

Kondisi Beban Kerja Dan Work Life Balance Awak Kapal Mutawa 303

Abdul Nasir Rachman^{✉1} Abbas² Hardiyono³

^{1,2} Politeknik Maritim AMI Makassar

³ STIE Amkop Makassar

Abstrak

Work life balance merupakan hal yang harus diperhatikan dari para awak kapal yang memiliki beban kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi beban kerja dan work life balance para awak kapal Mutawa 303 saat berkerja dia atas kapal. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengkaji kondisi yang terjadi di lapangan dari informasi yang diperoleh berdasarkan wawancara kepada kapten dan awak kapal untuk mengidentifikasi persepsi responden akan kondisi beban kerja dan work life balance saat berlayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami oleh awak kapal Mutawa 303 termasuk kategori tinggi namun para awak kapal berupaya bekerja dengan profesional serta menjaga kondisi work life balance dengan cara rutin berkomunikasi dengan keluarga serta menghindari konflik peran saat berlayar.

Kata Kunci: *awak kapal; work life balance; beban kerja.*

Abstract

Work life balance is something that must be considered by crew members who have a high workload. This study aims to determine the conditions of the workload and work life balance of the crew of the Mutawa 303 when working on the ship. This research is a qualitative research that examines the conditions that occur in the field from information obtained based on interviews with captains and crew members to identify respondents' perceptions of workload conditions and work life balance while sailing. The results show that the workload experienced by the crew of the Mutawa 303 ship is in the high category but the crew tries to work professionally and maintain work life balance conditions by regularly communicating with family and avoiding role conflicts while sailing.

Keywords: *ship's crew; work-life balance; workload.*

Copyright (c) 2021 Abdul Nasir Rachman

✉ Corresponding author :

Email Address : abdulnasir6969@gmail.com

PENDAHULUAN

Terjadinya perkembangan kebutuhan perekonomian lintas lautan masih memegang peranan yang sangat dominan sebagai alat angkut yang belum dapat digantikan dengan jenis angkutan lain. Angkutan laut merupakan suatu sistem pengangkutan dalam jumlah besar yang belum dapat tertandingi oleh jenis angkutan

lainnya. Kapal ibarat suatu rumah yang digunakan dalam kehidupan bagi awak kapal yang bekerja, dengan pemimpin seorang nakhoda. Pada situasi dan keadaan yang sama, mereka mempunyai satu tujuan yaitu mengangkut barang atau membawa penumpang selamat sampai di pelabuhan yang dituju. Sesuai fungsinya sebagai akomodasi yang terbatas, kapal dijadikan tempat oleh setiap pelaut dengan tugas rutin setiap hari, juga wadah tempat berlindung, bercengkerama dan merasa senasib sepenanggungan dengan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan jabatannya.

Organisasi di atas kapal merupakan salah satu organisasi formal, dimana setiap individu yang terlibat didalam organisasi tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai jabatannya masing-masing di atas kapal sehingga setiap awak kapal memiliki beban kerja tersendiri.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia (G.Hart & Staveland, 1988). Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Hancock & Meshakati, 1988).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Dengan demikian, beban kerja lebih merujuk pada seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan (O'Donnell & Eggemeier, 1986)

Awak kapal yang mengalami stress akibat beban kerja tinggi cenderung menganggap bahwa pekerjaan bukanlah merupakan sesuatu yang penting bagi mereka sehingga terkadang terdapat awak kapal yang tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Disamping itu para awak kapal yang mengalami stress kerja akibat beban kerja yang tinggi cenderung beranggapan bahwa beban kerja yang tidak merata serta lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Walaupun terdapat beban kerja yang tinggi oleh awak kapal saat berlayar, kondisi *work life balance* tetap harus dijaga agar stabilitas kegiatan pelayaran dapat berjalan dengan baik.

Pada saat pelayaran, awak kapal banyak orang mengalami kesulitan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika ada ketidakseimbangan dalam alokasi waktu, masalah mungkin muncul meskipun para awak kapal berpenghasilan lebih tinggi daripada karyawan rata-rata pada industri. Dalam lingkungan kerja yang berkelanjutan, kebijakan yang akan memastikan kualitas kerja yang lebih baik dengan memberi orang lebih banyak waktu untuk penelitian dan jadwal yang masuk akal harus diterima (Berk & Gundogmus, 2018). Penelitian ini unik dalam menggabungkan *work life balance* dan beban kerja. Tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi sejauh mana beban kerja para awak kapal Mutawa 303 saat berlayar.
- 2) Mengidentifikasi kondisi *work life balance* para awak kapal Mutawa 303.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Selain adanya dimensi-dimensi beban kerja, juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Manuaba dalam Tarwaka (2011:107) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan). Penilaian secara obyektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

Dalam literatur-literatur yang membahas beban kerja, beban kerja selalu dijelaskan sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lysaght dalam Irawati (2012) menegaskan faktor-faktor dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1)Tuntutan situasi dan pengaruh internal

- a. Kebutuhan kerja dan pembagian tugas

Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerjaan. Selama disain sistem dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang

diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi, dan juga disain dari kendali dan display akan mengarahkan tugas dari pekerja.

b. Konteks lingkungan

Tugas yang dikerjakan oleh pekerja tidaklah dikerjakan sendiri. Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja. Bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja. Beberapa faktor eksternal yang dapat mengubah tuntutan situasi dan mempengaruhi tingkat kesulitan yakni lingkungan eksternal di mana tugas dilakukan (misalnya panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, dan gaya gravitasi), disain dari unit pertukaran informasi manusia-mesin (misalnya tipe dan ukuran dari display dan kendali, serta bentuk susunannya.), desain dari pengemasan manusia (misalnya pakaian pelindung, posisi duduk) serta desain dari keseluruhan stasiun/tempat kerja (misalnya ukuran, pencahayaan di dalamnya, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, dan pengurangan getaran).

2) Pekerja

Setiap pekerja memasuki suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja.

a. Kondisi sementara

Merujuk kepada kondisi awal misalnya kondisi kesegaran tubuh seseorang, yang bisa saja berpengaruh kepada pelaksanaan tugas.

b. Sifat/bawaan menetap

Tidak hanya kondisi sementara, kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah, misalnya tujuan/motivasi, pengetahuan/keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas

Menurut Karauwan et al (2015) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator beban kerja mencakup:

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Sikap terhadap pegawai
4. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja
5. Ptos kerja
6. Perilaku ketika bekerja
7. Penyelesaian tugas yang menantang
8. Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

Work Life Balance

Worklife balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata

(Siwalankerto, 2020; Westman, Brough, & Kalliath, 2009).” *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang misalnya dalam pekerjaan menuntut pekerja untuk bekerja sepenuh waktu atau lembur dan membuat pekerja tidak memiliki waktu yang seimbang untuk keluarganya (Siwalankerto, 2020; Prowse dan Prowse, 2015).

Work life balance merupakan sejauh mana karyawan terikat secara bersama dengan pekerjaannya dan keluarganya, dan sama-sama puas dengan peran yang disandang dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga. Salah satu masalah yang bisa menimbulkan resiko besar bagi kesejahteraan dan kinerja karyawan maupun perusahaan adalah *work life balance* yang tidak seimbang. Menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sering kali menjadi suatu kendala yang sering dialami oleh karyawan yang bekerja (Nurwahyuni, 2019).

Untuk mengukur kondisi *work life balance* dari pegawai, dalam penelitian Siwalankerto (2020) dikemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan sebagai berikut:

- 1) Jumlah staf dalam organisasi
- 2) Fasilitas Kerja
- 3) Efisiensi Kerja
- 4) Fleksibilitas Kerja

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian kualitatif, semakin mendalam, teliti, dan terdali suatu data yang didapatkan, maka bisa diartikan pula bahwa semakin baik kualitas penelitian tersebut. Maka dari segi besarnya responden atau objek penelitian, metode penelitian kualitatif memiliki objek yang lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, sebab lebih mengedepankan kedalaman data, bukan kuantitas data (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan sejak Desember 2020 hingga Januari 2021 dengan melibatkan awak serta kapal sebagai informan untuk memberi informasi terkait penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja Para Awak Kapal Mutawa 303 Saat Berlayar

Beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Paramitadewi, 2017).

Meskipun beban kerja yang dimiliki oleh awak kapal dalam proses pelayaran lebih tinggi dari karyawan pada umumnya namun pekerjaan sebagai awak kapal

merupakan pekerjaan bersifat tim. Keberadaan tim yang diwujudkan dalam setiap department tersebut memiliki tujuan masing-masing yang pada akhirnya bermuara pada tujuan pokok organisasi di atas kapal, yaitu menciptakan pelayaran tepat waktu dan menjaga keselamatan bersama. Agar tujuan pokok tersebut dapat tercapai, maka setiap awak kapal dalam masing-masing department, dituntut untuk mampu bekerjasama agar tujuan masing-masing department dapat tercapai.

Ditemukan beberapa kendala personal yang dialami oleh awak kapal, tetapi jika *team work* yang menaungi awak kapal tersebut solid, akan tetap bahu membahu dalam mengcover pekerjaan salah satu awak kapal tersebut, agar tujuan organisasi tetap dapat tercapai dengan baik. Secara empiris penelitian yang dilakukan ini dapat mengusulkan untuk mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan atau program *in house training* terkait *team work* kepada para awak kapal, untuk memupuk semangat dan solidaritas yang telah mereka miliki sehingga beban kerja yang berat dapat lebih terasa ringan jika dilakukan bersama. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bahwa *teamwork* dapat dibangun melalui hubungan antar awak kapal yang baik dan saling berdiskusi dengan cara yang positif akan mengurangi dampak dari beban kerja yang tinggi. Refleksi diri seperti dukungan antar personil awak kapal, pola kepemimpinan Nakhoda dan pemimpin departemen pun turut memberikan kontribusi dalam membangun *team work* pada organisasi di atas kapal.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja yang dialami awak kapal Mutawa 303 yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi awak kapal. Dampak negatif tersebut adalah :

- 1) Kualitas pekerjaan akan menurun jika beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar
- 2) Kenaikan tingkat absensi pada kondisi tertentu seperti beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan awak kapal menjadi terlalu lelah ataupun mengalami sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran pelayaran karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap aktivitas pelayaran secara keseluruhan.

Menurut kapten kapal Mutawa 303, para awak kapal yang berlayar pada kapalnya merupakan awak kapal yang telah terlatih baik berupa pengalaman bekerja di bidang pelayaran ataupun awak kapal yang telah berhasil menyelesaikan pendidikan sebagai taruna pelayaran sehingga para awak kapal yang ada saat ini telah terbiasa menghadapi kondisi kerja yang terbilang berat daripada pekerjaan karyawan pada umumnya. Disamping itu cita-cita dari para awak kapal untuk berlayar menjadi motivasi tersendiri untuk menghadapi beban kerja yang tinggi ketika telah berada di tengah laut.

Kondisi Work Life Balance Para Awak Kapal Mutawa 303

Work life balance dapat dibahasakan sebagai keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mampu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Schermerhon dalam Gustina (2019) mengatakan bahwa *work*

life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas didalam pekerjaan dan dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya.

Meskipun beban kerja cukup tinggi dalam kegiatan pelayaran namun para awak kapal Mutawa 303 tetap solid dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain menyelesaikan pekerjaan sendiri, pada kondisi tertentu para awak kapal masih harus mengerjakan pekerjaan awak kapal lainnya dengan satu pemikiran yang sama yakni apapun harus dilakukan yang penting kapal tetap jalan, sampe tepat waktu, dan membutuhkan saling bantu-membantu dalam berlayar.

Hal lain yang dapat menjaga kondisi *work life balance* dari para awak kapal yakni saling mengingatkan untuk berkomunikasi dengan keluarga jika kondisi memungkinkan untuk berkomunikasi agar komunikasi yang terbangun bersama keluarga menjadi motivasi yang kuat untuk menghadapi beban kerja yang tinggi dalam berlayar.

Peran kapten kapal yang aktif memantau para awak kapal juga menjadi hal yang mempengaruhi kondisi *work life balance* karena kapten kapal rutin mengecek kondisi fisik dari para awak kapalnya sehingga awak kapal yang kurang prima akan diberi kesempatan beristirahat dan berkomunikasi dengan keluarga agar dapat mempercepat terciptanya semangat untuk kembali fit dan beraktivitas bersama rekan-rekan awak kapal yang lain. Hal tersebut merupakan bentuk *support* yang diberi oleh kapten kapal kepada para awak kapalnya agar *work life balance* tetap terjaga dalam proses pelayaran.

SIMPULAN

Beban kerja yang dialami oleh awak kapal Mutawa 303 termasuk kategori tinggi namun para awak kapal berupaya bekerja dengan profesional serta menjaga kondisi *work life balance* dengan cara rutin berkomunikasi dengan keluarga serta menghindari konflik peran saat berlayar. Disamping itu peran kapten dan rekan-rekan awak kapal sangat membantu untuk menjaga kondisi *work life balance* di tengah beban kerja yang tinggi dalam kegiatan pelayaran.

Referensi :

- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 131(1990), 137-159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- G.Hart, S., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Advances in Psychology*, 52, 139-183.
- Gustina, D. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*.
- Hancock, P. A., & Meshakati, N. (1988). *A review of: " Human Mental Workload ."* Elsevier Science Publisher.
- Irawati, A. (2012). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sentra Kredit Konsumen*. Academia.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1196-1207. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125>
- Nurwahyuni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life*

- Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- O'Donnell, & Eggemeier. (1986). *Workload Assessment Methodology*. Wiley.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Siwalankerto, J. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah)*. 8, 1–6.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri. Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.