Jurnal 7 Samudra
Politeknik Pelayaran Surabaya
Vol. 8, No.2, November 2023
Hal: 123 - 130

p-ISSN: 2502-1621
e-ISSN: 2656-1611

UPAYA MENINGKATKAN OPERASIONAL KINERJA CREW AHT. WINNING PIONEER 9 DI PELABUHAN DAPILON AFRIKA BARAT

Sitepu, F[1], Redi, P.M[2]

[1,2] Politeknik Pelayaran Surabaya

Email korespondensi: firdaussitepu34@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja dalam hal ini kinerja crew kapal dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, kondisi dan situasi di kapal, tekanan kerja atau banyaknya pekerjaan, beban kerja, motivasi kerja, stres kerja, kejenuhan, kelelahan, ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan serta hal-hal lain yang dapat berasal dari dalam diri (internal) crew itu sendiri maupun luar (eksternal) diri crew. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tidak optimalnya kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 saat berada di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9. Penelitian ini berjenis kualitatif yaitu menggunakan metode pengumpulan data studi lapangan dan wawancara dengan cara menjabarkan hasil pengamatan secara deskriptif. Dari hasil pengamatan diketahui bahwa masalah kurangnya tindakan antisipasi dari kepala kerja, disebabkan oleh kurangnya pertimbangan dalam penugasan malam, diselesaikan dengan cara Chief Officer membagi atau menambah tugas jaga tambahan khusus untuk malam hari. Sedangkan yang disebabkan oleh kurangnya pertimbangan dan evaluasi dari kepala kerja terhadap kondisi crew diselesaikan dengan melakukan pertimbngan dan evaluasi kepala kerja terhadap kondisi crew. Kurangnya pengawasan jam kerja dan istirahat crew, disebabkan oleh kurangnya pengawasan terhadap jam istirahat crew, diselesaikan dengan cara mengoptimalkan pengawasan waktu istirahat crew dan untuk penyebab lain yakni kurang dipertimbangkannya beban kerja crew, diselesaikan dengan cara melakukan sejumlah tindakan antisipasi.

***Kata kunci**: Operasional, Kinerja Crew*

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang seringkali mempengaruhi kinerja crew kapal adalah kondisi fisik dan mental dari crew itu sendiri yang dapat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja serta kurangnya jam istirahat crew. Crew sebagai pekerja di kapal selain memiliki tugas dan tanggungjawab, mereka juga memiliki hak, salah satunya mengenai waktu istirahat dan hal itu diatur secara internasional di dalam MLC (*Maritime Labour Convention*) 2006 sebagai produk dari International Labour Organization (ILO) pada tahun 2006 di Genewa, Swiss. MLC (*Maritime Labour Convention*) 2006 bertujuan untuk memastikan hak-hak para pelaut di seluruh dunia dilindungi dan memberikan standar pedoman bagi setiap negara dan pemilik kapal untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pelaut. Ini dilakukan karena pelaut bekerja lintas negara sehingga perlu diatur suatu standar bekerja yang berlaku secara internasional. MLC (*Maritime Labour* Convention) 2006, khususnya pada Standar

A2.3 diatur mengenai "Jam Kerja dan Jam Istirahat". Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat tidak ditentukan mengenai waktu mulai kerja atau waktu mulai istirahat, dengan kata lain dapat diatur sendiri, namun harus tetap mengikuti aturan batas kerja maksimum yang tidak boleh melebihi 14 jam dalam sehari atau 72 jam dalam jangka waktu seminggu dan waktu istirahat minimum yang tidak boleh kurang dari 10 jam sehari atau 77 jam dalam waktu seminggu.

Menurut pengamatan penulis selama masih bekerja di kapal, pelaksanaan kerja yang dilaksanakan di AHT. WINNING PIONEER 9 selama ini tidak selalu berjalan dengan baik dan lancar dimana terkadang operasional kapal terhambat akibat menurunnya kinerja crew utamanya saat kapal berada di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat. Seperti yang pernah terjadi di kapal, pada sekitar bulan Maret 2018 saat itu pada dini hari sekitar pukul 02.00 waktu setempat (local time), saat itu pihak kapal menerima informasi bahwa TB. WINNING PIONEER 25 akan sandar untuk menerima muatan bahan bakar. Pada jam tersebut crew jaga yang bertugas adalah 2nd Officer, AB dan 3rd Engineer. Saat itu dibutuhkan 1 (satu) crew lain untuk membantu dalam mempersiapkan cargo hose sehingga juru mudi saat itu diperintahkan untuk membangunkan oiler yang saat itu sedang beristirahat. Saat dipanggil, saat itu oiler agak merasa keberatan karena memang saat itu merupakan jam istirahatnya, namun saat itu oiler akhirnya tetap ikut membantu dalam kegiatan saat itu. Saat itu kurang diketahui alasan mengapa oiler saat itu bersikap seperti itu namun kemungkinan karena oiler terlalu kelelahan ataupun saat itu oiler tidak memanfaatkan waktu istirahatnya dengan baik sehingga mempengaruhi oiler. Namun untung saja saat itu tidak terjadi konflik antara oiler dan juru mudi dan pekerjaan saat itu dapat dilaksanakan tanpa kendala karena bisa saja oiler tidak ikut kerja atau sengaja terlambat datang sehingga mungkin dapat menyebabkan terkendalanya proses bunker bahan bakar saat itu.

Berkenaan dengan latar belakang yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, rincian perumusan masalah dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut.

1. Apa saja faktor penyebab tidak optimalnya kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 saat berada di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat?
2. Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat guna mendukung operasional kapal?

Adapun urgensi penelitian ini dipaparkan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui tidak optimalnya kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 saat berada di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat guna mendukung operasional kapal.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini berfokus pada bahasan mengenai upaya meningkatkan operasional kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat. Guna menunjang pembahasan, berikut dasar-dasar teori yang digunakan untuk menguatkan temuan penulis dalam penelitian ini.

1. Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
b. Dalam melaksanakan tugas lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara

legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku.

Ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

a. Faktor Individu (personel factors). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll
b. Faktor kepemimpinan (leadership factors). Faktor kepemimipinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja
c. Faktor kelompok/rekan kerja (team factors). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
d. Faktor sistem (system factors). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi
e. Faktor situasi (contextual/situational factors). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Standar kinerja adalah tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Untuk dapat digunakan sebagai standar kinerja atau tolak ukur maka harus memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Ada hubungan dengan strategi organisasi
b. Mencerminkan keseluruhan tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya
c. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kontrol pegawai
d. Memperhatikan teknologi dan proses produksi
e. Sensitive mampu membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan tidak dapat diterima
f. Memberikan tantangan kepada pegawai
g. Realistis
h. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar
i. Dapat diukur dan alat ukur untuk mengukur standar
j. Standar harus konsisten
k. Standar harus adil
l. Memenuhi ketentuan UU dan peratauran ketenagakerjaan (Lie, 2015).

2. *Bunker*

Bunker adalah proses memasukkan dan mengeluarkan *Cargo* yang digunakan entah untuk kapal sendiri maupun muatan yang ditransportasikan. Kegiatan *monitoring* aktivitas muat/bongkar muatan dan *bunker* dengan melibatkan independent *surveyor* yang kompeten dan profesional dilakukan untuk mendorong proses bunker yang transparan dan memberikan rekomendasi solusi tindak lanjut bilamana terjadi perbedaan antara pengiriman dan penerimaan *bunker* (Energia, 2017: 12).

3. Pemuatan (*loading*)

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 39 Tahun 2016 tentang Garis Muat Kapal dan Pemuatan, pemuatan adalah kegiatan menaikkan dan menurunkan muatan termasuk menyusun, menata dan memadatkan muatan dalam ruang muat atau tempat-tempat yang di izinkan di atas kapal (Pasal 1 ayat 10).

4. Bongkar (*unloading*)

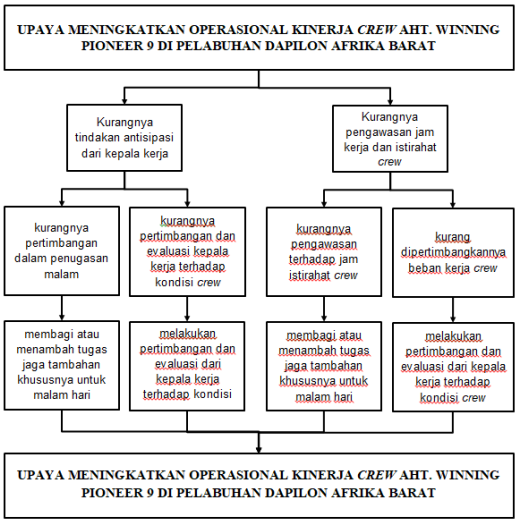
Bongkar muat adalah pemindahan muatan dari atas kapal untuk ditimbun ke dalam atau langsung diangkut ke tempat pemilik barang dengan melalui dermaga/ pelabuhan dengan mempergunakan alat pelengkap bongkar muat (Amalia, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kerangka Penelitian

Dalam Kerangka penelitian adalah konsep pada penelitian yang saling berhubungan, digunakan oleh penulis sebagai tahap pemikiran secara kronologis dalam menyelesaikan dan menjawab pokok

penelitian, sehingga penelitian bisa lebih mudah untuk dipahami, pada Gambar 1.



Gambar 1. Bagan Upaya meningkatkan operasional kinerja crew AHT, winning pioneer 9

B. Metodologi

1. Tempat Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di AHT. WINNING PIONEER 9, Winning Guinea Ship Management Sarl yang beroperasi di wilayah Guinea, Afrika Barat. Pengamatan dilakukan saat Penulis bekerja sebagai Master mulai dari (sign on) 18 Januari 2018 hingga (sign off) 25 August 2018.

2. Sampel Sumber Data Penelitian

Tahapan prosedural penelitian ini mengacu pada metodologi penelitian deskriptif dengan uraian langkah-langkah sebagaimana berikut ini.

a. Diawali dengan adanya masalah.
b. Menentukan jenis penelitian Menentukan metode pengumpulan data
c. Pengolahan informasi atau data dalam sebuah pembahasan.
d. Menarik kesimpulan.

Adapun hal-hal yang diamati diantaranya:

1) Kurangnya tindakan antisipasi dari kepala kerja
2) Kurangnya pengawasan jam kerja dan istirahat crew

3. Teknik Pengumpulan Data

Tempat memperoleh subjek data penelitian disebut dengan sumber data. Dalam sumber data harus memuat informasi yang jelas mengenai perolehan atau pengambilan data serta pengolahan data.

Penelitian ini berupa penelitian kualitatif di mana responden merupakan sumber data utama. Data diperoleh baik dengan cara mengamati maupun dilakukan dengan mewawancarai objek penelitian.

5. Instrumen Penelitian

Analisa data yang digunakan dalam penyusunan makalah ini berjenis kualitatif yaitu menggunakan metode pengumpulan data studi lapangan dan wawancara dengan cara menjabarkan hasil pengamatan secara deskriptif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer yaitu yang dikumpulkan oleh penulis sendiri selama bekerja di AHT. WINNING PIONEER 9 berupa dokumen-dokumen pendukung lainnya. Selain itu digunakan juga data sekunder berupa data yang diperoleh secara tidak langsung seperti buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topik yang penulis angkat. Adapun teknik analisa kualitatif dilakukan dengan cara memaparkan hasil observasi, dan dokumen-dokumen terkait atau yang berhubungan dengan upaya meningkatkan operasional kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat.

6. Teknik analisis Data Kualitatif

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian meliputi metode USG dan analisis data kualitatif. Berikut ini penjelasan mengenai analisis data yang digunakan.

U (Urgency): Masalah yang apabila tidak segera diatasi akan berakibat fatal dalam jangka waktu panjang.

S (Seriousness): Masalah yang apabila terlambat diatasi akan berdampak fatal

terhadap kegiatan, namun berpengaruh pada jangka pendek.

G (Growth): Masalah potensial untuk tumbuh dan berkembangnya masalah dalam jangka panjang dan timbulnya masalah baru dalam jangka panjang pula.

Adapun caranya adalah masing-masing masalah kita bandingkan dengan masalah yang lain. Dari hasil perbandingan itu kita menentukan mana U, mana S, dan mana G. Masalah tadi kemudian dijumlah dan dari hasil penjumlahan yang terbesar itulah yang diambil menjadi prioritas atau masalah dominan. Dibawah ini penulis akan mencoba mengolah beberapa masalah yang ada untuk diambil salah satunya sebagai prioritas dengan menggunakan tabel USG.

C. Diskusi

1. Kurangnya tindakan antisipasi dari kepala kerja, disebabkan oleh:

a. Kurangnya pertimbangan dalam penugasan malam, diselesaikan dengan cara Chief Officer membagi atau menambah tugas jaga tambahan khusus untuk malam hari.

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa waktu untuk proses bunker ke kapal lain tidak menentu, sehingga crew kapal harus selalu standby dan proses bunker sendiri tidak terbatas pada hari terang saja namun juga dapat dilakukan pada hari gelap. Untuk mengantisipasi crew tambahan yang berjaga malam kurang beristirahat, hendaknya penugasan diberikan kepada beberapa orang dimana untuk awal proses menghubungkan selang (hose) akan diberikan pada crew A dan untuk proses pelepasan (disconnect) ditugaskan pada crew B. Proses menghubungkan maupun melepaskan selang muatan sendiri masing-masing umumnya dapat menghabiskan waktu hingga 15 menit. Untuk membantu meringankan maupun mempercepat, hendaknya dapat dipertimbangkan untuk menambah 1 crew lain. Sebagai kepedulian terhadap kerja crew, Kepala Kerja dalam hal ini Chief

Officer mungkin dapat meluangkan waktu untuk turut membantu dalam proses connect dan disconnect cargo hose dimana Chief Officer dapat meminta crew yang bertugas jaga untuk membangunkannya jika terdapat order baru pada malam hari. Bentuk kepedulian dapat dinilai crew sebagai hal positif yang dapat membuat crew yang bertugas lebih bersemangat atau lebih termotivasi dalam bekerja sehingga pekerjaan akan lebih terasa ringan dan cepat selesai.

b. Kurangnya pertimbangan dan evaluasi dari kepala kerja terhadap kondisi crew diselesaikan dengan melakukan pertimbangan dan evaluasi kepala kerja terhadap kondisi crew

Untuk memotivasi kerja crew hendaknya kepala kerja dalam hal ini Chief Officer dapat berkoordinasi dengan Nakhoda untuk selanjutnya berkoordinasi dengan perusahaan terkait dengan peningkatan sarana maupun fasilitas di kapal, utamanya fasilitas hiburan seperti pemutar film dan sejumlah film baru yang belum lama tayang, menyediakan fasilitas olahraga di kapal untuk menjaga kebugaran, permainan dan lain sebagainya.

Nakhoda juga hendaknya dapat berkoordinasi dengan perusahaan terkait dengan pemberian insentif atau bonus bagi crew yang sudah mengalami overdue. Selain itu, hal lain yang juga dapat dilakukan adalah Nakhoda ataupun kepala kerja dapat meminta peningkatan kualitas makanan ataupun di waktu-waktu tertentu makanan di kapal dapat ditingkatkan sesuai dengan permintaan atau keinginan dari crew. kepala kerja maupun Nakhoda pun dapat melakukan pendekatan personal kepada crew yang kurang termotivasi dalam bekerja baik karena mengalami overdue maupun karena dengan hal lain. Saat

terdapat crew yang berulang tahun ataupun sedang mendapat hari bahagia seperti kelahiran anak dan sejenisnya dapat

diberikan bonus dari kantong kepala kerja atau dari Nakhoda sendiri atau memberikan ucapan, dan uang atau bentuk lain yang merupakan pengumpulan dari semua crew.

Nakhoda maupun kepala kerja hendaknya tidak hanya bersifat pasif dengan hanya menunggu tindakan dari perusahaan, namun hendaknya dapat mencari alternatif dan mengambil tindakan untuk memotivasi kerja crew kapal.

2. Kurangnya pengawasan jam kerja dan istirahat crew, disebabkan oleh:

a. Kurangnya pengawasan terhadap jam istirahat crew, diselesaikan dengan cara mengoptimalkan pengawasan waktu istirahat crew

Pihak kapal dalam hal ini Chief Officer hendaknya dapat memperhatikan jam istirahat crew dimana Chief Officer dapat membuat catatan tersendiri untuk membantu dalam mengontrol jam kerja dan jam istirahat crew. Disisi lain hendaknya juga dapat dilaksanakan pengawasan terhadap jam istirahat crew dimana crew harus benar-benar memanfaatkan waktu istirahatnya. Jam kerja yang berlebih dan waktu istirahat *crew* yang kurang juga dapat diketahui dari hasil pengamatan *visual* dimana dapat ditandai dari adanya *crew* yang terlambat datang saat pergantian jaga *crew* (*handover*) ataupun *crew* masih terlihat mengantuk, kelelahan ataupun melakukan kesalahan saat bekerja (tidak fokus dalam bekerja). Nakhoda pun sesekali dapat membantu dalam melakukan pengawasan seperti melakukan patroli keliling maupun ke kamar *crew* dan dapat langsung menegur *crew* yang tidak langsung memanfaatkan waktu istirahatnya maupun dengan melaporkan hal yang ditemuinya ke *Chief Officer*.

Sebelum bekerja, hendaknya Chief Officer dapat selalu melakukan briefing kerja. Dalam proses briefing atau meeting sebelum mulai kerja hendaknya kepala kerja dalam hal ini *Chief Officer* dapat menekankan pentingnya komunikasi dan koordinasi saat bekerja, dimana jika ada crew yang membutuhkan bantuan saat bekerja hendaknya dapat meminta bantuan *crew* lain maupun melaporkan hal tersebut ke *Chief Officer* untuk dapat menugaskan crew lain untuk membantu. *Chief Officer* juga dapat sesekali mengecek kamar crew dan meminta *crew* untuk dapat segera beristirahat. Selain itu, hendaknya disampaikan juga bahwa penilaian kerja crew tetap akan dilakukan dimana hal tersebut juga nantinya akan dilaporkan ke Nakhoda dan perusahaan, sehingga hendaknya disampaikan bahwa crew harus dapat memanfaatkan waktu istirahatnya dengan sebaik-baiknya.

b. Kurang dipertimbangkannya beban kerja crew, diselesaikan dengan cara melakukan sejumlah tindakan antisipasi

Kepala kerja dalam hal ini *Chief Officer* hendaknya dapat memperkirakan waktu-waktu padat dimana akan banyak order yang masuk yang terjadi utamanya saat setelah pasang dimana akan banyak kapal tug boat yang keluar maupun yang selesai melakukan towing tongkang ke FCT (*Floating Crane Terminal*). Selain itu, *Chief Officer* juga dapat merata-rata jumlah kapal yang dilayani dimana rata-rata dalam 1 hari kapal dapat melayani hiingga 6 kapal, sehingga jika dalam waktu pagi hingga sore hari kapal hanya melayani sedikit kapal, besar kemungkinan akan lebih banyak kapal yang akan dilayani pada malam hari dan begitu juga sebaliknya.

Adapun dalam prosesnya pihak kapal tidak dapat menghitung jumlah tug boat yang melayani 1 FCT (*Floating Crane Terminal*) saja, karena mereka juga melayani beberapa FCT (*Floating Crane*

Terminal) lain. Adapun untuk 1 wilayah loading point umumnya terdapat 3 hingga 4 FCT (*Floating Crane Terminal*).

Namun sebagai tindakan antisipasi, Chief Officer mungkin dapat mempelajari pola tertentu seperti melakukan pencatatan nama tug boat dan konsumsi harian untuk bahan bakarnya dimana kegiatan tug boat umumnya hanya untuk proses towing muatan dari jetty ke FCT (*Floating Crane Terminal*) saja sehingga setidaknya pihak kapal mendapat gambaran seberapa sering tug boat kembali membutuhkan bahan bakar minyak maupun air.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Kurangnya tindakan antisipasi dari kepala kerja, disebabkan oleh kurangnya pertimbangan dalam penugasan malam dan kurangnya pertimbangan dan evaluasi kepala kerja terhadap kondisi crew.

- Kurangnya pengawasan jam kerja dan istirahat crew disebabkan oleh kurangnya pengawasan terhadap jam istirahat crew dan kurang dipertimbangkannya beban kerja crew

2. Saran

- Untuk meningkatkan operasional kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat hendaknya Chief Officer dapat membagi atau menambah tugas jaga tambahan khususnya untuk malam hari serta melakukan pertimbangan dan evaluasi dari kepala kerja terhadap kondisi crew.

- Untuk meningkatkan operasional kinerja crew AHT. WINNING PIONEER 9 di Pelabuhan Dapilon Afrika Barat hendaknya Chief Officer dapat mengoptimalkan pengawasan waktu istirahat crew serta dapat

DAFTAR PUSTAKA

ILO. 2006. MLC (Marine Labour Convention) 2006. International Labour Organization

ILO (International Labour Convention). 2007. Sekilas Tentang ILO. Jakarta: ILO

Lie, Melati. 2015. Efektivitas Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo. Makasar: Universitas Hasanuddin

Pertamina. 2017. Energia-Energizing Asia. Jakarta: Pertamina

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 39 Tahun 2016 tentang Garis Muat Kapal dan Pemuatan

Amalia, Puji Astuti, Amir Hidayat, Tri Zuliyanti. 2020. Prosedur Bongkar Muat Vertical Sterilizer Dari BG. LINAU 30 / TB. MELANA 56 Oleh PT KUTAI JAYA PUNDINUSA Di Pelabuhan Samarinda. Jurnal Maritim, Vol.10 No. 2 Desember 2020

~HALAMAN SENGAJA DIKOSONGKAN~