

Memaknai Kejenuhan Dalam Produktivitas Kerja Pelaut

Renny Hermawati¹, Ali Khamdilah², Kholid Mawardi³

^{1,3} Program Studi Nautika, UNIMAR AMNI Semarang
Jl Soekarno Hatta 180 Semarang

² Program Studi Teknologi Rekayasa Permesinan Kapal, Politeknik Bumi Akpelni
Jl Pawiyatan Luhur II/17 Bendan Dhuwur Semarang

Email : renny.hermawati@unimar-amni.ac.id

Abstrak

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini ialah untuk mengkaji mengenai permasalahan tentang tingginya kasus kecelakaan kapal, dimana faktor penyebab terbesarnya adalah faktor human error. Berdasarkan hasil penelusuran terhadap penelitian terdahulu, diketahui bahwa faktor human error disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya ialah kejenuhan kerja. Penelitian dilakukan dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenology. Untuk mendapatkan data penelitian yang digunakan, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dan melakukan pengkajian terhadap berbagai penelitian terdahulu yang terkait dengan tema penelitian yang dilakukan. Hasil pengkajian menyatakan bahwa kejenuhan kerja yang terus meningkat akan membuat produktivitas kerja pelaut semakin mengalami penurunan, tetapi apabila kejenuhan kerja yang dialami melaut semakin rendah, maka produktivitas kerja para pelaut tersebut mengalami peningkatan.

Kata Kunci : kejenuhan kerja, produktivitas kerja, dan pelaut

Abstract

This research examines the problem of the high number of ship accidents, where the most significant causal factor is human error. Based on the results of research on previous research, it is known that the human error factor is caused by several things, one of which is work boredom. The research was conducted using a qualitative research method with a phenomenological approach. To obtain the research data, the researcher used semi-structured interview techniques and reviewed various previous studies related to the research theme being carried out. The results of the study state that increasing work saturation will cause seafarers' work productivity to decrease, but if the work saturation experienced at sea is lower, then the work productivity of the seafarers will increase.

Keywords: Work Burnout, Work Productivity, and Seafarers

PENDAHULUAN

Kecelakaan merupakan kejadian tak terduga serta tak dikehendahi, yang mengakibatkan kacaunya proses suatu aktivitas yang telah diatur (Ekasari, 2017). Analisa terhadap kecelakaan perlu dilakukan guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya sekaligus mencegah agar kecelakaan tersebut terjadi kembali (Anizar dalam Ekasari, 2017; Utama et al, 2020). Kecelakaan dapat disebabkan oleh beberapa hal yang dikategorikan menjadi 3 item, antara lain penyebab langsung (*immediate causes*), penyebab dasar (*basic causes*) serta kurangnya pengawasan (*lack of control*)

(Ekasari, 2017). Kecelakaan dapat terjadi dimana saja, tak terkecuali di atas kapal. Lady et al (2014) menyatakan bahwa suatu peristiwa yang termasuk dalam peristiwa luar biasa ialah kecelakaan pelayaran yang menyebabkan munculnya korban jiwa atau luka. Hasil rekapitulasi KNKT menyatakan, terdapat 19 kasus kecelakaan dalam semester 1 tahun 2022. Hal tersebut mengandung makna bahwa sepanjang bulan Januari hingga Juni 2022, terdapat banyak sekali kasus kecelakaan kapal. Tingkat kecelakaan tersebut tentu tergolong tinggi. Faktor penyebab terjadinya kecelakaan antara lain adalah karena faktor *human error* dan faktor teknis, sedangkan faktor

terbesar yang paling berpengaruh adalah *human error* (Harahab dalam Lady, 2014).

Penyebab dari terjadinya *human error* antara lain adalah adanya faktor individual (*factor idiosyneoratic*) dan faktor situasional (Syam, 2015). Syam (2015) menjelaskan bahwa faktor individual merupakan suatu faktor yang berkaitan dengan pribadi seseorang yang bersifat khas menurut kepribadian masing-masing individu. Faktor individual meliputi : kecakapan, kepribadian, keterampilan fisik, umur, gender, pendidikan, pengalaman, kondisi pernikahan, hubungan antar individu di lingkungan kerja, konflik emosional dan kejenuhan kerja. Sedangkan faktor situasional ialah suatu faktor yang memiliki keterkaitan dengan lokasi/tempat kerja yang bersifat fisik, antara lain: ruang kerja, letak peralatan, lingkungan kerja, desain permesinan, alat-alat tangan, metode penanganan, transportasi, pemeriksaan informasi, perencanaan kerja serta instruksi kerja. Dengan penjelasan demikian dapat diketahui bahwa salah satu penyebab *human error* ialah kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja merupakan sumber frustrasi fundamental untuk seorang individu (Suparman, 2017). Sebab tidak seluruh individu dapat bertahan dalam kondisi pekerjaan yang berulang-ulang secara terus menerus (Suparman, 2017). Seorang individu yang mengalami kejenuhan kerja akan mengalami ketegangan kerja, rasa lemah, emosi tinggi, sukar berkonsentrasi, sukar bekerja secara efektif sehingga menjadi tidak produktif (Anitawidanti, 2010; Suparman, 2017).

Berberapa penelitian terkait kejenuhan dan produktivitas kerja telah dilaksanakan dengan objek yang berbeda. Akan tetapi belum terdapat penelitian sejenis dengan objek pelaut. Ditemukannya permasalahan tentang tingginya kasus kecelakaan kapal sepanjang semester 1 tahun 2022, serta belum ditemukannya penelitian mengenai kejenuhan kerja pelaut dan keterkaitannya dengan produktivitas, memperkuat keinginan peneliti untuk meneliti tema tersebut.

Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja adalah dampak kerja berulang yang meliputi : gugup, gelisah, emosional serta terjadinya *hyperactivation fisiologis* (Suparman, 2017). Penyebab kejenuhan kerja antara lain yaitu : kekurangan kontrol, ekspektasi kerja yang tidak jelas, disfungsional dinamika ruang kerja, ketidaksesuaian dalam nilai pekerjaan, jenis pekerjaan yang tidak digemari, serta adanya aktivitas ekstrim (Muslihudin dalam Suparman, 2017). Berbagai indikator dari kejenuhan kerja antara lain meliputi : kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, penghargaan terhadap diri yang rendah, depersonalisasi (Suparman, 2017; Ivancevich dalam Ningsih, 2017). Efek dari munculnya kejenuhan kerja ialah berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja serta rendahnya tingkat produktivitas (Suparman, 2017).

Kejenuhan kerja merupakan suatu proses psikologis akibat dari stress pekerjaan yang menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian serta perasaan pencapaian yang menurun (Ivancevich dalam Ningsih, 2017). Beberapa perusahaan melakukan tindakan pencegahan kejenuhan kerja karyawan dengan melakukan sistem rotasi kerja, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, melaksanakan pertemuan dengan seluruh karyawan, memberikan cuti kepada karyawan, dan berbagai kebijakan lain (Oktaria, 2009; Suparman, 2017).

Kejenuhan kerja adalah keadaan yang dialami seorang individu yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas serta produktivitas kerja (Setyawati dalam Almaududi, 2019). Seorang individu yang mengalami kejenuhan kerja cenderung bersifat sinis dan memandang orang lain sebagai seseorang yang bermasalah, padahal hal tersebut justru akibat dari kesalahan mereka sendiri (Almaududi, 2019).

Gejala-gejala dari kelelahan kerja menurut George dalam Almaududi (2019) antara lain yaitu :

1. Kelelahan fisik. Bentuk kelelahan fisik yang menimpa antara lain : merasa kurang energi, merasa lelah dalam kurun waktu yang lama, berbagai keluhan fisik seperti : sakit kepala, mual, susah tidur, kurang bergairah dalam bekerja, sering melakukan kesalahan dalam bekerja, merasa sakit padahal tidak ada kelainan fisik.
2. Kelelahan mental, misalnya : sikap sinis pada orang lain, bersikap negative kepada orang lain, melakukan sesuatu yang cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan serta organisasi, mudah curiga pada orang lain, bersikap masa bodoh terhadap orang lain, sikap agresif dalam perkataan maupun sikap, serta melakukan hal-hal yang sengaja menyakiti diri sendiri.
3. Kelelahan emosional, misalnya : depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dengan pekerjaan, merasa cemas saat bekerja, cepat putus asa, merasa tersiksa saat melaksanakan pekerjaan, sering mengalami kebosanan saat bekerja.
4. Memiliki tingkat apresiasi yang rendah, misalnya: merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang berfaedah, merasa jika pekerjaannya tidak lagi berarti serta merasa bahwa karirnya tidak memiliki masa depan di tempatnya bekerja.

Produktivitas Pelaut

Produktivitas adalah proses untuk focus pada asil luaran yang dihasilkan oleh SDM suatu organisasi dengan suatu rasio antara masukan dan luaran (Syahri et al, 2017) atau dengan kata lain produktivitas merupakan proses dimana SDM dapat menghasilkan luaran dengan ukuran yang produktif (Baiti et al, 2020). Handoko dalam Baiti et al (2020) mengemukakan tentang berbagai faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, gizi serta kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan serta iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan untuk berprestasi.

Produktifitas kerja ialah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta individu persatuan waktu (Ardana dalam Laksmiari, 2019). Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan ketersediaan sumber daya secara efisien (Laksmiari, 2019). Indikator produktivitas kerja antara lain: kemampuan individu, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi Sutrisno dalam Baiti et al, 2020), efektivitas, efisiensi (Sedarmayanti dalam Laksmiari, 2019), serta jumlah output yang dihasilkan karyawan (Mangkunegara dalam Laksmiari, 2019; Umar dalam Laksmiari, 2019).

Keterkaitan Antara Kejenuhan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Kejenuhan kerja melanda individu yang merupakan pekerja keras, memiliki semangat tinggi, ambisius, dan memiliki prinsip yang kuat untuk tidak boleh gagal (Freudenberger dan Richelson dalam Hakim, 2016). Kejenuhan kerja pada seorang individu dapat meningkat ketika individu tersebut memiliki bayangan ideal tentang dirinya sendiri, bahwa individu tersebut merasa bahwa dirinya adalah orang yang kharismatik, dinamis, tidak mudah lelah dan memiliki kompetensi yang tinggi (Schaufelli dan Buunk dalam Hakim, 2016). Hal tersebut membuat seorang individu merasa kelelahan dikarenakan selalu berusaha mempertahankan kesan idealnya, sehingga terjadilah kejenuhan kerja (Hakim, 2016). Kejenuhan kerja dapat mengakibatkan kerugian bagi diri sendiri maupun organisasi, karena akibat yang muncul dari adanya kejenuhan kerja meliputi : berkurangnya kepuasan kerja,

memburuknya kinerja, serta menurunnya tingkat produktivitas kerja (Golembiewsky dalam Hakim, 2016). Kejenuhan kerja yang tinggi akan menurunkan produktivitas kerja seorang individu, begitu pula sebaliknya, kejenuhan kerja yang rendah, akan membuat produktivitas kerja seseorang menjadi meningkat (Hakim, 2016). Hasil penelitian yang sama, diungkapkan pula oleh Anitawidanti (2010) dan Suparman (2017).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan jenis penelitian kualitatif fenomenologis. Penelitian kualitatif ialah penelitian yang berfungsi untuk meneliti suatu objek yang memiliki sifat alamiah, dan peneliti berfungsi sebagai instrument kunci (Sugiyono dalam Prasanti, 2018). Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian serta pemahaman yang dilatar belakangi oleh keinginan untuk menyelidiki fenomena sosial serta permasalahan suatu kelompok (Arkandito, 2016).

Tujuan dari penelitian kualitatif yang dilaksanakan dalam penelitian ini ialah untuk mempertahankan bentuk, isi perilaku objek dan menganalisa kualitasnya (Mulyana dalam Prasanti, 2018). Melalui penelitian ini, peneliti menggunakan tahapan penelitian dengan mengacu pada panduan Creswel dalam Arkandito (2016), dengan tahapan : peneliti membuat gambaran kompleks, meneliti perkataan, merinci laporan dari pandangan partisipan, serta melakukan studi lanjutan terhadap permasalahan yang dihadapi.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam kegiatan penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah data yang berasal dari sumber utama. Sedangkan data sekunder adalah data yang bersifat tidak langsung dan digunakan untuk mendukung data primer.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah melalui metode wawancara dan telaah dokumen.

1. Wawancara

Wawancara merupakan diskusi antara 2 orang atau lebih dengan tujuan tertentu (Kahn dan Cannell dalam Sarosa, 2017). Pertanyaan wawancara yang dilakukan dalam kegiatan penelitian ini mengacu pada teori Silverman dalam Sarosa (2017) yang berisi fakta partisipan penelitian (meliputi : data diri, demografis, geografis), kepercayaan, perspektif serta perasaan seseorang terhadap suatu fakta dan fenomena, perilaku saat ini serta masa lalu dan standard normative. Kegiatan wawancara yang dilakukan berjenis wawancara tidak terstruktur. Hal tersebut bertujuan untuk memperkaya isi wawancara akan detail sekaligus agar mampu mengungkapkan berbagai informasi baru (Sarosa, 2017).

2. Study dokumen

Kriteria dokumen yang digunakan guna mendukung kegiatan penelitian, merujuk pada acuan dari Payne dan Payne dalam Sarosa (2017) yaitu bersifat otentik, kredibel, representative, bermakna jelas dan dapat dipahami.

Analisis Data

Tahapan dalam proses analisis data dalam penelitian ini mengacu pada panduan *study fenomenologis* dari Moustakas dalam Creswell (2015) yang meliputi tahapan sebagai berikut : peneliti mendeskripsikan pengalaman personal sesuai fenomena yang diteliti, membuat daftar pertanyaan penting, mengelompokkan pertanyaan kedalam unit informasi, deskripsi tekstural diikuti dengan verbatim, deskripsi structural dan esensi. *Fenomenology* merupakan suatu jenis metode penelitian yang menjadikan pengalaman hidup sebagai dasar realita penelitian. Dalam fenomena ini, peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi dalam kegiatan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan merekrut 6 orang pelaut berkebangsaan Indonesia dan berasal dari 6 perusahaan yang pelayaran niaga yang berbeda. Untuk memudahkan proses analisa data wawancara, maka nama partisipan dikodekan dengan inisial, yaitu : RQ, SK, AD, YD, AS dan YR. Usia partisipan berkisar antara 32 hingga 34 tahun. Penelitian dilakukan dengan menggunakan bahasa Indonesia dalam berkomunikasi. Kegiatan wawancara terhadap partisipan, dilaksanakan sebanyak 3 kali pada masing-masing partisipan, dengan durasi masing-masing pertemuan 90 menit. Peneliti memilih kegiatan wawancara yang dilakukan dengan partisipan, dengan menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur. Bentuk wawancara dengan tipe tidak terstruktur dipilih dalam kegiatan penelitian ini dengan tujuan untuk membangun kedekatan emosional antara partisipan dan peneliti dengan tujuan agar partisipan penelitian merasakan kenyamanan berkomunikasi selama kegiatan wawancara berlangsung, sehingga partisipan tidak merasa kaku dalam memberikan keterangan kepada peneliti. Peneliti berusaha untuk menjaga agar kegiatan wawancara dapat dilaksanakan secara fleksibel, hal tersebut bertujuan agar pertanyaan wawancara dapat berkembang, sehingga akan memperkaya hasil informasi yang didapatkan dari partisipan penelitian.

Paparan Data

Pola Kerja Pelaut Di Atas Kapal

Berdasarkan atas telaah dokumen yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa , dalam melaksanakan pekerjaan, sumber daya manusia pelaut mengacu pada konvensi *Standard Of Training Certification and Watchkeeping Amandemen 2010*. Pekerjaan sebagai pelaut diatas kapal, sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku diatas kapal (*muster list*) dengan berbagai bentuk pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan

tanggung jawab masing-masing pelaut berdasarkan atas jabatannya masing-masing yang telah tertulis di *musterlist* tersebut. Berbagai kutipan hasil wawancara dengan nara sumber disalin seluruhnya dalam transkrip, namun hanya transkrip yang mengena dengan pertanyaan penelitian tentang pola kerja pelaut diatas kapal, yang disajikan dalam paparan sebagai berikut:

“..... pekerjaan sebagai pelaut terbagi menjadi 3 buah departemen, yaitu : *deck department, engine department dan catering department. Deck department memiliki kepala kerja yaitu chief officer, engine department memiliki kepala kerja chief engineer, catering dengan kepala kerja chief cook.* “ (# Wan. RQ. 30. 08).

“.....*Deck department terdiri atas chief officer, 2nd officer, 3rd officer, bosun, juru mudi, dan cadet deck. Engine department terdiri atas chief engineer, 2nd engineer, 3rd engineer, mandor atau oiler I, oiler dan engine cadet. Catering department terdiri atas chief cook, 2nd cook, dan pelayan. Semua punya jam kerja masing-masing”* (#Wan VC. SK. 30. 08).

“....*di kapal saya, chief officer dan 2nd engineer memiliki dinas jaga pukul 04.00 hingga 08.00 serta 16.00 hingga 20.00, 2nd officer dan 3rd engineer jaga jam 00.00 sampai 04.00 serta 12.00 hingga 16.00, 3rd officer dan 4th engineer jaga jam 20.00 sampai 24.00 dan 08.00 sampai 12.00, sedangkan chief engineer stand by anytime. Tetapi jika kapal tiba-tiba sandar dan lepas berlayar, atau melaksanakan cargo operation, bisa lebih dari itu, sehingga waktu istirahat menjadi sedikit sekali.”* (#Wan. YD. 01.09)

“....*bosun dan mandor kerja harian sampai jam 5 sore. Juru mudi dan oiler kalau siang hari harian, tapi kalau malam hari jaga sama perwira. Kalau cadet kan selalu di rolling”.* (#Wan. AD. 31.08)

“...jika kapal dalam kondisi cargo operation, maka jam kerja officer bertambah menjadi 6 jam, engineer sama dengan kondisi kapal berlayar.” (#Wan. YR. 31.08)

“.....Jika kondisi kapal jalan, maka ada ekstra kerja sebanyak 2 jam masing-masing orang”. (# Wan VC. AS. 01.09).

Keterkaitan Pola Kerja Pelaut Terhadap Kejenuhan Kerja

Pelaut bekerja berdasarkan dari kesepakatan kontrak kerja antara pelaut dengan perusahaan pelayaran. Kesepakatan kontrak kerja tersebut didokumentasikan menjadi sebuah dokumen resmi berupa Perjanjian Kerja Laut atau disingkat dengan PKL. PKL tersebut diketahui dan disaksikan oleh pejabat pelabuhan yang berwenang (*port authority*). Lama perjanjian kerja yang telah disepakati dalam PKL berbeda-beda pada masing-masing perusahaan. Beberapa perusahaan menerapkan durasi 6 bulan kontrak kerja untuk *senior officer* dan *senior engineer*, serta 8 bulan kontrak kerja *junior officer* dan *junior engineer*. Beberapa perusahaan yang lain menetapkan 8 bulan kontrak kerja untuk *senior officer* dan *senior engineer*, serta 10 bulan kontrak kerja *junior officer* dan *junior engineer*. Untuk tipe kapal dengan jenis kapal khusus dan area pelayaran khusus, cenderung menerapkan kontrak kerja yang lebih pendek.

“kontrak kerja yang panjang ditambah pekerjaan yang monoton membuat kami menjadi jenuh karena selalu melakukan hal yang itu-itu saja” (#Wan. YR. 03.09).

“.....saya berusaha mencari kontrak kerja yang pendek, biar tidak bosan”. (# Wan VC. AS. 01.09).

“....kami biasa menghilangkan kejenuhan dengan mengunjungi kota, berjalan-jalan keliling kota, ketika kapal bersandar di area pelabuhan yang memungkinkan” (#Wan. YD. 03.09).

“....bisa pesiar atau tidak kan tergantung dimana saja kal sandarnya”. (#Wan VC. AD. 01.09)

“...karena beberapa kapal tidak support untuk melakukan pesiar”. (Wan VC. SK. 02.09).

“....tergantung nakhodanya kasih ijin pesiar apa enggak kak”. (Wan VC. RQ. 02.09)

Peran Produktivitas Kerja Bagi Pelaut

Produktivitas SDM yang tinggi, diperlukan pada suatu organisasi (Syahri et al, 2007; Baiti et al, 2020; Ardana dan Laksmiari, 2019; Sedarmayanti dalam Laksmiari, 2019; Mangkunegara dalam Laksmiari, 2019), tak terkecuali organisasi diatas kapal. Kualitas organisasi di atas kapal dipengaruhi oleh produktifitas pelaut yang ada di dalamnya.

“...menurut saya, semakin produktif pelaut, akan semakin baik performa yang dihasilkan, terlebih hal tersebut erat kaitannya dengan keselamatan hidup dilaut” (# Wan VC. SK. 02.09)

“....bagi saya, produktifitas kerja pelaut dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik dan nyaman, jadi lebih posifit lebih tepatnya.” (# Wan VC. RQ. 02.09).

“.....dengan lebih produktif, maka pekerjaan akan lebih baik, sehingga pelaut akan lebih puas dengan hasil kerjanya.” (# Wan VC. AD. 01.09).

“....makin produktif, akan makin efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di atas kapal.” (#Wan. YD. 03.09).

“....produktifitas pelaut sebenarnya akan berimbas ke dirinya sendiri. Kalau makin produktif, maka pekerjaan akan semakin baik, sehingga penilaian kerja atau condite-nya baik. Kaitannya sama promosi jabatan”. (# Wan VC. AS. 01.09).

“...jika setiap pelaut mengedepankan produktifitas kerjanya, maka tiap orang di atas kapal akan berkonsentrasi dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Konflik diatas kapal jadi terminimalisir” (#Wan. YR. 03.09).

Keterkaitan Antara Kejenuhan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pelaut

Pekerjaan diatas kapal merupakan pekerjaan yang harus dilakukan seorang pelaut yang memiliki mental yang kuat. Dengan keterbatasan komunikasi dengan keluarga, kerabat dan sahabat serta terbatasnya zona kerja mereka, berpotensi menimbulkan kejenuhan pada diri masing-masing pelaut.

“...pekerjaan yang terus menerus kami lakukan membuat kami kadang merasa bosan. Jadi kadang bekerjanya asal saja.” (#Wan. YR. 03.09).

“...saya pernah bekerja dikapal dimana kapal tersebut mau dijual. Seluruh crew diminta menunggu hingga proses selesai. Kontrak kerja yang awalnya 8 bulan, itu sampai 12 bulan tidak ada pengganti. Semua orang bosan, udah nggak mau kerja. Karena udah sangat jenuh”

(# Wan VC. AS. 01.09).

“ ...pernah selama 2 bulan, kapal kami tidak sandar di dermaga. Hanya di SBM saja. Jangankan untuk jalan-jalan di darat di pelabuhan terdekat, sekedar untuk belanja bahan makanan pun kami di supplay oleh ship candler. Disitu orang-orang mulai malas-malasan kerja. Rasanya bosan sekali”

(# Wan VC. AD. 01.09).

“...dedikasi terhadap pekerjaan pelaut yang lama, membuat saya merasa bosan. Terlebih dengan jabatan yang sama selama 6 tahun ini. Melakukan pekerjaan sama setiap bekerja selama 6 tahun, membuat saya menjadi tidak produktif. Meskipun saya beristirahat 2 bulan setiap akhir kontrak kerja, tetapi hal tersebut tidak

terlalu berpengaruh. Jadi ada rasa malas dan bosan ketika akan memulai pekerjaan” (#Wan. YD. 03.09).

“...kejenuhan kerja yang kami rasakan , menjadikan tidak produktif. Lingkungan kerja diatas kapal jadi toxic” (#Wan VC. RQ. 02.09).

“...karena pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itulah saja, jadi merasa tidak ada tantangan baru. Jadi bekerja pun sekenanya.” (# Wan VC. SK. 02.09).

Interpretasi Data

Proses interpretasi data yang dilakukan , mengacu pada panduan Hamzah (2020), yaitu dengan mengkategorikan dalam 4 struktur yaitu : struktur gagasan, proses pemikiran nara sumber, pilihan bahasa nara sumber serta situasi nara sumber. Hasil analisa yang dilakukan mendapatkan data sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Interpretasi Data Dari Nara Sumber

Nara Sumber	Deskripsi Struktural
RQ	Pekerjaan sebagai seorang pelaut terbagi dalam 3 buah departemen, yaitu : Deck department, engine department dan Catering department. Masing-masing departemen memiliki kepala kerja sebagai coordinator.
	Produktivitas kerja pelaut membuat lingkungan kerja menjadi lebih positif.
	Kejenuhan menciptakan lingkungan kerja yang toxic, sehingga pelaut tidak produktif.
	Pekerjaan yang dilakukan bersifat monoton, sehingga nara sumber bekerja sekedarnya.

SK	Bekerja dalam jabatan yang sama, merasa tidak ada tantangan baru, sehingga merasa jenuh		menjadi memiliki rasa malas dan bosan ketika akan memulai pekerjaan, sehingga menjadi tidak produktif.
	Produktivitas pelaut mempengaruhi “perhatiannya” akan pentingnya menjaga keselamatan hidup dilaut		Semakin produktif pelaut, maka pekerjaan akan semakin efisien.
	Kondisi rute pelayaran kapal, membuat pelaut mencari alternative dalam menghilangkan kebosanan. Salah satunya dengan berjalan-jalan di pelabuhan tertentu yang memungkinkan. Akan tetapi tidak setiap kapal memiliki kesempatan tersebut.	AS	Narasumber berusaha mencari kontrak kerja yang pendek untuk mengatasi kejenuhan
			Produktivitas kerja pelaut akan berdampak positif pada pelaut itu sendiri. Selain hasil kerja yang baik, juga akan membuat condite pekerjaan menjadi baik
AD	Keterbatasan sarana dan prasarana pribadi membuat pelaut menjadi jenuh, sehingga enggan bekerja optimal.		Proses pergantian pelaut atau mutasi yang tidak tepat waktu menjadi salah satu faktor munculnya rasa jenuh
	Produktivitas yang tinggi membuat hasil kerja lebih optimal	YR	Jam kerja pelaut sangat ditentukan oleh kondisi operasional kapal.
	Rute kapal merupakan salah satu faktor yang melatar belakangi kemampuan pelaut untuk melakukan usaha menghilangkan kebosanan		Jabatan yang tetap selama bertahun-tahun serta rutinitas bidang pekerjaan yang sama serta keterbatasan interaksi social menjadi dasar munculnya kejenuhan pelaut
YD	Jam kerja pelaut diatas kapal tergantung dari kondisi operasional kapal. Tidak jarang pelaut harus bekerja dengan waktu lebih.		Kejenuhan yang muncul menjadikan pelaut bekerja sekenanya.
	dedikasi terhadap pekerjaan pelaut yang lama, membuat nara sumber merasa bosan. Terlebih dengan jabatan yang sama selama bertahun-tahun, sehingga harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sama. Narasumber		

Sumber : Hasil interpretasi wawancara terhadap nara sumber, 2022

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian yang didapatkan meliputi 3 pokok permasalahan. Ketiga pokok permasalahan tersebut antara lain meliputi : pola kerja pelaut di atas kapal, keterkaitan pola kerja pelaut

terhadap kejenuhan kerja, peran produktivitas kerja bagi pelaut serta keterkaitan antara kejenuhan kerja dengan produktifitas kerja pelaut. Berdasarkan atas pengkajian sesensi makna dari deskripsi struktural yang telah dipetakan sesuai dengan pokok-pokok permasalahan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pola kerja pelaut di atas kapal
Pola kerja pelaut diatas kapal dipengaruhi oleh : jabatan serta kegiatan operasional kapal.
2. Keterkaitan Pola Kerja Pelaut Terhadap Kejenuhan Kerja
Pola kerja pelaut diatas kapal tidak stabil, pada saat-saat tertentu, jam kerja pelaut akan lebih banyak daripada jam kerja normal. Pola kerja itu dilakukan secara terus menerus hingga PKL berakhir. Hal tersebut memicu kejenuhan kerja pelaut.
Faktor lain yang memicu kejenuhan kerja pelaut antara lain terbatasnya interaksi social diatas kapal, dedikasi pada pekerjaan serta keterbatasan fasilitas pribadi yang memungkinkan pelaut untuk mencari alternatif pengalihan kejenuhan.
3. Peran Produktifitas Kerja Bagi Pelaut
Semakin produktif pelaut, maka pekerjaan akan lebih efisien, menciptakan lingkungan kerja positif, serta akan memberikan dampak positif pada pelaut itu sendiri karena membuat penilaian pekerjaannya menjadi baik.
4. Keterkaitan Antara Kejenuhan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pelaut
Kejenuhan kerja yang tinggi akan menurunkan produktifitas kerja pelaut. Jika tingkat kejenuhan kerja pelaut semakin rendah, maka produktifitas kerjanya akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan merekrut 6 orang nara sumber berprofesi pelaut berkebangsaan Indonesia, yang bekerja di perusahaan pelayaran dalam negeri dengan durasi waktu yang terbatas. Diharapkan

penelitian ini dapat menjadi dasar dilakukannya penelitian sejenis dengan merekrut nara sumber dengan jumlah yang lebih banyak serta durasi yang lebih lama guna melakukan pengkajian, dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda, untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

Rencana Penelitian Mendatang

Berdasarkan atas beberapa pendapat narasumber yang telah di interpretasikan dalam deskripsi tekstual dan dilanjutkan dengan deskripsi struktural, maka peneliti berharap, agar selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang berbagai permasalahan yang diduga muncul dalam bidang kerja pelaut, misalnya : stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193-201.
- Arkandito, G.F., Maryani, E., Rahmawan, D., Wirakusumah, T. K. (2016). Komunikasi Verbal Pada Anggota Keluarga Yang Memiliki Anak Indigo Verbal Communication In Family Members With Indigo Children. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 1(1), 42-56.
- Baiti, I. N., Djumali, Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4 (04), 69-87.
- Ekasari, L. E. (2017). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kecelakaan Kerja Pada Pengoperasian Container Crane Di Pt X Surabaya Tahun 2013–2015. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 6(1), 124–133.
- Hafni, A. (2010). Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender.

- Semarang : Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2016). Produktifitas Kerja Ditinjau Dari Burnout Dan Self Efifancy. *Jurnal Psikoislamika I*, 13(2), 23-28.
- Knkt. (n.d). Acident Report. http://knkt.dephub.go.id/knkt/ntsc_maritime/maritime_investigation_report_1.
- Lady, L., Marliana, P., Umyati, A. (2014). Kajian Kecelakaan Kapal Di Pelabuhan Banten Menggunakan Human Factors Analysis And Classification System (Hfacs). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(2), 46-52.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rsud Dr. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1), 495-509.
- Prasanti. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan. *Jurnal Lontar*, 6(1), 13-21.
- Subandowo. (2009). Faktor-Faktor Produktifitas Kerja Pengusaha Kecil Di Jawa Timur. *Jurnal Sosiahumanika*, 2(2).
- Syahri, R., Pasmawati, C. K. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1-12.
- Utama, P. S., Tambunan, W., Fathimahhayati, L. D. (2020). Analisis Human Error Pada Proses Produksi Keramik Dengan Menggunakan Metode Heart Dan Sherpa. *Jurnal Intech Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 6(1), 12-22.
- Suparman, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomi STIE Pasim Sukabumi*, 6(2), 1-14.