dan interval waktu antara periode yang berlangsung secara terus menerus tidak boleh melampui 14 jam.
3. Jam istirahat dapat dibagi kedalam tidak kurang dari dua jangka waktu, satu diantaranya paling singkat enam jam lamanya, dan jeda waktu antara waktu istirahat berturut-turut melebihi 24 jam.
4. Jangka waktu istirahat 15 menit sedapat mungkin setiap dua jam kerja yang diberikan (*coffee time*).

Dokumentasi waktu istirahat harian harus terpelihara dengan baik dan ditandatangani oleh nahkoda, atau perwira yang ditunjuk oleh nahkoda. Salinan dari catatan jam istirahat dan jadwal berkenan krew kapal, yang sepatutnya disahkan oleh nahkoda atau perwira yang diberi kewenangan oleh nahkoda, harus diberikan juga kepada *crew* yang bersangkutan.

1. Hambatan yang terjadi dalam penggunaan jam istirahat

Hambatan yang terjadi dalam penggunaan *rest hour management* terhadap kinerja *crew* kapal terjadi karena kurangnya jam istirahat sehingga menyebabkan kinerja awak kapal akan menurun, keselamatan kerja awak kapal akan terancam, dan kesehatan awak kapal akan menurun sehingga akan terjadi hal-hal seperti mudah lelah, terjadinya kecelakaan kerja, dan terjadi sakit.

2. Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penerapan jam istirahat management



- a. Memberikan edukasi akan pentingnya jam istirahat

Untuk perusahaan yang bekerja dalam bidang pelayaran lain agar lebih memperhatikan tentang Manajemen Jam Istirahat *crew* karna dengan jam istirahat yang baik akan menjadikan tubuh *crew* menjadi lebih prima sehingga dapat bekerja denganmaksimal.awak kapal dalam bekerja dengan memberikan masukan dan pemahaman akan pentingnya penerapan *rest hour* di atas kapal supaya *crew* dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dengan di dukung kualitas jam istirahat yang baik.

- b. Waktu operasional yang tidak menentu

Waktu operasional yang tidak menentu di kapal akan menjadi kurangnya jam istirahat pada *crew* kapal dan akan menyebabkan terjadinya kecelakaan.

- c. Melakukan pengawasan secara langsung di lapangan

Agar hambatan yang terjadi dalam penggunaan jam istirahat manajemen tidak terjadi kepada *crew* kapal, sebaiknya dilakukan peningkatan terhadap pengawasan jam istirahat, kesehatan awak kapal, maupun keselamatan awak kapal dalam bekerja dengan memberikan masukan dan pemahaman akan pentingnya penerapan jam istirahat di atas kapal supaya *crew* dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dengan didukung kualitas jam istirahat yang baik.

Perlu ditingkatkan lagi pengawasan dan pelaksanaannya jam istirahat dapat diterapkan dengan baik oleh *crew* kapal dan dapat menjadi semangat baru bagi pihak-pihak terkait agar dapat meningkatkan tenaga kerja yang mandiri, professional, dan memperhatikan kesejahteraan *crew* kapal.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang penggunaan *Rest Hour Management* untuk meningkatkan kinerja *crew* kapal MV. Pase Jaya adalah:

1. Penggunaan *rest hour management* di atas kapal MV. Pase jaya dalam pelaksanaannya telah menggunakan program yang telah disediakan oleh perusahaanbernamae-POS.Programini dapatdenganotomatismendeteksi kesalahan apabila terjadi *overtime* atau situasi yang tidak sesuai dengan MLC2006.Ketikajamkerjadie-POStidaksesuaidenganjamkerjaaktual, maka *officer in charge* berusaha untuk menyesuaikan walaupun kenyataannya jam kerja *crew* tidak sesuai dengan MLC 2006.
2. Hambatan yang terjadi dalam penggunaan *rest hour management* terhadap kinerja *crew* kapal terjadi karena kurangnya jam istirahat sehingga menyebabkan kinerja awak kapal akan menurun, keselamatan kerja awak kapalakanterancam,dankesehatanawakkapalakanmenurunsehingga akan terjadi hal-hal seperti mudah lelah, terjadinya kecelakaan kerja, dan terjadi sakit.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penggunaan *rest hour management* di atas kapal belum diterapkan dengan maksimal. Pelaksanaan yang terjadi di atas kapal yaitu dilaksanakannya pengorganisasian jam kerja, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, dibuatnya jurnal kerja harian awak kapal, dibuatnya jadwal kerja harian, dibuatnya prosedur kerja harian, dibuatnya jurnal kecelakaan kerja, dibuatnya daftar*overtime*.

REFERENSI

- Amstrong, M. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia (T. dan Haryanto (ed.)).PT. Elex Media Komputindo.
- Aryaningtiyas, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo. 7(1), 45–56.

- Azka, L. H. (2019). Analisis Penerapan Rest Hour Management Untuk Meningkatkan Kinerja Crew Kapal.
- Depdikbud, 2001. (2001). kamus besar bahasa indonesia (2001st ed.). BalaiPustaka Soeharto.
- Ghozali.(2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. BadanPenerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting.(2008). penelitian asosiatif yang menghubungkan dua variabel atau lebih.Humaniora.
- Gibson. (1987). Sistem Kinerja. Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, M. (2003).Management. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2008). Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia.Liberty.
- James, S. (1982). management. Prentice Hall.
- KBBI.(1991). Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua.KBBI.(2000). KINERJA.
- Mangkunegara, A. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L. & J. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Robbins, S. (2006). eningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional. Telaah Bisnis.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN.
- Sekaran. (2006). Research Methods For Business (4th ed.). Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN.
- W J S, P. (1986).kamus umum bahasa indonesia (B. Print (ed.)). Balai Pustaka.
- Widjajanto, D. (2009). Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan).
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN.
- Purwono, H. (1991). Tata Personaliala. Djambatan