

KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI KELAS I TANJUNGPINANG (Studi pada Kapal Negara Adhara)

RIAU SUJARWANI

Dosen Administrasi Publik STISIPOL Raja Haji

Email: riausujarwani@gmail.com

Abstract

Human resources (employees) who are qualified and competent in their fields require concrete integrity in a job. However, if you look at the reality, there are still some employees of the Tanjungpinang Class I Navigation District on the Adhara State Ship who do not have standard positions, especially diplomas in the maritime sector because according to law number 17 of 2008, as well as the transfer of employees of the Adhara State Ship who are not in accordance with their ability to occupy positions.

The purpose of this research is to determine the work capacity of the Tanjungpinang Class I Navigation District employees on the Adhara State Ship, to find out the obstacles faced by the Tanjungpinang Class I Navigation District employees on the Adhara State Ship. The research method used is a descriptive qualitative approach. Data collection tools in the form of observation, interviews, and documentation. The informants in this study were employees of the Adhara State Ship, with the head of operation as the key informant.

The results of this study are technical skills with indicators of the ability to operate work equipment and the ability to master methods. Human ability (human skill) with an indicator of the ability of employees to work with other ship employees and the ability of employees to communicate with others. Conceptual skills with indicators of problem mapping ability, all of which have shown good conditions. Suggestions that can be given are that the leader needs to create good communication among employees, to find out obstacles in carrying out tasks and find appropriate solutions jointly.

Keywords: Work Ability

Abstrak

Sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya memerlukan suatu integritas kongkrit didalam suatu pekerjaan. Namun, bila dilihat kenyataannya masih ada sebagian pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara yang tidak memiliki standar jabatan terutama ijazah dibidang kelautan karena menurut undang-undang nomor 17 Tahun 2008, serta Adanya mutasi pegawai Kapal Negara Adhara yang tidak sesuai dengan kemampuan untuk menduduki jabatan yang baru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara, untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai Distrik Navigasi kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif pendekatan kualitatif. Alat pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Kapal Negara Adhara, dengan kepala pengoperasiannya sebagai key informan.

Hasil penelitian ini yaitu Kemampuan teknis (*technical skill*) dengan indikator kemampuan mengoperasikan peralatan kerja dan kemampuan penguasaan metode. Kemampuan manusiawi (*human skill*) dengan indikator kemampuan pegawai bekerjasama dengan pegawai kapal yang lain dan kemampuan pegawai dapat berkomunikasi dengan yanglain. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) dengan indikator kemampuan pemetaan masalah, yang kesemuanya telah menunjukkan kondisi yang baik.Saran yang dapat diberikan yaitupimpinan perlu menciptakan komunikasi yang baik diantara pegawai, untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam melaksanakan tugas dan mencari solusi penyelesaian yang tepat secara bersama-sama.

Keyword : Kemampuan Kerja

PENDAHULUAN

Pelayaran telah diatur dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.Dalam Ketentuan Umum dinyatakan bahwa pelayaran adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan angkutan di perairan, kepelabuhan, serta keamanan dan keselamatannya. Dalam kenyataannya, pelayaran nasional masih dibelit berbagai masalah. Banyak faktor melingkupinya, seperti lemahnya kepedulian (*awareness*) dari pemilik kapal dan perusahaan dalam menerapkan sistem keselamatan yang efektif serta implementatif di lapangan. Kelaiklautan kapal hanya berorientasi pada sertifikasi yang notabene hanya di atas kertas saja. Sementara pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan dan pemenuhan persyaratan-persyaratan keselamatan pelayaran tidak konsisten. Nakhoda dan Anak Buah Kapal harus berpengalaman dan bersertifikat. Perlengkapan, store dan bunker, serta alat-alat keamanan kondisinya memadai dan memenuhi syarat. Disamping itu, selama pelayaran dilaut kapal tidak mencemari lingkungan. Akan tetapi, semua persyaratan itu hampir tidak pernah dipenuhi.

Menurut konsep dasar keselamatan pelayaran, kapal yang hendak berlayar harus berada dalam keadaan laik laut (*seaworthy*). Artinya, kapal yang bersangkutan secara teknis telah diperiksa dan dianggap layak untuk menghadapi berbagai resiko dan kejadian secara wajar dalam pelayaran. Kapal tersebut juga layak menerima muatan dan mengangkutnya serta dalam keadaan yang mampu melindungi keselamatan muatan, penumpang, dan anak buah kapal (ABK)-nya.

Kemudian tugas-tugas yang dilaksanakan harus sesuai dengan kemampuan kerja pegawai. Bahwa kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk terlaksananya tugas pada kapal negara adhara. Di samping itu juga kemampuan sangat menentukan tingkat keberhasilan pegawai yaitu yang dinilai melalui cara-cara melaksanakan tugas, bekerja dengan cepat maupun dapat mengambil inisiatif terhadap pengembangan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Kemampuan kerja pegawai dapat juga dilihat dari keadaan penyelesaian tugas yang benar-benar dikerjakan sesuai aturan yang berlaku pada kapal negara Adhara.

Sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya masing-masing, memerlukan suatu integritas kongkrit didalam suatu pekerjaan pegawai agar terciptanya suatu pekerjaan yang efektif sesuai dengan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap pegawai yang sesuai dengan kedudukan dan pengalaman yang dimiliki mereka demikian dapat menciptakan tenaga kerja atau pegawaidapat menjadi sumber daya manusia yang memiliki keunggulan komparatif pada level kompetisi yang semakin selektif. Untuk menjadikan itu semua perlu dilakukan melalui proses pembelajaran, peningkatan pengalaman kerja pegawai sehingga kondisi ini dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara.

Sebagaimana diketahui bahwa tugas pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang menjadi tanggungjawab bersama yang menjadi tolak ukur keberhasilan kerja selama berada di atas Kapal Negara Adhara, kedisiplinan kerja serta tingginya kesadaran pegawaisangat dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang ada dikapal.

Pekerjaan pegawai aktif apabila bekerja pada saat berlayar sedangkan pada saat tidak melakukan aktifitas berlayar atau dok, pekerjaan yang dilakukan hanya membersihkan kapal dan memperbaiki mesin-mesin yang rusak.

Agar tercapainya tugas dan fungsi pada Bidang Pelayaran Kapal Negara Adhara pada Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, maka diperlukan adanya keseimbangan dalam menjalankan kemampuan unsur manusia yang ada dalam organisasi. Bila dilihat kenyataannya di Kapal Negara Adhara Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang masih terdapat kelemahan, berkenaan dengan kemampuan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi yang telah diberikan, masih ditemui adanya sebagian pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara yang tidak memiliki standar jabatan terutama ijazah dibidang kelautan, perwira seharusnya ijazahnya yang ANT I (Ahli Nautika Tingkat I) sedangkan yang dimilikinya hanya ijazah ANTIV (Ahli Nautika Tingkat IV) sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Adanya pegawai yang pensiun tanpa adanya perekrutan pegawai yang baru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara, untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai Distrik Navigasi kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara.

KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja

Seseorang akan mampu melakukan suatu tindakan apabila memiliki kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan baik itu melalui pendidikan formal maupun nonformal. Hal ini pendapat dukungan dari Katz dan Rsenweigh dalam Thoha (2003 : 222) bahwa :

“Kemampuan tergantung pada keterampilan dan pengetahuan (*ability depends upon both skill dan knowledge*) : dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan merupakan pencerminan dan

kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal, informal dan nonformal yang dapat menunjang peningkatan kecakapan. Melalui pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat”.

Hal ini sejalan dengan pendapat Zainun (2001 :63) yang menyatakan bahwa “Kemampuan kerja antara lain ditentukan oleh mutu pekerjaan yang dapat digambarkan melalui tingkat dan jenis pendidikan. Selain pendidikan, latihan juga dapat membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja”. Menurut Wijaya (2002 : 252) mengemukakan bahwa “keterampilan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas latihan yang telah dialaminya”. Sejalan dengan pendapat Moenir (2006: 76) yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja pegawai yaitu suatu keadaan pada seseorang pegawai secara penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu (hasil) yang optimal.” Kesimpulan dapat diambil dari pendapat Moenir tersebut, yaitu kemampuan kerja itu merupakan kondisi yang dimiliki oleh seorang pegawai yang sanggup melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya berdasarkan keahlian kerja, rasa tanggungjawab dan didukung pula oleh lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas agar menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Ditambahkan pula dengan pendapat Robbin (2006 : 52) menjelaskan bahwa “kemampuan merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, dimana kemampuan ini terdiri atau tersusun dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.”Berdasarkan pendapat Robbin tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja pegawai itu merupakan kemampuan pegawai dari segi fisiknya untuk melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan yang diberikan pada bidang pelayaran, baik itu menggunakan kemampuan intelektual atau pemikiran yang

memiliki pegawai sesuai tanggungjawab dan beban kerja dibidang pelayaran.

Mengacu dari pendapat tersebut, maka dapat diambil suatu pemahaman bahwa kemampuan kerja seseorang pegawai dalam suatu organisasi itu, dapat dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor pengetahuan yang dimiliki orang atau dimiliki pegawai yang bersangkutan serta faktor tingkat keterampilan yang dipunyai atau dimiliki pegawai dalam menunjang atau membantu pelaksanaan pekerjaan yang diberikan atau dibebankan kepada pegawai tersebut. Selaian itu faktor yang dimiliki, response dan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut juga ikut berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan kerja pegawai pada bidang pelayaran bila adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Menurut Covey, dkk (Sedarmayanti, 2004 : 181) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang, sehingga mempunyai kemampuan lebih, dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.” Kemudian Ratminto & Atik Septi Winarsih (2008 : 24) menyebutkan “kompetensi petugas pemberi harus ditetapkan dengan tepat berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan.”Selanjutnya Spencer (Sutrisno, 2011 : 202) mengatakan bahwa :

“Kompetensi adalah suatu yang mendasari dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.”

Kemudian pendapat Umar (2005 : 7) yang menyebutkan “pekerjaan yang ditawarkan hanya dapat dikerjakan dengan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan keahlian tertentu dari yang mengerjakannya.” Selanjutnya menurut Mangkunegara (2000 : 67) menyebutkan :

“Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.”

Yang dimaksud dengan *skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard sebagaimana dalam Siswanto (2011 : 20) menyebutkan dengan tiga dimensi keterampilan (*skill*) yaitu :

1. Keterampilan teknis (*technical skill*), yaitu kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, prosedur, teknik, dan akal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas spesifik yang diperoleh lewat pengalaman, pendidikan, dan pelatihan.
2. Keterampilan manusiawi (*human skill*), yaitu kemampuan dan pertimbangan yang diusahakan bersama orang lain, termasuk pemahaman mengenai motivasi dan aplikasi tentang kepemimpinan yang efektif.
3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), yaitu kemampuan memahami kompleksitas keseluruhan organisasi tempat seseorang beradaptasi dalam operasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat penelitian deskriptif kualitatif. Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada kapal Negara adhara, karena kapal ini yang menjadi fokus permasalahan terhadap kemampuan kerja pegawai. Adapun alasan lain mengambil lokasi ini karena adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang terlihat yakni kurangnya kemampuan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Alasan lain pegawai dalam memberikan tugas kurang sesuai dengan jabatan pegawai khususnya dalam memberikan petunjuk mengerjakan tugas pada Kapal Negara

Adhara. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kapal Negara Adhara berjumlah sebanyak 22 orang yang terdata tahun 2014. Populasi penelitian sekaligus menjadi sampel penelitian, dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau secara sensus. Sedangkan Nakhoda Kapal Negara Adhara sebagai pimpinan pengoperasian Kapal Negara Adhara di Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, akan dijadikan sebagai informan kunci. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kemampuan Kerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang (Studi pada Kapal Negara Adhara).

Kemampuan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara merupakan kemampuan yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi, maupun seperangkat kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat dengan mudah terlaksana.

Untuk mendapat keterangan yang lebih jelas maka ada beberapa dimensi yang berhubungan di dalam kemampuan kerja pegawai sebagai berikut :

1. Kemampuan Teknis(*Technical Skill*)

Keterampilan Teknis (*Technical Skill*), merupakan kemampuan personal dalam mengoperasikan seluruh instrumen kapal sesuai pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan latihan yang dimilikinya sebagai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diberikan oleh Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, hal ini dapat dilihat dari indikator :

a. Pengoperasian Peralatan Kerja

Dari semua tanggapan yang diperoleh baik dari responden maupun dari informan kunci, maka penulis menyimpulkan bahwa kemampuan teknis (*Technical Skill*) merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai diatas kapal demi kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dan berkaitan dengan kemampuan teknis ini, pegawai Kapal Negara Adhara telah dimiliki dengan baik.

b. Penguasaan Teknis

Dari semua tanggapan yang diperoleh baik dari responden maupun dari informan kunci, maka penulis menyimpulkan bahwa kemampuan penguasaan metode merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai Kapal Negara Adhara diatas kapal demi kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dan dari pengamatan penulis, dapat menyimpulkan bahwa kemampuan pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara penguasaan metode penyelesaian permasalahan yang dihadapi sangat baik. Hal ini didukung pengetahuan dan pengalaman setiap pegawai.

2. Kemampuan manusiawi (*Human Skill*)

Keterampilan manusiawi (*Human Skill*) merupakan kemampuan pegawai Kapal untuk saling *feed back* dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya masing-masing yang telah ditetapkan di Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, hal ini dapat dilihat:

a. Menjalin Kerjasama Antar Anak Buah Kapal.

Jawaban yang diperoleh dari responden dan informan kunci maka menunjukkan bahwa pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara telah memiliki kemampuan manusiawi (*human skill*) yang baik dalam melaksanakan tugas walaupun dalam melaksanakan tugas tersebut punya resiko yang tinggi misalnya ditengah laut dihantam badai.

Dari pengamatan atau observasi yang dilakukan dilapangan tentang kemampuan kerja manusiawi (*human skill*) pegawai Kapal Negara Adhara di Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang dalam melihat kemampuan masing-masing secara langsung dilapangan maka penulis menyimpulkan bahwa kemampuan manusiawi (*human skill*) yang dimiliki masing-masing pegawai Kapal Negara Adhara di Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang

sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada saat persiapan keberangkatan berlayar, dalam setiap pegawai saling bahu membahu menyelesaikan pekerjaan, seperti mengangkut barang-barang ke kapal.

b. Kemampuan berkomunikasi dengan baik.

Dari hasil wawancara, maka diketahui bahwa komunikasi antara pegawai sangat diperlukan. Salah satu permasalahan yang cukup kompleks dan dapat menimbulkan kesalahpahaman. Harus diketahui bahwa masing-masing memiliki karakter sendiri, dimana antara yang satu dan lain memiliki tipe atau jenis penerimaan dan penyampaian informasi yang berbeda-beda pula. Untuk itu, kunci komunikasi dalam hal ini menemukan cara-cara penyampaian komunikasi yang tepat sesuai yang dapat diterima orang lain.

Selanjutnya dari observasi yang dilakukan dilapangan tentang kemampuan menjalin komunikasi yang baik antara pegawai Kapal Negara Adhara Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang dalam melihat hubungan komunikasi masing-masing secara langsung dilapangan maka penulis menyimpulkan bahwa kemampuan manusiawi (*human skill*) berkenaan dengan komunikasi yang baik yang dimiliki masing-masing pegawai Kapal Negara Adhara Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kemampuan Konseptual (*Conceptual skill*)

Keterampilan Konseptual (*Conceptual skill*) yaitu kemampuan memahami kompleksitas keseluruhan organisasi tempat seseorang beradaptasi dalam operasi. Keterampilan konseptual (*Conceptual skill*) merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tugas pokok pada bidang pelayaran Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, hal ini dapat dilihat dari indikator :

Kemampuan Pemetaan Masalah.

Dari semua tanggapan yang diberikan oleh responden maka diketahui bahwa kemampuan konseptual merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Semakin tinggi jabatan seseorang diatas kapal maka semakin tinggi juga tingkat konseptual yang dimiliki. Dari hasil observasi penulis diatas kapal Adhara di Distrik

Navigasi Kelas I Tanjungpinang maka dapat diketahui bahwa kemampuan konseptual setiap pegawaisangat baik ini dapat dilihat dari pengaturan jadwal dan pembagian tugas setiap pegawai sebelum kapal berangkat.

Dari jawaban yang diberikan oleh informan kunci dapat dilihat bahwa kemampuan konseptual setiap pegawai diatas kapal sangat baik ini dibuktikan dengan persiapan yang matang sebelum berangkat melaksanakan tugas, seperti pengecekan peralatan yang akan dibawa dan dipakai.

Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PegawaiDistrik Navigasi Kelas I Tanjungpinangpada Kapal Negara Adhara.

Hambatan-hambatan yang ditemukan diatas Kapal Negara Adhara yaitu :

1. Faktor intern
 - a. Kurangnya pengenalan prosedur pengoperasian yang baik dan yang benar.
 - b. Kecerobohan didalam menjalankan kapal.
 - c. Kekurang mampuan Anak Buah Kapal dalam menguasai berbagai permasalahan yang mungkin timbul dalam operasional Kapal.
2. Faktor ekstern
 - a. Teknis :
 1. Kekurang cermatan didalam desain kapal.
 2. Penelantaran perawatan kapal sehingga mengakibatkan kerusakan kapal atau bagian-bagian kapal yang menyebabkan kapal mengalami kecelakaan.
 - b. Alam :
 1. Cuaca buruk.
 2. Badai.
 3. Gelombang yang tinggi yang dipengaruhi oleh musim.
 4. Kabut yang mengakibatkan jarak pandang yang terbatas.

Dari uraian di atas yaitu tentanghambatan-hambatan yang dihadapi oleh pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinangpada Kapal Negara Adhara dapat diambil kesimpulan bahwa pegawaiDistrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara kurang

memperhatikan kerja masing-masing karena meranggapan pekerja tidak ada resiko sedangkan pekerjaan yang ada sangat rawan dengan kecelakaan. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya pengetahuan pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara tentang kurangnya pengenalan prosedur pengopersian alat-alat yang dibutuhkan dengan baik dan benar. Dan dengan demikian tingkat resiko yang akan timbul sangat berbahaya dari diri sendiri dan orang lain.

Tetapi walaupun tingkat resiko yang akan timbul sangat tinggi sampai saat ini tidak pernah terjadi kecelakaan kerja di atas kapal. Hal ini disebabkan karena pengaruh pimpinan di atas Kapal Negara Adhara pada Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang yang selalu menuntun dan mengingatkan setiap pegawai untuk selalu mengutamakan keselamatan kerja. Oleh sebab itu sesuai dengan hasil observasi penulis di atas Kapal Negara Adhara menyimpulkan bahwa hambatan-hambatan di atas telah mampu diatasi oleh pegawai dengan baik dan benar.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini diantaranya, yaitu :

1. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan responden maka diketahui bahwa, dari 3 dimensi yang digunakan dalam melihat kemampuan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara, yaitu Kemampuan teknis (*technical skill*) dengan indikator kemampuan mengoperasikan peralatan kerja dan kemampuan penguasaan metode. Kemampuan manusiawi (*human skill*) dengan indikator kemampuan pegawai bekerjasama dengan pegawai kapal yang lain dan kemampuan pegawai dapat berkomunikasi dengan yang lain. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) dengan indikator kemampuan pemetaan masalah, yang kesemuanya telah menunjukkan kondisi yang baik.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara, yaitu :

1. Faktor intern

- a. Kurangnya pengenalan prosedur pengoperasian yang baik dan yang benar.
- b. Kecerobohan didalam menjalankan kapal.
- c. Kekurang mampuan Anak Buah Kapal dalam menguasai berbagai permasalahan yang mungkin timbul dalam operasional Kapal.

2. Faktor ekstern

a. Teknis :

1. Kekurang cermatan didalam desain kapal.
2. Penelantaran perawatan kapal sehingga mengakibatkan kerusakan kapal atau bagian-bagian kapal yang menyebabkan kapal mengalami kecelakaan.

b. Alam :

1. Cuaca buruk.
2. Badai.
3. Gelombang yang tinggi yang dipengaruhi oleh musim.
4. Kabut yang mengakibatkan jarak pandang yang terbatas.

Saran

Saran-saran dari penulis dalam skripsi ini, agar kemampuan Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinangpada Kapal Negara Adhara lebih baik lagi di waktu yang akan datang, yaitu :

1. Pimpinan perlu menciptakan komunikasi yang baik diantara pegawai, untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam melaksanakan tugas dan mencari solusi penyelesaian yang tepat secara bersama-sama.
2. Pimpinan perlumenanggapi semua keluhan-keluhan dari Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang pada Kapal Negara Adhara. Seperti ketersediaan alat-alat keselamatan pelayaran yang modern.
3. Melakukan pertemuan-pertemuan yang bersifat sosial untuk menciptakan keakraban antara pimpinan dengan PegawaiDistrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.

4. Mendorong Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang untuk belajar ke jenjang yang lebih tinggi, seperti mendapatkan sertifikat yang lebih tinggi dari yang dimiliki sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mufiz. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta, Universitas Terbuka.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Liberty.
- Bambang, Swasto. 2003. *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Malang, Bayu Media.
- Bacal, Robert. 2004. *How To Manager Performance (24 Poin penting untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta, Gramedia.
- Koen, Daryl. 2004. *Landasan Etika Profesi*. Yogyakarta, Kanisius.
- Mangkunegara, A, A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 2006. *Azas-azas Prilaku Organisasi*. Bandung Bandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penulisan Kualitatif*. Bandung, Remaja Rodakarya.
- Ruky, Ahmad. S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima)*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung, PT Refika.
- Sentana, Aso. 2006. *Excellence service dan Customer Satisfaction*. Jakarta, Alex Media Komputindo.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Stepen P. Robbin. Terjemahan Mohan, Benyamin. 2006, *Prilaku Organisasi, (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Kelompok Gramedia.

- Siagian, P. Sondang. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta, Bumi Akasara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Sudarmayanti. 2004. *Tata Pemerintahan yang Baik (Edisi Dua)*. Bandung, Mandar Maju.
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Suyanto dan Sutina, 2005. *Metode Penelitian Sosial (Berbagai Alternatif Pendekatan)*. Jakarta, Prenada Media.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta, Rajawali Press.
- Ubaedy, AN. 2005. *Jurus-jurus meningkatkan Profesionalisme dan Prestasi Kerja*. Jakarta, Khalifa.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, Indra. 2002. *Pokok-pokok Perencanaan*. Yogyakarta, Kanisius.
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta, Balai Pustaka.

DOKUMEN

- SK334 Tahun 2006 Tentang Metode Penulisan Skripsi pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Raja Haji Tanjungpinang.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang pelayaran.