

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR
ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN OPERASIONAL
MT. DIMAS PUTRA V**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Menyelesaikan Program ANT - I**

Oleh :

MUHAMMAD RIZAL RAMADHAN

NIS. 02516 /N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2021

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : MUHAMMAD RIZAL RAMADHAN
No. Induk Siswa : 02516/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL MT. DIMAS PUTRA V

Jakarta, Agustus 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Capt. Drs. Kemal Syarif, Sp1, M.Mar
Dosen STIP

Drs. Sugiyanto, MM
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19620715 198411 1 001

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima S. Putra, MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : MUHAMMAD RIZAL RAMADHAN
No. Induk Siswa : 02516/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL MT. DIMAS PUTRA V

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Capt. Fahmi Umasangadji, S.SiT., M.Si
Pembina (IV/a)
NIP. 19781213 200502 1 001

Drs. Warsono, MM
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19570407 197903 1 001

Drs. Sugiyanto, MM
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19620715 198411 1 001

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima S. Putra, MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT. Karena atas berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan makalah ini tepat pada waktunya dan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun penyusunan makalah ini guna memenuhi persyaratan penyelesaian Program Diklat Pelaut Ahli Nautika Tingkat I (ANT - I) pada Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Pada penulisan makalah ini penulis tertarik untuk menyoroti atau membahas tentang keselamatan kerja dan mengambil judul :

**“UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL
UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL
MT. DIMAS PUTRA V”**

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan yang wajib dilaksanakan oleh setiap perwira siswa dalam menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta pada jenjang terakhir pendidikan. Sesuai Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Latihan Perhubungan Nomor 233/HK-602/Diklat-98 dan mengacu pada ketentuan Konvensi International STCW-78 Amandemen 2010

Makalah ini diselesaikan berdasarkan pengalaman bekerja penulis sebagai Perwira di atas kapal di tambah pengalaman lain yang penulis dapatkan dari buku-buku dan literatur. Penulis menyadari bahwa makalah ini jauh dari kesempurnaan Hal ini disebabkan oleh keterbatasan-keterbatasan yang ada Ilmu pengetahuan, data-data, buku-buku, materi serta tata bahasa yang penulis miliki.

Dalam kesempatan yang baik ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga disertai dengan doa kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa untuk semua pihak yang turut membantu hingga terselesainya penulisan makalah ini, terutama kepada:

1. Yth. Bapak Amiruddin, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Yth. Capt. Bhima S. Putra, MM, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

3. Yth. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.
4. Yth. Capt. Drs. Kemal Syarif, Sp1,M.Mar, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Yth. Drs. Sugiyanto, MM, sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pembina STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LIX tahun ajaran 2021 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang membaca dan membutuhkan makalah ini terutama dari kalangan Akademis Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Jakarta, Agustus 2021
Penulis,

MUHAMMAD RIZAL RAMADHAN
NIS. 02516/N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
DAFTAR ISTILAH	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	5
E. Waktu dan Tempat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	21
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	23
B. Analisis Data	25
C. Pemecahan Masalah	30
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	40
B. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Ship Particular

Lampiran 2. Crew List

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR
ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN OPERASIONAL
MT. DIMAS PUTRA V**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Menyelesaikan Program ANT - I**

Oleh :

MUHAMMAD RIZAL RAMADHAN

NIS. 02516 /N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2021

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : MUHAMMAD RIZAL RAMADHAN
No. Induk Siswa : 02516/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL MT. DIMAS PUTRA V

Jakarta, Agustus 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Capt. Drs. Kemal Syarif, Sp1, M. Mar
Dosen STIP

Drs. Sugiyanto, MM
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19620715 198411 1 001

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima S. Putra, MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : MUHAMMAD RIZAL RAMADHAN
No. Induk Siswa : 02516/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR
ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN OPERASIONAL MT. DIMAS PUTRA V

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Capt. Fahmi Umasangadji, S.SiT., M.Si
Pembina (IV/a)
NIP. 19781213 200502 1 001

Drs. Warsono, MM
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19570407 197903 1 001

Drs. Sugiyanto, MM
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19620715 198411 1 001

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima S. Putra, MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT. Karena atas berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan makalah ini tepat pada waktunya dan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun penyusunan makalah ini guna memenuhi persyaratan penyelesaian Program Diklat Pelaut Ahli Nautika Tingkat I (ANT - I) pada Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Pada penulisan makalah ini penulis tertarik untuk menyoroti atau membahas tentang keselamatan kerja dan mengambil judul :

**“UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL
UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL
MT. DIMAS PUTRA V”**

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan yang wajib dilaksanakan oleh setiap perwira siswa dalam menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta pada jenjang terakhir pendidikan. Sesuai Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Latihan Perhubungan Nomor 233/HK-602/Diklat-98 dan mengacu pada ketentuan Konvensi International STCW-78 Amandemen 2010

Makalah ini diselesaikan berdasarkan pengalaman bekerja penulis sebagai Perwira di atas kapal di tambah pengalaman lain yang penulis dapatkan dari buku-buku dan literatur. Penulis menyadari bahwa makalah ini jauh dari kesempurnaan Hal ini disebabkan oleh keterbatasan-keterbatasan yang ada Ilmu pengetahuan, data-data, buku-buku, materi serta tata bahasa yang penulis miliki.

Dalam kesempatan yang baik ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga disertai dengan doa kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa untuk semua pihak yang turut membantu hingga terselesainya penulisan makalah ini, terutama kepada:

1. Yth. Bapak Amiruddin, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Yth. Capt. Bhima S. Putra, MM, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

3. Yth. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.
4. Yth. Capt. Drs. Kemal Syarif, Sp1,M.Mar, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Yth. Drs. Sugiyanto, MM, sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pembina STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LIX tahun ajaran 2021 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang membaca dan membutuhkan makalah ini terutama dari kalangan Akademis Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Jakarta, Agustus 2021
Penulis,

MUHAMMAD RIZAL RAMADHAN
NIS. 02516/N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
DAFTAR ISTILAH	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	5
E. Waktu dan Tempat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	21
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	23
B. Analisis Data	25
C. Pemecahan Masalah	30
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	40
B. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Ship Particular

Lampiran 2. Crew List

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring perkembangan kebutuhan transportasi sekarang ini, transportasi laut memegang peranan yang sangat dominan sebagai alat angkut, baik untuk mengangkut barang maupun penumpang dari satu tempat ke tempat tujuan. 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.

Sebagaimana kita ketahui bahwa Awak Kapal adalah sekumpulan orang-orang yang bekerja atau diperkerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan suatu tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Sehingga awak kapal pada hakekatnya merupakan suatu kelompok atau organisasi yang terdiri dari orang-orang yang sedang bekerja di atas kapal yang menginginkan agar mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan tersebut.

Dengan kemajuan teknologi maritim dewasa ini membuat kapal-kapal menjadi semakin canggih menyesuaikan dengan tuntutan kemajuan teknologi dan peraturan-peraturan yang berlaku secara internasional seperti *Safety Of Life At Sea* (SOLAS) dan Marine Pollution (MARPOL) atau yang lainnya dimana peraturan tersebut sebagian besar telah diratifikasi oleh pemerintah Republik Indonesia.

Sesuai ketentuan *Standard Of Training Certification and Watchkeeping* (SCTW) 1978, maka para pelaut sebagai sumber daya manusia di atas kapal harus membuktikan dirinya bahwa keahlian serta kecakapan yang dimilikinya harus sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan oleh SCTW itu sendiri.

Untuk itu para pelaut harus mengikuti sistim pendidikan dan pelatihan yang ada di Indonesia dan diorganisir oleh pemerintah dalam hal ini Kementrian Perhubungan khususnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan.

Hal inilah yang menjadi tantangan berat yang dihadapi oleh setiap pemimpin di atas kapal, terlebih didalam kehidupan moderen yang ditandai dengan berbagai gejala seperti volume kerja yang meningkat yang diberikan oleh perusahaan, efektifitas, efesiensi serta interaksi antar sesama individu yang lebih kompleks dimana tingkat kebutuhan hidup yang tinggi yang harus dipenuhi, yang mana kalau sumber daya manusia tidak siap dan mampu mengatasi akan menimbulkan persoalan-persoalan, perbedaan-perbedaan, kesulitan-kesulitan, dan perselisihan-perselisihan lain diantara dua individu atau lebih yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.

MT. Dimas Putra V berbendera Indonesia milik PT. Dimas Putra Pertama dimana Penulis bekerja sebagai Nakhoda diawaki dengan awak kapal yang banyak begitu bervariasi yang terdiri dari perbedaan daerah, budaya, pendidikan dan pengalaman serta berbagai kepentingan di atas kapal. Fakta seperti ini merupakan tingkat kesulitan tersendiri untuk menyatukan misi dan visi demi terciptanya kerja sama yang harmonis untuk mendukung operasional yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Pada tanggal 15 Mei 2020 pada saat MT. Dimas Putra V berlayar dari Pelabuhan Tanjung Priok menuju Pelabuhan Panjang, dilakukan pengecatan main deck. Pada awalnya telah direncanakan bisa selesai dalam setengah hari, tetapi dikarenakan mereka tidak diawasi dalam bekerja, hasilnya, pekerjaan tersebut tidak selesai pada waktu tengah hari sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan kurangnya keharmonisan antar Anak Buah kapal (ABK) di atas kapal, diantaranya yaitu kerja sama antar ABK yang belum terjalin dengan baik, kurangnya peran kepemimpinan (*leadership*) dari perwira senior dan menurunnya semangat kerja ABK dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu kurang baiknya manajemen kerja di atas kapal seperti adanya pembagian tugas yang tidak merata juga dapat menyebabkan tidak harmonisnya hubungan antar ABK di atas kapal. Adanya permasalahan tersebut dapat menghambat pekerjaan rutin di atas kapal yang berakibat pada targanggunya operasional kapal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka makalah ini mengambil judul: **“UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL MT. DIMAS PUTRA V”**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN, DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas dan pengalaman penulis alami selama bekerja di MT. Dimas Putra V, penulis menemui beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK
- b. Kurangnya peran leadership dari perwira senior
- c. Menurunnya semangat kerja ABK
- d. Kurangnya tanggung jawab ABK dalam menjalankan tugasnya
- e. Kurang baiknya manajemen kerja di atas kapal

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang dapat terjadi dalam upaya meningkatkan keharmonisan antar ABK, maka penulis perlu membatasi pembahasannya yaitu :

- a. Belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK
- b. Kurangnya peran leadership dari perwira senior

3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah yang tersebut di atas, maka dapatlah disusun rumusan masalah yang akan dibahas sesuai dengan tujuan pembahasan sebagai berikut :

- a. Mengapa belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK ?
- b. Mengapa peran leadership dari perwira senior masih kurang ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Makalah ini bertujuan :

- a. Untuk mengidentifikasi masalah dalam upaya meningkatkan keharmonisan antar ABK untuk menunjang kelancaran operasional kapal.
- b. Untuk mencari tahu penyebab dari permasalahan yang menjadi prioritas yaitu belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK dan kurangnya peran leadership dari perwira senior.
- c. Untuk mencari pemecahan masalah tersebut sehingga dapat tercapainya keharmonisan ABK di atas kapal.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan makalah ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Agar supaya makalah ini dapat bermanfaat bagi Akademisi serta para pembaca khususnya Pasis di STIP Jakarta dalam meningkatkan keharmonisan antar ABK di atas kapal.
- 2) Agar supaya makalah ini dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan kepemimpinan peserta diklat ANT-I.

b. Manfaat Praktis

- 1) Agar supaya makalah ini dijadikan sebagai bahan masukan kepada perusahaan dalam melakukan koreksi panduan dalam meningkatkan keharmonisan hubungan kerja di atas kapal.
- 2) Agar supaya makalah ini dapat memberikan sumbang saran dan sebagai bahan perbandingan bagi Nakhoda dan perwira di atas kapal, agar lebih tanggap dan memahami dalam membina keharmonisan guna meningkatkan kinerja ABK.

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Dalam pembuatan makalah ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan antara lain :

a. Study Kasus

Penulis mengadakan penelitian dalam rangka mengatasi masalah yang nyata dalam kehidupan serta banyaknya kejadian-kejadian yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja anak buah kapal di atas kapal terutama yang disebabkan oleh hubungan kerja antar ABK yang kurang harmonis. Untuk itu perlu dicari sesuatu yang lebih baik pada ABK agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

b. Problem Solving

Dalam penulisan makalah ini, penulis berusaha memecahkan masalah yang ada di kapal terutama masalah penurunan kinerja dan perubahan perilaku anak buah kapal sebagai akibat kejenuhan yang terjadi bagi setiap individu yang bekerja di kapal. Dimana penulis mengatasi pemecahannya berdasarkan pengamatan langsung terhadap masalah yang terjadi di atas kapal. Dengan upaya memberikan dorongan dan motivasi kerja serta pendekatan kekeluargaan. Sehingga mendapat sesuatu yang lebih baik dalam peningkatan kinerja anak buah kapal di masa yang akan datang.

c. Deskriptif Kualitatif

Suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial masalah manusia. Pada pendekatan ini dibuat suatu gambaran kompleks memilih kata-kata, laporan secara terperinci dan pandangan responder dan melakukan study pada situasi yang dialami. Dalam penulisan makalah ini dijelaskan berdasarkan pengalaman dan pengamatan selama bekerja di atas kapal berupa gambaran nyata yang terjadi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data makalah ini, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Observasi (pengamatan)

Yaitu berdasarkan pengalaman yang penulis temui selama bekerja sebagai Nakhoda di atas kapal.

b. Metode Perpustakaan

Dimana data informasi didapat dari buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan judul makalah.

3. Subjek Penelitian

Dalam penyusunan makalah ini penulis mengambil ABK di atas kapal MT.Dimas Putra V sebagai subyek pada penelitian yang mana penulis bekerja sebagai Nakhoda dan mengadakan pengamatan berkaitan dengan keharmonisan antar ABK di kapal tersebut.

4. Teknik Analisis Data

Tehnik analisis data yang penulis gunakan dalam pembuatan makalah ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menggambarkan data-data yang sudah penulis dapatkan sebelumnya. Analisis berdasarkan survey, pengamatan dan pengalaman penulis sendiri sebagai nakhoda di atas MT.Dimas Putra V.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian diadakan di atas kapal MT.Dimas Putra V dalam kurun waktu bulan Januari 2020 sampai dengan Januari 2021.

2. Tempat penulisan

Penelitian dilaksanakan di atas kapal MT. Dimas Putra V berbendera Indonesia, isi kotor GT, 617 milik perusahaan PT. DIMAS PUTRA

PERTAMA. Yang beroperasi di daerah pelayaran *Near Coastal Voyage* (NCV).

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan makalah ini disajikan sesuai dengan sistematika penulisan makalah yang telah ditetapkan dalam buku pedoman penulisan makalah yang dianjurkan oleh STIP Jakarta. Dengan sistematika yang ada maka diharapkan untuk mempermudah penulisan makalah ini secara benar dan terperinci. Makalah ini terbagi dalam 4 (empat) bab sesuai dengan urutan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan makalah ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang digunakan untuk menganalisa data-data yang didapat melalui buku-buku sebagai referensi untuk mendapatkan informasi dan juga sebagai tinjauan pustaka. Pada landasan teori ini juga terdapat kerangka pemikiran yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang diambil dari lapangan sesuai dengan pengalaman penulis selama bekerja di atas MT. Dimas Putra V sebagai Nakhoda. Dengan digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis mengenai permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut sehingga permasalahan yang sama tidak terjadi lagi dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan penutup yang mengemukakan kesimpulan dari perumusan masalah yang dibahas dan saran yang berasal dari evaluasi pemecahan masalah yang dibahas didalam penulisan makalah ini dan merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Adapun teori yang penulis ambil yaitu tentang :

1. Upaya

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2008:1534), bahwa upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar berdasarkan makna dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dapat disimpulkan bahwa kata upaya memiliki arti yang sama dengan kata usaha dan demikian pula dengan kata ikhtiar, dan upaya dilakukan dalam rangka mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan.

2. Meningkatkan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “meningkatkan” adalah kata kerja dengan arti menaikkan (derajat, taraf); mempertinggi; memperhebat (produksi); mengangkat diri; memegahkan diri. Sedangkan menurut Moeliono (2000:27), peningkatan adalah sebuah cara atau usaha yang dilakukan untuk mendapatkan keterampilan atau kemampuan menjadi lebih baik.

3. Hubungan Antra Manusia

a. Keharmonisan

Menurut Purwodarminto, (2004:115) bahwa keharmonisan adalah perihal keadaan yang selaras dan serasi serta kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Sedangkan keharmonisan kerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

b. Hubungan Antar Manusia

Menurut Pandji Anoraga (2003:23) bahwa hubungan antar manusia telah ada sejak jaman primitif, dimulai dengan membentuk kelompok dengan alasan untuk melindungi diri dari serangan binatang atau makhluk lainnya, tetapi kemudian karena suatu keinginan untuk alasan sosial, seperti pengumpulan makanan, berkawan dan lain-lain.

Bentuk kelompok tersebut maju dan berkembang ke arah suatu susunan masyarakat yang lebih baik dimana anggota-anggotanya hidup lebih akrab karena sikap budaya yang umum, kepercayaan sosial, keagamaan, aspek politik dan keinginan untuk hidup serta bekerja dalam suatu kerangka “Peraturan Hukum” (*Rule of Law*).

c. Perkembangan Perilaku Kelompok

Menurut Pandji Anoraga (2003:29) Sistem sosial yang telah berkembang di dalam perjalanan sejarah mungkin banyak perbedaan tergantung pada budaya dan lingkungan, tetapi saat ini pada umumnya dirasakan pentingnya suatu organisasi yang didasarkan filosofi “*Self Governing*” (kekuasaan diri) secara adil yang menghormati harga diri dan mengakui bahwa hubungan antar manusia adalah faktor penting. Faktor yang harus dipertimbangkan apabila manusia membentuk kelompok untuk hidup bekerja bersama.

Kelompok-kelompok manusia lambat laun berkembang membentuk suatu bangsa yang memiliki pola tingkah laku yang unik pada individu masing-masing menggambarkan suatu campuran kepercayaan faktor kehidupan dan pengetahuan yang terbentuk dalam waktu yang berabad-abad. Dengan kebudayaan mereka masing-masing orang umumnya hidup secara harmonis dan seimbang, perubahan-perubahan apabila terjadi pada umumnya memerlukan periode waktu yang panjang dan perubahan-perubahan secara bertahap tersebut tidak akan menimbulkan banyak kesulitan bagi manusia yang bersangkutan. Walaupun begitu apabila perubahan budaya terjadi secara tiba-tiba dan mendadak hal itu akan mengakibatkan suatu trauma yang disebut “*Culture Shock*” yang mengakibatkan ketidak harmonisan dan ketidak bahagiaan pada manusia

yang bersangkutan. Kelompok manusia yang terbentuk dari latar budaya yang berbeda yang kemudian diharapkan untuk hidup dan bekerja di dalam hubungan yang erat dapat juga menimbulkan trauma yang sama kecuali jika persiapan-persiapan yang efektif telah dilaksanakan oleh manusia yang terlibat untuk menghadapi gaya kehidupan baru yang multi kultur.

d. Perubahan Perilaku Organisasi

Menurut Imam Wahyudi, (2012:15) bahwa undang-undang yang berhubungan dengan buruh dibuat untuk perlindungan pekerja dan serikat buruh dikembangkan untuk negosiasi atas nama pekerja dengan majikan. Pengaruh serikat buruh pada umumnya meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik dan hal ini mengakibatkan harga diri manusia menjadi suatu pertimbangan yang utama dalam negosiasi apa saja.

Setiap manusia adalah merupakan individu yang unik dan pada umumnya tidak ada dua orang manusia yang benar-benar sama secara fisik maupun mental (kecuali kelahiran kembar). Manusia secara kodrat sering dianggap mempunyai sifat-sifat bawaan yang tergantung dari perkembangan biologi dan keturunan tetapi secara luas juga dipengaruhi oleh lingkungan dan latar belakang budaya dimana manusia dilahirkan dan tumbuh menjadi dewasa, yang akhirnya ditempa oleh pengetahuan dan pengalaman.

Manusia pada hakekatnya mengungkapkan dirinya sebagai suatu *"a state of mind feelings"* yang biasanya diekspresikan melalui tindakan, kata-kata, tulisan, gambar, musik dan sebagainya, dimana selalu mengidentifikasi melalui suatu sifat tertentu, melalui emosi, kebiasaan, cara belajar, daya ingat, perasa daya intelegensi dan lain-lain. Manusia pada hakekatnya akan cenderung memerintah sesuatu dimana orang lain bereaksi satu dengan lainnya. Reaksi tersebut karena latar belakang budaya yang berbeda-beda.

Untuk berfungsi secara terpadu dan efektif suatu kelompok harus bekerja dengan bentuk kerangka kerja yang tepat baik petunjuk maupun pengawasan yang diakui dan disetujui oleh seluruh anggota kelompok. Cara orang bereaksi dan bertingkah laku terhadap situasi apabila dibawah tekanan batasan-batasan (peraturan dan hukum) tidak mudah untuk diprediksi atau dimengerti khususnya apabila dampak teknologi dan laju

perkembangannya ditekankan pada faktor kebudayaan termasuk pengertian, kepercayaan, sosial, keagamaan dan politik.

4. Anak Buah Kapal

- a. Undang-undang no.17 tahun 2008 tentang pelayaran pasal 1 butir 40 menyebutkan awak kapal yaitu orang yang bekerja atau yang dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil
- b. Pengawakan di atas kapal diatur dalam *Standard Of Training Certification and watchkeeping* (STCW) 1978 yang dikonfrensikan oleh IMO, tentang persyaratan dan sertifikasi Nakhoda, perwira dan petugas jaga pada kapal niaga dan mengalami perubahan pada tahun 1995. STCW mengatur tentang sertifikat baik kompetensi dan sertifikat penunjang sebagai persyaratan untuk menjadi awak kapal di kapal niaga.
- c. ABK adalah awak kapal selain Nakhoda. Menurut PP No. 7 Tahun 2000 Pasal 17 persyaratan kerja di kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut :
 1. Memiliki sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat keterampilan pelaut
 2. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun
 3. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.

Berdasarkan *Standard Training and Certification of Watchkeeping for Seafarer* (STCW) Amandemen Manila 2010, tentang peningkatan pengetahuan teknis, keterampilan dan profesionalisme para pelaut dijelaskan bahwa pemerintah hendaknya membuat aturan-aturan untuk menjamin bahwa perusahaan-perusahaan:

1. Menetapkan kriteria dan proses-proses untuk menyeleksi personil untuk menunjukkan standard-standard tertinggi pengetahuan teknis keahlian dan profesionalisme.
2. Memantau standard-standard yang ditunjukkan oleh personil kapal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Mendorong semua perwira untuk berpartisipasi secara aktif dalam melatih personil junior.
4. Memantau secara seksama dan meninjau secara serius kemajuan. Pengetahuan dan keahlian selama menjalankan tugas diatas kapal.
5. Memberikan pelatihan penyegaran dan peningkatan dengan interval-interval waktu sesuai dengan kebutuhan.
6. Mengambil langkah-langkah yang memadai untuk merangsang kebanggaan terhadap tugas dan profesionalisme para personil yang dipekerjakan.

STCW Seksi A-VI/1.1 : Setiap Awak Kapal harus mendapat pelatihan pengenalan dasar keselamatan sesuai dengan seksi A-VI/1 dari peraturan-peraturan STCW sesuai dengan standar kompetensinya.

STCW Seksi A-.1/14.5 : Setiap Pelaut yang baru naik kapal milik mana saja harus mendapatkan familiarisasi sesuai dengan tugas-tugas khususnya untuk mengenal kapalnya secara menyeluruh tentang pengaturan, perlengkapan, prosedur-prosedur dan karakteristik kapal yang relevan untuk tugas-tugas rutin dan keadaan darurat.

5. Menunjang

Menurut Poerwodarminto (2015:623) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa menunjang/penunjang dapat diartikan sebagai pendorong, salah satu aspek yang dapat membantu mewujudkan tujuan yang diharapkan.

6. Kelancaran

Menurut Poerwodarminto (2015:421) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa kelancaran merupakan keadaan yang dapat menyebabkan pelaksanaan terlaksana dengan baik dan maksimal. Dengan demikian kelancaran adalah suatu yang dapat mendorong kegiatan aktivitas yang akan dikerjakan oleh mahasiswa sehingga akan berpengaruh pada pencapaian hasil yang diinginkan.

7. Operasional

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015:711) bahwa operasional adalah ruang lingkup operasi. Operasional mencakup segala hal yang berkaitan dengan kegiatan operasi.

8. Kapal

Undang-undang no.17 tahun 2008 tentang pelayaran pasal 1 butir 36 menyebutkan Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah

9. Kepemimpinan (Leadership)

• Pemimpin di Atas Kapal

- a. Menurut Pandji Anoraga (2003:23) dalam buku yang berjudul Psikologi Kepemimpinan menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.
- b. Menurut Wirawan, (2014:6) menyatakan bahwa pengertian *leadership* menurut Gary Yukl adalah “*Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish sharde objective*”.
- c. Menurut Kartono, (2002:153), menyatakan bahwa pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi yang

konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan, selanjutnya dikatakan pemimpin harus mahir melaksanakan kepemimpinannya.

- **Peran dan Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Imam Wahyudi, (2012:15) bahwa tujuan dan fungsi seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seseorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar.

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima pokok kepemimpinan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Imam Wahyudi (2012:16) yaitu sebagai berikut :

- 1) Fungsi Intruksional

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikasi pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

- 2) Fungsi Konsultasi

Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

- 3) Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

- 4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberi pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun

tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat belajar.

10. ISM Code

Dalam ISM Code Bab 5 tentang Tanggung Jawab Dan Wewenang Nakhoda dijelaskan bahwa :

- a. Perusahaan harus secara jelas mendefinisikan dan mendokumentasikan tanggung jawab dan wewenang dengan:
 1. Menerapkan kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan Perusahaan;
 2. Memotivasi kru dalam mengamati kebijakan itu;
 3. Mengeluarkan perintah dan instruksi yang sesuai dengan cara yang jelas dan sederhana;
 4. Memverifikasi bahwa persyaratan yang ditentukan diamati; dan
 5. Meninjau SMS dan melaporkan kekurangannya ke manajemen berbasis pantai. (*ISM Code 5.1*)
- b. Perusahaan harus memastikan bahwa SMS yang beroperasi di atas kapal berisi pernyataan yang jelas menekankan otoritas Master. Perusahaan harus menetapkan dalam SMS bahwa master memiliki wewenang utama dan tanggung jawab untuk membuat keputusan sehubungan dengan keselamatan dan pencegahan polusi dan untuk meminta bantuan Perusahaan sebagaimana diperlukan. (*ISM Code 5.2*)

- a. Dalam ISM Code Edisi 2001, Elemen 6 Sumber Daya dan Personil, yaitu :
1. Perusahaan harus menjamin bahwa Nakhoda
 - 1) Memenuhi syarat untuk memimpin.
 - 2) Mengenal benar SMS perusahaan.
 - 3) Diberi dukungan yang diperlukan sehingga tugas Nakhoda dapat dilaksanakan dengan aman (*ISM Code 6.1*)
 2. Perusahaan harus menjamin bahwa setiap kapal diawaki dengan pelaut yang berkualitas, memiliki sertifikat dan sehat sebagai pelaut sesuai dengan persyaratan nasional dan internasional (*ISM Code 6.2*).
 3. Perusahaan harus menyusun prosedur yang memastikan agar personil baru atau personil yang dipindahkan ke tugas baru yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan diberikan tugas-tugasnya, instruksi-instruksi penting sebelum berlayar, harus diidentifikasi dan di dokumentasikan (*ISM Code 6.3*).
 4. Perusahaan harus memastikan agar seluruh personil yang terlibat dalam SMS perusahaan, memiliki pengertian yang cukup atas aturan dan peraturan (*ISM Code 6.4*).
 5. Perusahaan harus menyusun dan memelihara prosedur untuk mengenal setiap pelatihan yang mungkin disyaratkan dalam menunjang sistem manajemen keselamatan dan memastikan bahwa pelatihan dimaksud diberikan kepada semua personel. (*ISM Code 6.5*)
 6. Perusahaan harus menyusun prosedur dimana semua personel kapal menerima informasi yang berkaitan dengan sistem manajemen keselamatan dalam bahasa lapangan atau bahasa yang dimengerti oleh mereka. (*ISM Code 6.6*)
 7. Perusahaan harus memastikan bahwa personil kapal mampu berkomunikasi secara efektif dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan SMK (*ISM Code 6.7*)

11. *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*

- a. *Persyaratan Minimal Untuk Bekerja Di Kapal*
 1. *Minimum age* (Usia minimal)
 2. *Medical certificate* (Sertifikat kesehatan)
 3. *Training and qualifications* (Pelatihan dan keterampilan)
 4. *Recruitment and placement* (Penerimaan dan penempatan)

- b. *Seafarers Employment Agreements* (Keadaan Pekerjaan)
 1. *Seafarers' employment agreements* (perjanjian kerja)
 2. *Wages* (Gaji)
 3. *Hours of work and hours of rest* (Jam kerja dan istirahat)
 4. *Entitlement to leave* (Hak untuk cuti)
 5. *Repatriation* (Pemulangan)
 6. *Seafarer compensation for the ship's loss or foundering* (Ganti rugi pelaut untuk kapal yang rugi atau memburuk)
 7. *Manning levels* (Mutu pengawakan)
 8. *Career and skill development and opportunities for seafarers' employment* (Karir dan pengembangan keterampilan dan kesempatan kerja pelaut)

- c. *Accommodation, Recreational Facilities, Food And Catering* (Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan dan Catering)
 1. *Accommodation and recreational facilities* (Akomodasi dan Fasilitas Rekreasi)
 2. *Food and catering* (Makanan dan Catering)

- d. *Health Protection, Medical Care, Welfare And Social Security Protection* (Perlindungan dan Perawatan Kesehatan, Kesejahteraan, dan Perlindungan Keamanan Sosial)
 1. *Medical care on board ship and ashore* (Perawatan medis di kapal dan darat)
 2. *Shipowners' liability* (Kewajiban pemilik kapal)
 3. *Health and safety protection and accident prevention* (Kesehatan dan keselamatan perlindungan dan pencegahan kecelakaan)

4. *Access to shore-based welfare facilities* (Akses ke fasilitas kesejahteraan berbasis pantai)
 5. *Social security* (Jaminan sosial)
- e. *Compliance And Enforcement* (Kepatuhan dan Penegakkan)

12. Kerjasama

Menurut Pamudji (2005:231) bahwa kerjasama ialah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi antar individu yang melakukan kerjasama hingga tercapai tujuan yang dinamis. Terdapat tiga unsur yang terkandung dalam kerjasama yakni orang yang melakukan kerjasama, adanya interaksi dan adanya tujuan yang sama.

Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama. Dengan bekerjasama kelompok kecil akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

Menurut Modjiono (2009:61) menerangkan bahwa tujuan kerjasama sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah
- b. Mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan komunikasi.
- c. Menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan seseorang.
- d. Untuk dapat memahami dan menghargai satu sama lain.

Dari penjelasan diatas pembelajaran kerjasama bermaksud untuk memudahkan seseorang mengerjakan tugas secara bersama-sama dan memudahkannya dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

13. Pelatihan

- **Pengertian Pelatihan**

- a. Wilson Bangun (2002:200) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.
- b. Supriyatin (2013:58) menyatakan bahwa pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.
- c. Veithzal Rivai, (2008:226) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya
- d. Sadili, Samsudin, (2009:110) menyatakan bahwa pelatihan adalah merupakan kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek) karena suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

- **Jenis Pelatihan**

Supriyatin (2013:58) menyatakan bahwa menurut Mathis dan Jackson pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokkan yang umum meliputi :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin : Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis : Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis dan hubungan pelanggan).
3. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah : Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya : komunikasi antarpribadi, keterampilan-keterampilan manajerial kepemimpinan dan pemecahan konflik).
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif : Menyediakan locus jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional).

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya di atas, secara garis besar keharmonisan antar ABK di atas kapal sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran operasional kapal. Dalam rangka menjalin keharmonisan antar ABK tersebut ditemui berbagai masalah, akan tetapi dalam pembahasan makalah ini penulis menekankan pada masalah belum terjalinnya keharmonisan yang baik antar ABK dan kurangnya peran leadership dari perwira senior.

Untuk lebih jelaskan penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

**UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL
UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL MV. DIMAS PUTRA V**

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK
2. Kurangnya peran leadership dari perwira senior
3. Menurunnya semangat kerja ABK
4. Kurangnya tanggung jawab ABK dalam menjalankan tugasnya
5. Kurang baiknya manajemen kerja di atas kapal

BATASAN MASALAH

Belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK

Kurangnya peran leadership dari perwira senior

RUMUSAN MASALAH

Mengapa belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK ?

Mengapa peran leadership dari perwira senior masih kurang ?

ANALISIS DATA

1. Sebagian ABK merasa lebih senior dari ABK lainnya
2. Kurangnya sarana untuk menunjang kebersamaan

1. Kurangnya pengalaman perwira senior tentang *leadership*
2. Kurangnya pemahaman Perwira senior tentang *leadership*

PEMECAHAN MASALAH

1. Memberikan pengarahan tentang persatuan visi perusahaan
2. Mengadakan *general meeting* setiap periode tertentu

1. Mengadakan familiarisasi *leadership* bagi perwira senior
2. Memberikan pelatihan kepada perwira senior secara maksimal

OUTPUT

Dengan memberikan pengarahan tentang persatuan visi perusahaan, mengadakan *general meeting* setiap periode tertentu, mengadakan familiarisasi *leadership* bagi perwira senior, dan memberikan pelatihan kepada perwira senior secara maksimal keharmonisan antar ABK dapat ditingkatkan

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Obyek penelitian dalam makalah ini yaitu MT. Dimas Putra V dengan data kapal sebagai berikut :

<i>Ship's Name</i>	: MT. Dimas Putra V
<i>Call Sign</i>	: P K R V
<i>Flag / Port of Registry</i>	: Indonesia / Jakarta
<i>Type of Vessel</i>	: Oil Products Tanker
<i>Gross Tonnage</i>	: 617 Tons
<i>LOA</i>	: 64 m
<i>Owner</i>	: PT. Dimas Putra Pertama

Data lengkap dapat dilihat pada lampiran 1 ship particular

Adapun fakta yang penulis temui selama penulis bekerja di atas MT. Dimas Putra V sebagai Nakhoda diantaranya adalah sebagai berikut :

1. **Belum Terjalinnnya Keharmonisan yang baik antar ABK**

Berbicara tentang penurunan kinerja anak buah kapal, maka kita mendapatkan banyak hal yang mendorong atau menyebabkan timbulnya penurunan kinerja diantaranya adalah kurang harmonisnya hubungan kerja di atas kapal yang berimbas pada kinerja Awak kapal yang menurun. Ini fakta di setiap kapal termasuk di MT. Dimas Putra V tempat penulis bekerja. Dalam penulisan makalah ini yang menjadi obyek penelitian penulis adalah MT. Dimas Putra V, dimana penulis bekerja di atas kapal tersebut terjadi banyak permasalahan keharmonisan antar awak kapal yang di timbulkan.

MT. Dimas Putra V dimana Penulis bekerja sebagai Nakhoda dengan awak kapal yang banyak begitu bervariasi yang terdiri dari perbedaan daerah, budaya, pendidikan dan pengalaman serta berbagai kepentingan di atas kapal. Fakta seperti ini merupakan tingkat kesulitan tersendiri untuk menyatukan misi

dan visi demi terciptanya kerja sama yang harmonis untuk mendukung operasional yang optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagaimana kejadian pada tanggal 12 Mei 2020 saat kapal dalam pelayaran, terjadi perselisihan antara Bosun dengan Jurumudi yang disebabkan adanya kesalahpahaman dari keduanya. Kejadian berawal saat Bosun menegur Jurumudi dengan nada yang sedikit keras, sehingga membuat Jurumudi tersinggung. Perselisihan seperti ini terjadi di atas kapal, bahkan baik Mualim I maupun Masinis I sempat saling salah paham dikarenakan *Rating* kurang merespon dan cenderung menghindar jika ditegur masing-masing Perwira Apa yang diperintahkan, Perwira merasa diabaikan. Dari perasaan tidak suka dan resah yang timbul pada diri *Rating*, menimbulkan ketidakpatuhan terhadap perintah Perwira.

2. Kurangnya Peran *Leadership* dari Perwira Senior

Pada tanggal 15 Mei 2020 pada saat MT. Dimas Putra V berlayar menuju Pelabuhan Panjang, dilakukan pengecatan *main deck*. Pada awalnya telah direncanakan bisa selesai dalam setengah hari, tetapi dikarenakan mereka tidak diawasi dalam bekerja, hasilnya, pekerjaan tersebut tidak selesai sesuai dengan waktu yang di rencanakan, sedangkan kapal harus tiba dan harus sandar pada sore hari.

Rating hanya sungguh-sungguh bekerja pada saat ada Perwira yang memperhatikan mereka dalam bekerja. Tetapi setelah Perwira pergi, mereka memperlambat kegiatan mereka. Para *Rating* hanya menganggap perintah kerja sebagai sesuatu yang membebankan mereka, sehingga hasil kerjanya juga tidak memuaskan. Mereka akhirnya tenggelam dalam rutinitas kerja yang menimbulkan perasaan bosan yang pada akhirnya bisa berakibat pada hilangnya semangat untuk bekerja.

Tidak adanya kesadaran akan tanggungjawab *Rating* atas pekerjaannya disebabkan motivasi yang kurang pada diri mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Selain itu juga faktor pengalaman dan keterampilan dari *Rating* itu sendiri juga berpengaruh pada hasil kinerja yang diperoleh. Beberapa kali

penulis menemui *Rating* yang belum mempunyai pengalaman berlayar sebelumnya.

Mereka hanya berbekal pendidikan teori di tempat Diklat, sehingga pada saat mulai berdinasi di atas kapal mereka masih tampak bingung mengenai apa yang harus dikerjakan, walaupun pada saat serah terima jabatan dengan *Rating* yang lama sudah dijelaskan tentang tugas-tugasnya.

B. ANALISIS DATA

Dari 2 (dua) masalah yang jadi prioritas dibawah ini, maka penulis dapat memberikan analisis beberapa penyebab masalah tersebut dengan penjabarannya sehingga pada saat pemecahan masalah lebih dapat dilakukan dengan lebih sistematis dan ringkas.

1. Belum Terjalannya Keharmonisan yang baik antar ABK

Penyebabnya antara lain :

a. Sebagian ABK Merasa Lebih Senior Dari ABK Lainnya

Di atas MT. Dimas Putra V Nahkoda dan Anak Buah Kapal (ABK) berasal dari berbagai daerah yang mempunyai latar belakang budaya dan pendidikan yang berbeda. Hal ini mengakibatkan juga dalam cara pandang ABK dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sebagai contoh ada seorang ABK yang berasal dari satu daerah merasa dirinya lebih berpengalaman (senior) dalam bekerja dibandingkan dengan rekannya yang berasal dari daerah lain. Keadaan seperti ini membuat ABK merasa lebih baik dari ABK yang lain. Akan tetapi ada juga seorang ABK yang merasa tidak perlu cepat-cepat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan tapi lebih mengutamakan ketelitian dalam bekerja, ada juga yang sibuk dengan dirinya sendiri dalam bekerja dan tidak mau mendengarkan saran dan juga tidak mau bekerja-sama dengan ABK yang lain. Fakta kondisi tersebut tentu saja menghambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya memperlambat dirinya dalam bekerja.

Dari contoh-contoh yang telah diuraikan di atas tadi, dapatlah dilihat kurang maksimalnya pengalaman dasar yang menghambat kerja-sama

diantara ABK, yang seharusnya dapat bekerja-sama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dengan demikian hal ini juga pada akhirnya menyebabkan adanya perbedaan pandangan dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal-hal ini pada akhirnya dapat berakumulasi menjadi suatu sebab adanya persaingan-persaingan yang berujung pada ketidak harmonisan dalam suasana kerja.

Selain dapat menghambat proses operasional kapal, pengalaman ABK juga diperlukan dalam meningkatkan komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal. Dengan pengalaman yang memadai, maka diharapkan ABK akan mampu melakukan komunikasi yang baik antar ABK maupun dengan pihak perusahaan di darat, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja ABK di atas kapal.

b. Kurangnya Sarana Untuk Menunjang Kebersamaan

Ruang gerak pelaut yang terbatas dan masing-masing tugas kerja yang berbeda sering menimbulkan konflik. Terjadinya konflik tersebut bisa datang dari pribadi personil yaitu masalah keluarga di rumah atau konflik yang terjadi antara sesama personil itu sendiri karena kurangnya hubungan yang harmonis di antara para personil tersebut. Jika Nakhoda tidak dapat memotivasi anak buah kapalnya dengan baik maka hasil kerja yang diharapkan akan sulit tercapai di sini sangat diperlukan adanya suatu fasilitas dan sarana sosial yang dapat digunakan oleh anak buah kapal sebagai tempat untuk interaksi dan komunikasi setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kapal diciptakan sebagai sarana transportasi yang dapat mengangkut, oleh karenanya arsitek kapal merancang kapal memiliki ruang muat yang maksimal. Dengan terbatasnya ruangan yang ada di atas kapal maka perlu di adakan solusi bagaimana memanfaatkan ruangan-ruangan yang ada di atas kapal semaksimal mungkin. Dengan demikian, sarana untuk menunjang kebersamaan bagi ABK di atas kapal sangatlah minim.

Ruang gerak pelaut yang terbatas dan masing-masing tugas kerja yang berbeda sering menimbulkan konflik. Terjadinya konflik tersebut bisa datang dari pribadi personil yaitu masalah keluarga di rumah atau konflik

yang terjadi antara sesama personil itu sendiri karena kurangnya hubungan yang harmonis di antara para personil tersebut. Jika Nakhoda tidak dapat memberi motivasi anak buah kapalnya dengan baik maka hasil kerja yang diharapkan akan sulit tercapai di sini sangat diperlukan adanya suatu fasilitas dan sarana sosial yang dapat digunakan oleh anak buah kapal sebagai tempat untuk interaksi dan komunikasi setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2. Kurangnya Peran *Leadership* dari perwira senior

Penyebabnya antara lain :

a. Kurangnya Pemahaman Perwira Senior Tentang *Leadership*

Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "Pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Adapun istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "Pemimpin". Sedangkan istilah "Memimpin" dipergunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Yang terjadi di atas kapal adalah bahwa Perwira belum mampu memahami sepenuhnya mengenai peran pemimpin, apa tugas dan kewajibannya, dan masih memiliki kelemahan di dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya.

Perwira dalam menjalankan kepemimpinannya akan menjadi contoh atau panutan bagi ABK. Segala tingkah laku dan sikap yang dilakukan oleh Perwira menjadi tolak ukur bagi ABK karena ABK akan melihat dan menilai gerak - gerik, cara memimpin dan cara Perwira menyelesaikan permasalahan di atas kapal. Gaya kepemimpinan seorang Perwira banyak macam dan karakteristiknya. Apabila tidak piawai dalam memimpin maka akan menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan dan suasana di atas

kapal. Karakteristik kepemimpinan yang tidak baik akan membawa mereka yang dipimpin gagal dalam menuju target atau tujuan bersama, apalagi jika Nakhoda memperlakukan Perwira Senior tidak sebagai mitra yang sejajar maka akan ada timbul kesenjangan dan ketidakharmonisan di atas kapal.

Sikap kepemimpinan otoriter yang di terapkan oleh Nakhoda sangatlah tidak sesuai dengan kondisi di atas kapal, mengingat banyak pemimpin yang punya bakat besar berhenti begitu saja setelah dipaksa membayar dan mendapatkan bahwa jalan pintas tidak menghasilkan dalam jangka panjang.

Untuk dapat menjadi pemimpin seseorang harus punya pengikut. Dan untuk bisa punya pengikut, seseorang harus punya keyakinan diri. Dengan demikian, kualitas yang unggul untuk menjadi pemimpin tidak perlu disangsikan lagi adalah integritas. Tanpa integritas tidak mungkin ada sukses yang sesungguhnya.

Selama penulis bekerja diatas kapal, masih dijumpai beberapa ABK (baik yang sudah bekerja di atas kapal maupun yang baru naik kapal) yang belum memahami tentang aturan perusahaan. Untuk menunjang pengoperasian kapal diperlukan awak kapal yang mengikuti dan melaksanakan segala kegiatan kerja dengan dasar aturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan awak kapal harus berani meninggalkan kebiasaan kebiasaan buruk yang selama ini mereka anggap baik dan benar. Memang pengawasan sangat besar terhadap pelaksanaan aturan perusahaan.

Awak kapal yang terampil mampu bekerja serta dapat mengikuti perkembangan kemajuan teknologi apabila terjadi masalah seperti perubahan peraturan perusahaan. Pengawasan pelaksanaan aturan perusahaan besar peranannya sebagai motivator dalam arti peran aktif dari perwira senior untuk mengawasi ABK baik dalam hal bekerja.

Dengan adanya pengawasan dari perwira senior maka dapat meningkatkan kinerja maupun kesadaran dalam mendukung manajemen kapal dan perusahaan sehingga selalu siap bila diadakan pemeriksaan bahkan audit

sekalipun. Pengawasan ini menimbulkan rasa percaya diri sehingga ABK akan mengerti pentingnya memahami aturan perusahaan. Dengan demikian maka kelancaran proses perawatan kapal dan pengoperasian kapal dapat berjalan sesuai dengan manajemen perusahaan.

b. Kurangnya Pengalaman Perwira Senior Tentang Leadership

Faktor kurangnya pengalaman dapat berkaitan pula dengan tidak adanya input pengetahuan yang didapat selama menjalani pendidikan dan pelatihan ahli kelautan, karena tidak terdapatnya kurikulum mengenai kepemimpinan. Selain dari pada itu telah diketahui bahwa Nakhoda di atas kapal dan perwira kapal pada umumnya tidak mengikuti pendidikan.

Satu kenyataan yang menarik mengenai perwira kapal niaga adalah bahwa umumnya mereka tidak diajar seni kepemimpinan (*leadership*). Biasanya mereka harus memetikinya selama karirnya. Sekarang setiap Nakhoda harus memperhatikan orang-orang yang dipimpinya. Dia harus peka terhadap kebutuhan, harapan dan kekhawatiran ABK. Pemimpin dikapal tidak hanya harus menyediakan dirinya siap untuk menasehati ABK mengenai pekerjaan mereka. Dengan demikian Perwira harus memiliki kemampuan dalam memimpin dengan baik dan memahami akan arti kepemimpinan dan komponen-komponennya.

Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik dan menjadi pelaut yang baik, seorang anak buah kapal yang membuat suatu kesalahan, haruslah dinasehati atau ditegur dari hati ke hati agar dapat terselesaikan dengan cara kekeluargaan dengan tetap berpegang pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu mengadakan peningkatan hubungan yang harmonis melalui komunikasi yang baik serta timbal balik antara atasan dengan bawahan tanpa memandang tingkat pendidikan, maupun jabatan dari masing-masing anak buah kapal, sesuai dengan peraturan dan prosedur dari perusahaan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis sesama anak buah kapal, seorang Pemimpin harus memegang teguh dalam menjalankan fungsinya tata cara ataupun prosedur

yang telah digariskan oleh perusahaan dengan tidak mengabaikan faktor kemanusiaan dan faktor-faktor kekeluargaan.

Berbicara tentang kepemimpinan, harus disinggung juga mengenai kewibawaan seorang pemimpin. Seorang pemimpin akan kehilangan fungsinya apabila tidak didukung dengan kewibawaan, bahkan berbagai kegagalan kepemimpinan didalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan antara lain disebabkan oleh tidak adanya faktor kewibawaan.

C. PEMECAHAN MASALAH

Permasalahan tidak akan terjadi, jika kewibawaan Pimpinan dapat dilaksanakan dengan baik dan teratur, serta dapat dijalankan oleh semua bawahannya. Oleh karena itu penulis mencoba menganalisis pemecahan masalah di atas.

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Belum Terjalinnnya Keharmonisan yang baik antar ABK

Pemecahannya sebagai berikut :

1) Memberikan Pengarahan Tentang Persatuan Visi Perusahaan

Etos kerja yang mengandung nilai-nilai positif dari budaya lingkungan kerja yang berprinsip kesetiakawanan diantara Perwira dan Rating, rasa simpati atas kerja keras rekan kerja, rasa bertanggungjawab penuh atas pekerjaan, memberikan hormat dan penghargaan tulus terhadap Nakhoda dan ABK menjadikan diri berdisiplin tinggi, ulet, rajin, dan bersemangat adalah yang terbaik untuk menciptakan keharmonisan hubungan kerja.

Keharmonisan hubungan kerja harus diciptakan melalui kesadaran tinggi, kerja keras yang tulus dan sistematis dalam mengupayakan lingkungan kerja menjadi nyaman dengan energi positif yang membimbing semua ABK menjadi pribadi yang unggul yang siap berbakti dan berjuang bersama dalam mendapatkan prestasi dan kinerja kerja terbaik.

Keharmonisan kerja tidak akan tercipta begitu saja. Untuk membangun keharmonisan hubungan kerja, Nakhoda harus

melakukan latihan dan pembelajaran melalui sebuah proses panjang yang terencana dengan baik, untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja dengan tingkat keharmonisan hubungan kerja yang tinggi.

2) Mengadakan *General Meeting* Setiap Periode Tertentu

Sebagai seorang Nakhoda yang berkualitas, harus dapat mengkoordinasi anak buahnya di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dihadapi, sebab ada kalanya kita mendapat suatu pekerjaan yang mungkin memakan waktu lama misalnya proses bongkar muat namun banyak ABK yang sering mengabaikan perintah Nakhoda karena ABK tersebut tidak diberitahu tentang tugas dan fungsinya. ABK pada saat melakukan pekerjaan, alangkah baiknya jika sebelum melaksanakan pekerjaan diadakan *general meeting* yang dipimpin oleh Nakhoda dengan menunjuk Mualim I sebagai kepala kerja.

Di dalam *general meeting* ini seorang Nakhoda memberi arahan kepada kru, tentang posisi masing-masing dan juga memberitahukan kepada kru tersebut, agar dapat mendengarkan instruksi yang diberikan dengan baik dan benar. Dalam hal ini, Nakhoda menunjuk Mualim I sebagai kepala kerja sebagai pemberi instruksi di lapangan.

Disamping itu, ada juga *monthly report*, yang salah satu diantaranya adalah *Monthly Safety Meeting*, yang mana kapal dituntut untuk melakukan *general meeting* minimal sebulan sekali dan filenya dikirim ke kantor sebagai *monthly report*.

Dalam *general meeting* tersebut Nakhoda perlu menyampaikan hal-hal sebagai berikut :

a) Melakukan pembagian tugas yang jelas dan pengawasan

Untuk mencapai peningkatan kinerja ABK maka tingkat kualitas perencanaan kerja yang baik adalah hal yang mutlak dilaksanakan dan rencana yang sudah dibuat harus dijalankan dengan konsisten, sehingga pelaksanaan kerja sesuai dengan yang direncanakan.

Mengingat begitu banyak pekerjaan di atas kapal, maka seluruh ABK yang ada di atas kapal harus dibuatkan suatu perincian pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing ABK. Sebaiknya juga diperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman masing-masing ABK, dan kemudian juga diadakan *rolling* (pergantian) waktu dari setiap tugas jaga masing-masing. Dengan adanya perputaran tersebut, maka seluruh ABK senantiasa merasa lebih mendapatkan sesuatu yang baru dan tentunya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh ABK.

b) Memberikan pemahaman tugas dan tanggung jawab ABK

Pengorganisasian yang merupakan pengelompokan tentang tugas/pekerjaan, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang. Sebagai alat transportasi laut sebuah kapal memiliki berbagai macam peralatan dan perlengkapan serta mesin-mesin penggerak yang dioperasikan oleh manusia dalam hal ini Mualim dan anak buah kapal. Didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut suatu pengetahuan, keterampilan, keseriusan dan ketelitian terutama dalam hal mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat berakibat fatal bagi keselamatan jiwa dari ABK itu sendiri dan keselamatan pelayaran.

Dari berbagai jenis kecelakaan misalnya seperti terjatuh, tertimpa benda jatuh, tertumbuk benda keras, terjepit, terbakar, atau terkena tegangan listrik, hal ini tentu akan berakibat fatal bagi ABK dan dapat mengakibatkan kematian, cacat, gangguan kejiwaan dan kesedihan keluarga. Sementara dipihak perusahaan akan berakibat terhambatnya pengoperasian kapal, biaya pengobatan, kerusakan peralatan, sehingga membutuhkan biaya tambahan, dan merupakan suatu kerugian bagi perusahaan.

Kecelakaan-kecelakaan yang terjadi di atas kapal selain faktor yang disebabkan karena tidak ditunjang oleh perlengkapan keselamatan, yang paling menonjol adalah karena faktor kelalaian manusia (*human error*). Selain itu kurangnya pemahaman dan

keterampilan ABK dalam menjalankan tugas merupakan faktor yang cukup penting.

Masuknya zaman modern, maka arus modernisasi pun begitu cepat berkembang baik dibidang teknologi maupun bidang ilmu pengetahuan. Dengan semakin majunya teknologi maka peralatan-peralatan dikapal tentu akan semakin canggih pula, baik alat-alat navigasi, alat-alat perlengkapan kerja dan juga alat-alat keselamatan. Dari semua hal itu dituntut suatu kemampuan dari setiap ABK untuk memahami cara pengoperasian yang baik dan benar.

Dibutuhkan kedisiplinan tinggi dalam melaksanakan tugas melalui kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Hal ini perlu juga disertai perilaku dan sikap mental seorang pemimpin yang mampu membimbing dan mengarahkan ABK ke arah disiplin tinggi dalam merawat kapal atau menggunakan alat-alat keselamatan yang ada di atas kapal. Pimpinan di atas kapal harus selalu berusaha untuk bekerjasama dengan baik sebagai wujud tanggung jawab dan wewenang yang telah dipercayakan perusahaan kepadanya.

Dalam melaksanakan wewenang yang diberikan perusahaan, Mualim I sebagai pimpinan deck departemen di atas kapal bersama mualim lainnya sebagai pembantunya harus bekerja dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus selalu mengawasi atau mengendalikan para Mualim dan bawahannya. Merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk mengawasi dan mengkoordinir para ABK, karena perilaku masing-masing orang berlainan, hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan juga latar belakang sosial para ABK itu sendiri.

b. Kurangnya Peran *Leadership* dari perwira senior

Pemecahannya sebagai berikut :

1) Mengadakan Familiarisasi *Leadership* dari perwira senior

Familiarisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi awak kapal, khususnya bagi ABK dek yang akan bekerja di atas kapal. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan keutamaan familiarisasi agar berjalan dengan efektif sesuai dengan prosedur perusahaan. Pentingnya familiarisasi tercantum di dalam ISM Code elemen 6, sumber daya dan personil 6.3 yaitu *“The company should establish procedures to ensure that new personnel and personnel transferred to new assignments related to safety and protection of environment are given proper familiarization with their duties. Instruction which are essential to be provided prior to sailing should be identified, documented and given”*.

Yang artinya *“Perusahaan harus menyusun prosedur untuk memastikan agar personil baru atau personil yang dipindah tugaskan. Pengarahan yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan berupa familiarisasi (pengenalan) yang efektif terhadap tugas-tugasnya. Instruksi yang penting harus disiapkan sebelum berlayar dan harus diberikan pengenalan dan harus didokumentasikan”*.

Melakukan proses seleksi yang ketat pada calon Perwira. Seleksi bertujuan untuk memilih Perwira yang diinginkan yang tentunya mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Walaupun calon Perwira melamar melalui *crewing*, tapi pihak armada masih perlu juga untuk melakukan proses seleksi. Jadi untuk pelaksanaan manajemen yang baik, peranan orang darat sangat penting. Hal ini terutama dalam penerimaan awak kapal yang pelaksanaannya memerlukan seleksi sesuai dengan visinya.

Setelah pelamar melakukan serangkaian tes, perusahaan akan mengambil keputusan apakah pelamar tersebut diterima atau tidak.

Seleksi pelamar ini sangat penting untuk menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam menunjang operasional kapal. Sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dan kegiatan operasional kapal dapat berjalan lancar.

Memberikan spesifikasi calon Perwira yang dikehendaki kepada *crewing*. Perusahaan dalam melakukan rekrutmen dengan bantuan *crewing* harus memberikan spesifikasi calon Perwira yang dikehendaki sehingga *crewing* tersebut bisa menjadikannya sebagai acuan dalam melakukan seleksi terhadap calon Perwira. Karena tak jarang *crewing* banyak yang dalam melakukan rekrutmen tidak melakukan tes terhadap calon Perwira dengan ketat sehingga calon Perwira yang didapat tidak berkualitas. Terlebih bila mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, dimana hanya sedikit jumlah calon Perwira yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Dengan memberikan spesifikasi calon Perwira yang dikehendaki kepada perusahaan, diharapkan akan mampu menghasilkan calon Perwira yang siap untuk bekerja di atas kapal, yang mampu melaksanakan tugas dengan baik. Dan didapatkan calon Perwira yang mempunyai pengalaman yang cukup untuk bekerja di atas kapal.

2) Memberikan Pelatihan Kepada Perwira Senior Secara Maksimal

Untuk dapat menyusun suatu program latihan yang tepat dan sukses, langkah pertama yang perlu diambil ialah menentukan tujuannya yaitu tujuan latihan yang akan diprogramkan. Tujuan harus jelas dan tegas, karena tujuan menjadi pedoman bagi penentuan kebijakan pengadaan training dan pendidikan kepemimpinan. Langkah kedua ialah menentukan, kebutuhan latihan, yaitu dari segi keterampilan apa yang amat dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teknik survei kebutuhan latihan atau "*training needs survey*" dapat dilakukan dengan pengamatan wawancara angket dan sebagainya. Langkah ketiga ialah memberikan motivasi untuk mengadakan perubahan sikap, dapat melancarkan komunikasi, serta membangun kerja sama dengan semua pihak yaitu dengan atasan, teman sejawat yang sederajat dan dengan bawahan. Perlu ditambahkan, bahwa usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin dan mengembangkan kemampuan para pemimpin itu tidak selalu harus melalui latihan-latihan khusus yang formal (pendidikan khusus) saja, melainkan juga dapat dilaksanakan sambil bekerja di tengah lingkungan kerja di kapal.

Pemahaman tentang fungsi atau kegunaan aturan-aturan perusahaan di kapal terutama dalam mempersiapkan suatu pekerjaan sangat diperlukan, aturan-aturan perusahaan dari sebuah kapal sangat bervariasi dan banyak serta fungsi kegunaan dari masing-masing aturan perusahaan tidak sama. Peranan aturan-aturan perusahaan dalam proses kegiatan kerja sangat menentukan kelancaran pengoperasian kapal, awak kapal datang dan berasal dari berbagai latar belakang. Awak kapal di atas MT. Dimas Putra V besar berasal dari berbagai daerah dengan latar belakang pengalaman kerja yang berbeda-beda. Dalam hal ini para awak kapal dituntut untuk saling bekerja sama demi tercapainya tujuan.

Awak kapal dalam susunan organisasi kapal adalah sebagai tenaga pelaksana. Tenaga pelaksana adalah faktor yang menunjang keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu pekerjaan. Awak kapal sebagai pelaksana dilapangan akan menentukan operasional kapal sebagai bagian dalam organisasi kapal. Dalam hal ini tujuan organisasi yang dimaksud adalah terlaksananya pekerjaan yang dibebankan kepada manusia baik dalam hal perawatan kapal maupun waktu kapal beroperasi. Semua harapan dan rencana yang diharapkan diatas tidak akan tercapai jika sumber daya manusia bersikap apatis dan semaunya.

Sebagai pimpinan di atas kapal Perwira beserta para Perwira seniornya sangat berperan penting dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan ABK agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab akan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan misi bersama *crew*. Demikian pula dalam menilai, mengukur dan meneliti pelaksanaan kerja maupun hasil kerja dari anak buahnya, seorang Perwira harus bisa memberi penghargaan agar semangat para bawahan bertambah, sebab keberhasilan pengoperasian suatu kapal adalah atas kebersamaan dan kekompakan antara Perwira dan Rating.

Untuk menciptakan keakraban antara Nakhoda dan ABK maka seorang Perwira harus mampu memberikan contoh yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan partisipasinya baik dalam hal pengawasan maupun arahan dalam pelaksanaan tugas setiap hari baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian para ABK merasa lebih diperhatikan sehingga lebih dapat menumbuhkan lagi semangat dan gairah kerja diantara mereka. Dengan demikian pada akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis serta akrab dan kompak baik pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja.

Yang dititik beratkan atas perilaku Perwira disini adalah kepada cara berkomunikasi atau cara pendekatan terhadap ABK, sebab hal inilah yang dinilai oleh ABK. Dalam berkomunikasi haruslah jelas dan mudah dimengerti sehingga apapun yang diucapkan dapat dimengerti, karena bahasa adalah salah satu cara untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam pergaulan dan pekerjaan. Seorang Perwira perlu mengetahui dan menguasai cara berkomunikasi atau pendekatan yang baik dan tepat agar ABK tidak merasa tersisih, tertekan, tersinggung, dan merasa hanya dianggap sebagai tempat untuk menampung segala kemarahan dan kesalahan.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Belum Terjalannya Keharmonisan yang baik antar ABK

1) Memberikan Pengarahan Tentang Persatuan Visi Perusahaan

Keuntungannya :

- a) Dapat dilakukan di atas kapal
- b) Dengan pemahaman dan kesadaran akan visi yang sama sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik antar ABK

Kerugiannya :

Mebutuhkan peran serta perwira untuk memberikan pengarahan

2) Mengadakan *General Meeting* Setiap Periode Tertentu

Keuntungannya :

Dapat menumbuhkan kebersamaan antar ABK dan menambah keakraban antar ABK sehingga hubungan kerja di atas kapal lebih harmonis

Kerugiannya :

Mebutuhkan waktu, karena operasional kapal yang padat sehingga *general meeting* jarang diadakan.

b. Kurangnya Peran *Leadership* dari Perwira Senior

1) Mengadakan Familiarisasi *Leadership* dari perwira senior

Keuntungannya :

Perwira lebih memahami gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan di atas kapal

Kerugiannya :

Mebutuhkan pemahaman perwira senior.

2) Memberikan Pelatihan Kepada Perwira Senior Secara Maksimal

Keuntungannya :

Perwira mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam membina dan memberikan motivasi kerja kepada rating.

Kerugiannya :

Membutuhkan waktu dalam pelaksanaan latihan yang maksimal.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Belum Terjalannya Keharmonisan yang baik antar ABK

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka pemecahan masalah yang dipilih untuk mewujudkan kerjasama antar ABK yaitu memberikan pengarahannya tentang persatuan visi perusahaan

b. Kurangnya Peran *Leadership* dari Perwira Senior

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka pemecahan masalah yang dipilih yaitu mengadakan familiarisasi *leadership dari perwira senior*

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan masalah pada bab-bab sebelumnya yang berhubungan dengan keharmonisan antar ABK di atas kapal, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian ABK merasa lebih senior dari ABK lainnya sehingga hubungan kerja antar mereka kurang harmonis.
2. Kurangnya sarana untuk menunjang kebersamaan sehingga belum terjalin keharmonisan yang baik antar ABK.
3. Kurangnya pengalaman kerja perwira senior dalam hal kepemimpinan (*leadership*).
4. Kurangnya pemahaman Perwira senior tentang *leadership* sehingga menyebabkan peran *leadership* dari perwira senior.

B. SARAN

Dari beberapa kesimpulan di atas, maka untuk meningkatkan keharmonisan antar ABK di atas kapal guna menunjang kelancaran operasional kapal disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Untuk menjalin keharmonisan yang baik antar ABK, disarankan :
 - a. Nakhoda agar memberikan pengarahan kepada semua ABK tentang pentingnya menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - b. Nakhoda agar mengadakan kegiatan di luar pekerjaan bersama ABK setiap periode tertentu untuk memupuk rasa kebersamaan antar ABK.

2. Untuk meningkatkan peran leadership dari perwira senior, maka disarankan
 - a. Nakhoda agar memberikan pengarahan dan bimbingan kepada perwira senior tentang *leadhershship* sehingga dapat dijadikan panutan bagi pada rating.
 - b. Nakhoda perlu memberikan pelatihan kepada perwira senior secara maksimal sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kerja, cetakan ke enam*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Erlangga
- International Safety Management Code (ISM Code) Edisi 2010*, IMO Publications
- Kartono. (2002). *Psikologi Umum*. Bandung : Sinar Baru
- Mulyana, Deddy. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Poerwodarminto. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Supriyatin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Mitra Kreatif
- Standard Of Training Certification and watchkeeping (STCW) 1978 Amandemen 2010*
- SOLAS Chapter IX tentang Manajemen Untuk Pengoperasian Kapal Yang Aman. IMO Publication
- Standar Training and Certification of Watchkeeping (STCW) 1978 Amandement 2010, IMO Publications*
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

SHIP PARTICULARS

NAME : MT. DIMAS PUTRA V
OWNER : PT. DIMAS PUTRA PERTAMA
CALL SIGN : P K R V
IMO : 8865535
FLAG : INDONESIA
CLASS : BKI
REGIS : JAKARTA
YEAR OF BUILT : 1991
PLACE OF BUILT : JAPAN
NAVIGATION : RADAR, COMPASS, SSB, VHF
VESSEL TYPE : OIL PRODUCTS TANKER
GT : 617 T
DWT : 1240 T
LOA : 64 M
WIDHT : 10 M
DEPTH : 5 M
MAIN ENGINE : NIAGATA 6M28AFTE, 1030KW
GENERAL ENGINE : YANMAR 6KFL - T 185 H x 1200 Rpm
BOTTOM / HULL : DOUBLE / DOUBLE

Lampiran 2



CREW LIST

DAFTAR ANAK BUAH KAPAL

NAMA KAPAL : MT. DIMAS PUTRA V
 BENDERA : INDONESIA
 ISI KOTOR/ TENAGA PENDORONG : 617 GT / 1030 KW

AGENT : PT. DIMAS PUTRA PERTAMA
 ASAL : TANJUNG PRIOK
 TUJUAN : PANJANG

NO	NAMA	JABATAN	IJAZAH	NO PKL	NO SIJIL	NO BUKU PELAUT	EXPT BUKU PELAUT
1	M. RIZAL RAMADHAN	NAHKODA	ANT - II	308/ 1266 / 01 / SYB.TPK		A 027570	20 JUNI 2021
2	NURJAMIL	MUALIM - I	ANT - III	308/ 1419 / 10 / SYB.TPK	61	F 023932	20 APRIL 2021
3	SUPRIYADI	MUALIM – II	ANT - IV	308/ 1354 / 09 / SYB.TPK	57	C 020319	07 NOVEMBER 2021
4	CHAIRY HASRI	KKM	ATT - III	308/ 1638 / 01 / SYB.TPK	63	F 188775	07 NOVEMBER 2022
5	STEPANUS TARIGAN	MASINIS - II	ATT - III	308/ 1629 / 04 / SYB.TPK	69	D 039592	16 MARET 2021
6	M. FADIL IRWANTO	MASINIS - III	ATT - IV	308/ 1632 / 04 / SYB.TPK	70	E 090389	24 JUNI 2021
7	DARRYL VICAR	A/B	ANT - V	308/ 1631 / 04 / SYB.TPK	71	F 120590	21 MAY 2022
8	MUHAMMAD RAMDAN	A/B	ANT - D	308/ 1353 / 01 / SYB.TPK	65	E 127467	26 MAY 2022
9	LALU UNTUNG	A/B	ANT - D	308/ 1355 / 01 / SYB.TPK	49	F 177517	13 APRIL 2021
10	ARI SUPRIYANTO	BOSUN	ANT - D	308/ 541 / 07 / SYB.TPK	28	C 026969	17 JANUARI 2022
11	AHMAD ANSORI	OILER	ATT - D	308/ 116 / 11 / SYB.TPK	06	A 059067	18 JUNI 2021
12	MAKMURI	OILER	ATT - D	308/ 1352 / 09 / SYB.TPK	60	D 088288	16 JULI 2021
13	ALDO CURTO TARIGAN	OILER	ATT - D	308/ 1812 / 05 / SYB.TPK	56	D 033060	02 APRIL 2022
14	RIZKA FAJRI	KOKI	BST	308/ 167 / 05 / SYB.TPK	72	E 017459	13 MEI 2021
15	ANDI KAMAL HASAN	CADET	BST		51	F 129386	07 AGUSTUS 2021

TOTAL CREW : 15 ORANG SUDAH TERMASUK NAHKODA

Jakarta, Februari 2021
 MT. Dimas Putra V

Muhammad Rizal Ramadhan
Nahkoda

DAFTAR ISTILAH

- Awak Kapal* : Yaitu Nakhoda dan Anak Buah Kapal sesuai dengan safemaining kapal.
- Anak Buah Kapal (ABK)* : Semua orang yang bekerja di atas kapal yang memiliki PKL, buku pelaut dan masuk dalam daftar siji kecuali Nakhoda, sesuai dengan Pasal 401 KUHD.
- Crew List* : Daftar seluruh Awak Kapal yang melakukan dinas kapal sesuai yang tertera pada siji.
- Followership* : Kesiadaan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, memperlihatkan kemampuan bekerjasama dalam kelompok dan membangun suasana saling mendukung dalam kelompok
- International Safety Management Code (ISM Code)* : Kode manajemen tentang keselamatan pengoperasian kapal dan pencegahan pencemaran yang telah disahkan oleh IMO dengan resolusi no. A.741 (18) dan menjadi bab IX SOLAS' 74.
- Safety Management System* : Suatu sistem terukur dan terdokumentasi yang memungkinkan personil perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan perusahaan, sesuai Kodefikasi Manajemen Keselamatan.
- STCW* : Singkatan dari *Standards Of Training Certification and Watchkeeping*, merupakan sebuah konvensi internasional tentang standarisasi pelatihan, sertifikasi dan dinas

jaga bagi para pelaut, STCW 1978
Amandement 2010.

SOLAS

: Singkatan dari *Safety Of Life At Sea*,
merupakan sebuah kovenensi Internasional
tentang keselamatan jiwa di laut. SOLAS
1974 berdasar kan *International Maritime
Organization*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring perkembangan kebutuhan transportasi sekarang ini, transportasi laut memegang peranan yang sangat dominan sebagai alat angkut, baik untuk mengangkut barang maupun penumpang dari satu tempat ke tempat tujuan. 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.

Sebagaimana kita ketahui bahwa Awak Kapal adalah sekumpulan orang-orang yang bekerja atau diperkerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan suatu tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Sehingga awak kapal pada hakekatnya merupakan suatu kelompok atau organisasi yang terdiri dari orang-orang yang sedang bekerja di atas kapal yang menginginkan agar mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan tersebut.

Dengan kemajuan teknologi maritim dewasa ini membuat kapal-kapal menjadi semakin canggih menyesuaikan dengan tuntutan kemajuan teknologi dan peraturan-peraturan yang berlaku secara internasional seperti *Safety Of Life At Sea* (SOLAS) dan Marine Pollution (MARPOL) atau yang lainnya dimana peraturan tersebut sebagian besar telah diratifikasi oleh pemerintah Republik Indonesia.

Sesuai ketentuan *Standard Of Training Certification and Watchkeeping* (SCTW) 1978, maka para pelaut sebagai sumber daya manusia di atas kapal harus membuktikan dirinya bahwa keahlian serta kecakapan yang dimilikinya harus sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan oleh SCTW itu sendiri.

Untuk itu para pelaut harus mengikuti sistim pendidikan dan pelatihan yang ada di Indonesia dan diorganisir oleh pemerintah dalam hal ini Kementrian Perhubungan khususnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan.

Hal inilah yang menjadi tantangan berat yang dihadapi oleh setiap pemimpin di atas kapal, terlebih didalam kehidupan moderen yang ditandai dengan berbagai gejala seperti volume kerja yang meningkat yang diberikan oleh perusahaan, efektifitas, efesiensi serta interaksi antar sesama individu yang lebih komplek dimana tingkat kebutuhan hidup yang tinggi yang harus dipenuhi, yang mana kalau sumber daya manusia tidak siap dan mampu mengatasi akan menimbulkan persoalan-persoalan, perbedaan-perbedaan, kesulitan-kesulitan, dan perselisihan-perselisihan lain diantara dua individu atau lebih yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.

MT. Dimas Putra V berbendera Indonesia milik PT. Dimas Putra Pertama dimana Penulis bekerja sebagai Nakhoda diawaki dengan awak kapal yang banyak begitu bervariasi yang terdiri dari perbedaan daerah, budaya, pendidikan dan pengalaman serta berbagai kepentingan di atas kapal. Fakta seperti ini merupakan tingkat kesulitan tersendiri untuk menyatukan misi dan visi demi terciptanya kerja sama yang harmonis untuk mendukung operasional yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Pada tanggal 15 Mei 2020 pada saat MT. Dimas Putra V berlayar dari Pelabuhan Tanjung Priok menuju Pelabuhan Panjang, dilakukan pengecatan main deck. Pada awalnya telah direncanakan bisa selesai dalam setengah hari, tetapi dikarenakan mereka tidak diawasi dalam bekerja, hasilnya, pekerjaan tersebut tidak selesai pada waktu tengah hari sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan kurangnya keharmonisan antar Anak Buah kapal (ABK) di atas kapal, diantaranya yaitu kerja sama antar ABK yang belum terjalin dengan baik, kurangnya peran kepemimpinan (*leadership*) dari perwira senior dan menurunnya semangat kerja ABK dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu kurang baiknya manajemen kerja di atas kapal seperti adanya pembagian tugas yang tidak merata juga dapat menyebabkan tidak harmonisnya hubungan antar ABK di atas kapal. Adanya permasalahan tersebut dapat menghambat pekerjaan rutin di atas kapal yang berakibat pada targanggunya operasional kapal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka makalah ini mengambil judul: **“UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL MT. DIMAS PUTRA V”**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN, DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas dan pengalaman penulis alami selama bekerja di MT. Dimas Putra V, penulis menemui beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum terjalinnya keharmonisan yang baik antar ABK
- b. Kurangnya peran leadership dari perwira senior
- c. Menurunnya semangat kerja ABK
- d. Kurangnya tanggung jawab ABK dalam menjalankan tugasnya
- e. Kurang baiknya manajemen kerja di atas kapal

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang dapat terjadi dalam upaya meningkatkan keharmonisan antar ABK, maka penulis perlu membatasi pembahasannya yaitu :

- a. Belum terjalinnya keharmonisan yang baik antar ABK
- b. Kurangnya peran leadership dari perwira senior

3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah yang tersebut di atas, maka dapatlah disusun rumusan masalah yang akan dibahas sesuai dengan tujuan pembahasan sebagai berikut :

- a. Mengapa belum terjalinnya keharmonisan yang baik antar ABK ?
- b. Mengapa peran leadership dari perwira senior masih kurang ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Makalah ini bertujuan :

- a. Untuk mengidentifikasi masalah dalam upaya meningkatkan keharmonisan antar ABK untuk menunjang kelancaran operasional kapal.
- b. Untuk mencari tahu penyebab dari permasalahan yang menjadi prioritas yaitu belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK dan kurangnya peran leadership dari perwira senior.
- c. Untuk mencari pemecahan masalah tersebut sehingga dapat tercapainya keharmonisan ABK di atas kapal.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan makalah ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Agar supaya makalah ini dapat bermanfaat bagi Akademisi serta para pembaca khususnya Pasis di STIP Jakarta dalam meningkatkan keharmonisan antar ABK di atas kapal.
- 2) Agar supaya makalah ini dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan kepemimpinan peserta diklat ANT-I.

b. Manfaat Praktis

- 1) Agar supaya makalah ini dijadikan sebagai bahan masukan kepada perusahaan dalam melakukan koreksi panduan dalam meningkatkan keharmonisan hubungan kerja di atas kapal.
- 2) Agar supaya makalah ini dapat memberikan sumbang saran dan sebagai bahan perbandingan bagi Nakhoda dan perwira di atas kapal, agar lebih tanggap dan memahami dalam membina keharmonisan guna meningkatkan kinerja ABK.

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Dalam pembuatan makalah ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan antara lain :

a. Study Kasus

Penulis mengadakan penelitian dalam rangka mengatasi masalah yang nyata dalam kehidupan serta banyaknya kejadian-kejadian yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja anak buah kapal di atas kapal terutama yang disebabkan oleh hubungan kerja antar ABK yang kurang harmonis. Untuk itu perlu dicari sesuatu yang lebih baik pada ABK agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

b. Problem Solving

Dalam penulisan makalah ini, penulis berusaha memecahkan masalah yang ada di kapal terutama masalah penurunan kinerja dan perubahan perilaku anak buah kapal sebagai akibat kejenuhan yang terjadi bagi setiap individu yang bekerja di kapal. Dimana penulis mengatasi pemecahannya berdasarkan pengamatan langsung terhadap masalah yang terjadi di atas kapal. Dengan upaya memberikan dorongan dan motivasi kerja serta pendekatan kekeluargaan. Sehingga mendapat sesuatu yang lebih baik dalam peningkatan kinerja anak buah kapal di masa yang akan datang.

c. Deskriptif Kualitatif

Suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial masalah manusia. Pada pendekatan ini dibuat suatu gambaran kompleks memilih kata-kata, laporan secara terperinci dan pandangan responder dan melakukan study pada situasi yang dialami. Dalam penulisan makalah ini dijelaskan berdasarkan pengalaman dan pengamatan selama bekerja di atas kapal berupa gambaran nyata yang terjadi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data makalah ini, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Observasi (pengamatan)

Yaitu berdasarkan pengalaman yang penulis temui selama bekerja sebagai Nakhoda di atas kapal.

b. Metode Perpustakaan

Dimana data informasi didapat dari buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan judul makalah.

3. Subjek Penelitian

Dalam penyusunan makalah ini penulis mengambil ABK di atas kapal MT.Dimas Putra V sebagai subyek pada penelitian yang mana penulis bekerja sebagai Nakhoda dan mengadakan pengamatan berkaitan dengan keharmonisan antar ABK di kapal tersebut.

4. Teknik Analisis Data

Tehnik analisis data yang penulis gunakan dalam pembuatan makalah ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menggambarkan data-data yang sudah penulis dapatkan sebelumnya. Analisis berdasarkan survey, pengamatan dan pengalaman penulis sendiri sebagai nakhoda di atas MT.Dimas Putra V.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian diadakan di atas kapal MT.Dimas Putra V dalam kurun waktu bulan Januari 2020 sampai dengan Januari 2021.

2. Tempat penulisan

Penelitian dilaksanakan di atas kapal MT. Dimas Putra V berbendera Indonesia, isi kotor GT, 617 milik perusahaan PT. DIMAS PUTRA

PERTAMA. Yang beroperasi di daerah pelayaran *Near Coastal Voyage* (NCV).

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan makalah ini disajikan sesuai dengan sistematika penulisan makalah yang telah ditetapkan dalam buku pedoman penulisan makalah yang dianjurkan oleh STIP Jakarta. Dengan sistematika yang ada maka diharapkan untuk mempermudah penulisan makalah ini secara benar dan terperinci. Makalah ini terbagi dalam 4 (empat) bab sesuai dengan urutan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan makalah ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang digunakan untuk menganalisa data-data yang didapat melalui buku-buku sebagai referensi untuk mendapatkan informasi dan juga sebagai tinjauan pustaka. Pada landasan teori ini juga terdapat kerangka pemikiran yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang diambil dari lapangan sesuai dengan pengalaman penulis selama bekerja di atas MT. Dimas Putra V sebagai Nakhoda. Dengan digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis mengenai permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut sehingga permasalahan yang sama tidak terjadi lagi dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan penutup yang mengemukakan kesimpulan dari perumusan masalah yang dibahas dan saran yang berasal dari evaluasi pemecahan masalah yang dibahas didalam penulisan makalah ini dan merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Adapun teori yang penulis ambil yaitu tentang :

1. Upaya

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2008:1534), bahwa upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar berdasarkan makna dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dapat disimpulkan bahwa kata upaya memiliki arti yang sama dengan kata usaha dan demikian pula dengan kata ikhtiar, dan upaya dilakukan dalam rangka mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan.

2. Meningkatkan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “meningkatkan” adalah kata kerja dengan arti menaikkan (derajat, taraf); mempertinggi; memperhebat (produksi); mengangkat diri; memegahkan diri. Sedangkan menurut Moeliono (2000:27), peningkatan adalah sebuah cara atau usaha yang dilakukan untuk mendapatkan keterampilan atau kemampuan menjadi lebih baik.

3. Hubungan Antra Manusia

a. Keharmonisan

Menurut Purwodarminto, (2004:115) bahwa keharmonisan adalah perihal keadaan yang selaras dan serasi serta kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Sedangkan keharmonisan kerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

b. Hubungan Antar Manusia

Menurut Pandji Anoraga (2003:23) bahwa hubungan antar manusia telah ada sejak jaman primitif, dimulai dengan membentuk kelompok dengan alasan untuk melindungi diri dari serangan binatang atau makhluk lainnya, tetapi kemudian karena suatu keinginan untuk alasan sosial, seperti pengumpulan makanan, berkawan dan lain-lain.

Bentuk kelompok tersebut maju dan berkembang ke arah suatu susunan masyarakat yang lebih baik dimana anggota-anggotanya hidup lebih akrab karena sikap budaya yang umum, kepercayaan sosial, keagamaan, aspek politik dan keinginan untuk hidup serta bekerja dalam suatu kerangka “Peraturan Hukum” (*Rule of Law*).

c. Perkembangan Perilaku Kelompok

Menurut Pandji Anoraga (2003:29) Sistem sosial yang telah berkembang di dalam perjalanan sejarah mungkin banyak perbedaan tergantung pada budaya dan lingkungan, tetapi saat ini pada umumnya dirasakan pentingnya suatu organisasi yang didasarkan filosofi “*Self Governing*” (kekuasaan diri) secara adil yang menghormati harga diri dan mengakui bahwa hubungan antar manusia adalah faktor penting. Faktor yang harus dipertimbangkan apabila manusia membentuk kelompok untuk hidup bekerja bersama.

Kelompok-kelompok manusia lambat laun berkembang membentuk suatu bangsa yang memiliki pola tingkah laku yang unik pada individu masing-masing menggambarkan suatu campuran kepercayaan faktor kehidupan dan pengetahuan yang terbentuk dalam waktu yang berabad-abad. Dengan kebudayaan mereka masing-masing orang umumnya hidup secara harmonis dan seimbang, perubahan-perubahan apabila terjadi pada umumnya memerlukan periode waktu yang panjang dan perubahan-perubahan secara bertahap tersebut tidak akan menimbulkan banyak kesulitan bagi manusia yang bersangkutan. Walaupun begitu apabila perubahan budaya terjadi secara tiba-tiba dan mendadak hal itu akan mengakibatkan suatu trauma yang disebut “*Culture Shock*” yang mengakibatkan ketidak harmonisan dan ketidak bahagiaan pada manusia

yang bersangkutan. Kelompok manusia yang terbentuk dari latar budaya yang berbeda yang kemudian diharapkan untuk hidup dan bekerja di dalam hubungan yang erat dapat juga menimbulkan trauma yang sama kecuali jika persiapan-persiapan yang efektif telah dilaksanakan oleh manusia yang terlibat untuk menghadapi gaya kehidupan baru yang multi kultur.

d. Perubahan Perilaku Organisasi

Menurut Imam Wahyudi, (2012:15) bahwa undang-undang yang berhubungan dengan buruh dibuat untuk perlindungan pekerja dan serikat buruh dikembangkan untuk negosiasi atas nama pekerja dengan majikan. Pengaruh serikat buruh pada umumnya meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik dan hal ini mengakibatkan harga diri manusia menjadi suatu pertimbangan yang utama dalam negosiasi apa saja.

Setiap manusia adalah merupakan individu yang unik dan pada umumnya tidak ada dua orang manusia yang benar-benar sama secara fisik maupun mental (kecuali kelahiran kembar). Manusia secara kodrat sering dianggap mempunyai sifat-sifat bawaan yang tergantung dari perkembangan biologi dan keturunan tetapi secara luas juga dipengaruhi oleh lingkungan dan latar belakang budaya dimana manusia dilahirkan dan tumbuh menjadi dewasa, yang akhirnya ditempa oleh pengetahuan dan pengalaman.

Manusia pada hakekatnya mengungkapkan dirinya sebagai suatu "*a state of mind feelings*" yang biasanya diekspresikan melalui tindakan, kata-kata, tulisan, gambar, musik dan sebagainya, dimana selalu mengidentifikasi melalui suatu sifat tertentu, melalui emosi, kebiasaan, cara belajar, daya ingat, perasa daya intelegensi dan lain-lain. Manusia pada hakekatnya akan cenderung memerintah sesuatu dimana orang lain bereaksi satu dengan lainnya. Reaksi tersebut karena latar belakang budaya yang berbeda-beda.

Untuk berfungsi secara terpadu dan efektif suatu kelompok harus bekerja dengan bentuk kerangka kerja yang tepat baik petunjuk maupun pengawasan yang diakui dan disetujui oleh seluruh anggota kelompok. Cara orang bereaksi dan bertingkah laku terhadap situasi apabila dibawah tekanan batasan-batasan (peraturan dan hukum) tidak mudah untuk diprediksi atau dimengerti khususnya apabila dampak teknologi dan laju

perkembangannya ditekankan pada faktor kebudayaan termasuk pengertian, kepercayaan, sosial, keagamaan dan politik.

4. Anak Buah Kapal

- a. Undang-undang no.17 tahun 2008 tentang pelayaran pasal 1 butir 40 menyebutkan awak kapal yaitu orang yang bekerja atau yang dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil
- b. Pengawakan di atas kapal diatur dalam *Standard Of Training Certification and watchkeeping (STCW) 1978* yang dikonfrensikan oleh IMO, tentang persyaratan dan sertifikasi Nakhoda, perwira dan petugas jaga pada kapal niaga dan mengalami perubahan pada tahun 1995. STCW mengatur tentang sertifikat baik kompetensi dan sertifikat penunjang sebagai persyaratan untuk menjadi awak kapal di kapal niaga.
- c. ABK adalah awak kapal selain Nakhoda. Menurut PP No. 7 Tahun 2000 Pasal 17 persyaratan kerja di kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut :
 1. Memiliki sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat keterampilan pelaut
 2. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun
 3. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.

Berdasarkan *Standard Training and Certification of Watchkeeping for Seafarer (STCW) Amandemen Manila 2010*, tentang peningkatan pengetahuan teknis, keterampilan dan profesionalisme para pelaut dijelaskan bahwa pemerintah hendaknya membuat aturan-aturan untuk menjamin bahwa perusahaan-perusahaan:

1. Menetapkan kriteria dan proses-proses untuk menyeleksi personil untuk menunjukan standard-standard tertinggi pengetahuan teknis keahlian dan profesionalisme.
2. Memantau standard-standard yang ditunjukkan oleh personil kapal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Mendorong semua perwira untuk berpartisipasi secara aktif dalam melatih personil junior.
4. Memantau secara seksama dan meninjau secara serius kemajuan. Pengetahuan dan keahlian selama menjalankan tugas diatas kapal.
5. Memberikan pelatihan penyegaran dan peningkatan dengan interval-interval waktu sesuai dengan kebutuhan.
6. Mengambil langkah-langkah yang memadai untuk merangsang kebanggaan terhadap tugas dan profesionalisme para personil yang dipekerjakan.

STCW Seksi A-VI/1.1 : Setiap Awak Kapal harus mendapat pelatihan pengenalan dasar keselamatan sesuai dengan seksi A-VI/1 dari peraturan-peraturan STCW sesuai dengan standar kompetensinya.

STCW Seksi A-.1/14.5 : Setiap Pelaut yang baru naik kapal milik mana saja harus mendapatkan familiarisasi sesuai dengan tugas-tugas khususnya untuk mengenal kapalnya secara menyeluruh tentang pengaturan, perlengkapan, prosedur-prosedur dan karakteristik kapal yang relevan untuk tugas-tugas rutin dan keadaan darurat.

5. Menunjang

Menurut Poerwodarminto (2015:623) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa menunjang/penunjang dapat diartikan sebagai pendorong, salah satu aspek yang dapat membantu mewujudkan tujuan yang diharapkan.

6. Kelancaran

Menurut Poerwodarminto (2015:421) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa kelancaran merupakan keadaan yang dapat menyebabkan pelaksanaan terlaksana dengan baik dan maksimal. Dengan demikian kelancaran adalah suatu yang dapat mendorong kegiatan aktivitas yang akan dikerjakan oleh mahasiswa sehingga akan berpengaruh pada pencapaian hasil yang diinginkan.

7. Operasional

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015:711) bahwa operasional adalah ruang lingkup operasi. Operasional mencakup segala hal yang berkaitan dengan kegiatan operasi.

8. Kapal

Undang-undang no.17 tahun 2008 tentang pelayaran pasal 1 butir 36 menyebutkan Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah

9. Kepemimpinan (Leadership)

• Pemimpin di Atas Kapal

- a. Menurut Pandji Anoraga (2003:23) dalam buku yang berjudul Psikologi Kepemimpinan menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.
- b. Menurut Wirawan, (2014:6) menyatakan bahwa pengertian *leadership* menurut Gary Yukl adalah “*Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish sharde objective*”.
- c. Menurut Kartono, (2002:153), menyatakan bahwa pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi yang

konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan, selanjutnya dikatakan pemimpin harus mahir melaksanakan kepemimpinannya.

- **Peran dan Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Imam Wahyudi, (2012:15) bahwa tujuan dan fungsi seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinya. Sehingga dengan kehadiran seseorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar.

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima pokok kepemimpinan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Imam Wahyudi (2012:16) yaitu sebagai berikut :

- 1) Fungsi Intruksional

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikasi pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

- 2) Fungsi Konsultasi

Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

- 3) Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

- 4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberi pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun

tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat belajar.

10. ISM Code

Dalam ISM Code Bab 5 tentang Tanggung Jawab Dan Wewenang Nakhoda dijelaskan bahwa :

- a. Perusahaan harus secara jelas mendefinisikan dan mendokumentasikan tanggung jawab dan sehubungan dengan:
 1. Menerapkan kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan Perusahaan;
 2. Memotivasi kru dalam mengamati kebijakan itu;
 3. Mengeluarkan perintah dan instruksi yang sesuai dengan cara yang jelas dan sederhana;
 4. Memverifikasi bahwa persyaratan yang ditentukan diamati; dan
 5. Meninjau SMS dan melaporkan kekurangannya ke manajemen berbasis pantai. (*ISM Code 5.1*)
- b. Perusahaan harus memastikan bahwa SMS yang beroperasi di atas kapal berisi pernyataan yang jelas menekankan otoritas Master. Perusahaan harus menetapkan dalam SMS bahwa master memiliki wewenang utama dan tanggung jawab untuk membuat keputusan sehubungan dengan keselamatan dan pencegahan polusi dan untuk meminta bantuan Perusahaan sebagaimana diperlukan. (*ISM Code 5.2*)

- a. Dalam ISM Code Edisi 2001, Elemen 6 Sumber Daya dan Personil, yaitu :
1. Perusahaan harus menjamin bahwa Nakhoda
 - 1) Memenuhi syarat untuk memimpin.
 - 2) Mengenal benar SMS perusahaan.
 - 3) Diberi dukungan yang diperlukan sehingga tugas Nakhoda dapat dilaksanakan dengan aman (*ISM Code 6.1*)
 2. Perusahaan harus menjamin bahwa setiap kapal diawaki dengan pelaut yang berkualitas, memiliki sertifikat dan sehat sebagai pelaut sesuai dengan persyaratan nasional dan internasional (*ISM Code 6.2*).
 3. Perusahaan harus menyusun prosedur yang memastikan agar personil baru atau personil yang dipindahkan ke tugas baru yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan diberikan tugas-tugasnya, instruksi-instruksi penting sebelum berlayar, harus diidentifikasi dan di dokumentasikan (*ISM Code 6.3*).
 4. Perusahaan harus memastikan agar seluruh personil yang terlibat dalam SMS perusahaan, memiliki pengertian yang cukup atas aturan dan peraturan (*ISM Code 6.4*).
 5. Perusahaan harus menyusun dan memelihara prosedur untuk mengenal setiap pelatihan yang mungkin disyaratkan dalam menunjang sistem manajemen keselamatan dan memastikan bahwa pelatihan dimaksud diberikan kepada semua personel. (*ISM Code 6.5*)
 6. Perusahaan harus menyusun prosedur dimana semua personel kapal menerima informasi yang berkaitan dengan sistem manajemen keselamatan dalam bahasa lapangan atau bahasa yang dimengerti oleh mereka. (*ISM Code 6.6*)
 7. Perusahaan harus memastikan bahwa personil kapal mampu berkomunikasi secara efektif dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan SMK (*ISM Code 6.7*)

11. *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*

- a. *Persyaratan Minimal Untuk Bekerja Di Kapal*
 1. *Minimum age* (Usia minimal)
 2. *Medical certificate* (Sertifikat kesehatan)
 3. *Training and qualifications* (Pelatihan dan keterampilan)
 4. *Recruitment and placement* (Penerimaan dan penempatan)

- b. *Seafarers Employment Agreements* (Keadaan Pekerjaan)
 1. *Seafarers' employment agreements* (perjanjian kerja)
 2. *Wages* (Gaji)
 3. *Hours of work and hours of rest* (Jam kerja dan istirahat)
 4. *Entitlement to leave* (Hak untuk cuti)
 5. *Repatriation* (Pemulangan)
 6. *Seafarer compensation for the ship's loss or foundering* (Ganti rugi pelaut untuk kapal yang rugi atau memburuk)
 7. *Manning levels* (Mutu pengawakan)
 8. *Career and skill development and opportunities for seafarers' employment* (Karir dan pengembangan keterampilan dan kesempatan kerja pelaut)

- c. *Accommodation, Recreational Facilities, Food And Catering* (Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan dan Catering)
 1. *Accommodation and recreational facilities* (Akomodasi dan Fasilitas Rekreasi)
 2. *Food and catering* (Makanan dan Catering)

- d. *Health Protection, Medical Care, Welfare And Social Security Protection* (Perlindungan dan Perawatan Kesehatan, Kesejahteraan, dan Perlindungan Keamanan Sosial)
 1. *Medical care on board ship and ashore* (Perawatan medis di kapal dan darat)
 2. *Shipowners' liability* (Kewajiban pemilik kapal)
 3. *Health and safety protection and accident prevention* (Kesehatan dan keselamatan perlindungan dan pencegahan kecelakaan)

4. *Access to shore-based welfare facilities* (Akses ke fasilitas kesejahteraan berbasis pantai)
 5. *Social security* (Jaminan sosial)
- e. *Compliance And Enforcement* (Kepatuhan dan Penegakkan)

12. Kerjasama

Menurut Pamudji (2005:231) bahwa kerjasama ialah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi antar individu yang melakukan kerjasama hingga tercapai tujuan yang dinamis. Terdapat tiga unsur yang terkandung dalam kerjasama yakni orang yang melakukan kerjasama, adanya interaksi dan adanya tujuan yang sama.

Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama. Dengan bekerjasama kelompok kecil akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

Menurut Modjiono (2009:61) menerangkan bahwa tujuan kerjasama sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah
- b. Mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan komunikasi.
- c. Menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan seseorang.
- d. Untuk dapat memahami dan menghargai satu sama lain.

Dari penjelasan diatas pembelajaran kerjasama bermaksud untuk memudahkan seseorang mengerjakan tugas secara bersama-sama dan memudahkannya dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

13. Pelatihan

- **Pengertian Pelatihan**

- a. Wilson Bangun (2002:200) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.
- b. Supriyatin (2013:58) menyatakan bahwa pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.
- c. Veithzal Rivai, (2008:226) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya
- d. Sadili, Samsudin, (2009:110) menyatakan bahwa pelatihan adalah merupakan kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek) karena suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

- **Jenis Pelatihan**

Supriyatin (2013:58) menyatakan bahwa menurut Mathis dan Jackson pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin : Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis : Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis dan hubungan pelanggan).
3. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah : Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya : komunikasi antarpribadi, keterampilan-keterampilan manajerial kepemimpinan dan pemecahan konflik).
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif : Menyediakan locus jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional).

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya di atas, secara garis besar keharmonisan antar ABK di atas kapal sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran operasional kapal. Dalam rangka menjalin keharmonisan antar ABK tersebut ditemui berbagai masalah, akan tetapi dalam pembahasan makalah ini penulis menekankan pada masalah belum terjalinnya keharmonisan yang baik antar ABK dan kurangnya peran leadership dari perwira senior.

Untuk lebih jelaskan penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

**UPAYA MENINGKATKAN KEHARMONISAN ANTAR ANAK BUAH KAPAL
UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL MV. DIMAS PUTRA V**

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK
2. Kurangnya peran leadership dari perwira senior
3. Menurunnya semangat kerja ABK
4. Kurangnya tanggung jawab ABK dalam menjalankan tugasnya
5. Kurang baiknya manajemen kerja di atas kapal

BATASAN MASALAH

Belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK

Kurangnya peran leadership dari perwira senior

RUMUSAN MASALAH

Mengapa belum terjalannya keharmonisan yang baik antar ABK ?

Mengapa peran leadership dari perwira senior masih kurang ?

ANALISIS DATA

1. Sebagian ABK merasa lebih senior dari ABK lainnya
2. Kurangnya sarana untuk menunjang kebersamaan

1. Kurangnya pengalaman perwira senior tentang *leadership*
2. Kurangnya pemahaman Perwira senior tentang *leadership*

PEMECAHAN MASALAH

1. Memberikan pengarahan tentang persatuan visi perusahaan
2. Mengadakan *general meeting* setiap periode tertentu

1. Mengadakan familiarisasi *leadership* bagi perwira senior
2. Memberikan pelatihan kepada perwira senior secara maksimal

OUTPUT

Dengan memberikan pengarahan tentang persatuan visi perusahaan, mengadakan *general meeting* setiap periode tertentu, mengadakan familiarisasi *leadership* bagi perwira senior, dan memberikan pelatihan kepada perwira senior secara maksimal keharmonisan antar ABK dapat ditingkatkan

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Obyek penelitian dalam makalah ini yaitu MT. Dimas Putra V dengan data kapal sebagai berikut :

<i>Ship's Name</i>	: MT. Dimas Putra V
<i>Call Sign</i>	: P K R V
<i>Flag / Port of Registry</i>	: Indonesia / Jakarta
<i>Type of Vessel</i>	: Oil Products Tanker
<i>Gross Tonnage</i>	: 617 Tons
<i>LOA</i>	: 64 m
<i>Owner</i>	: PT. Dimas Putra Pertama

Data lengkap dapat dilihat pada lampiran 1 ship particular

Adapun fakta yang penulis temui selama penulis bekerja di atas MT. Dimas Putra V sebagai Nakhoda diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Belum Terjalinnnya Keharmonisan yang baik antar ABK

Berbicara tentang penurunan kinerja anak buah kapal, maka kita mendapatkan banyak hal yang mendorong atau menyebabkan timbulnya penurunan kinerja diantaranya adalah kurang harmonisnya hubungan kerja di atas kapal yang berimbas pada kinerja Awak kapal yang menurun. Ini fakta di setiap kapal termasuk di MT. Dimas Putra V tempat penulis bekerja. Dalam penulisan makalah ini yang menjadi obyek penelitian penulis adalah MT. Dimas Putra V, dimana penulis bekerja di atas kapal tersebut terjadi banyak permasalahan keharmonisasian antar awak kapal yang di timbulkan.

MT. Dimas Putra V dimana Penulis bekerja sebagai Nakhoda dengan awak kapal yang banyak begitu bervariasi yang terdiri dari perbedaan daerah, budaya, pendidikan dan pengalaman serta berbagai kepentingan di atas kapal. Fakta seperti ini merupakan tingkat kesulitan tersendiri untuk menyatukan misi

dan visi demi terciptanya kerja sama yang harmonis untuk mendukung operasional yang optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagaimana kejadian pada tanggal 12 Mei 2020 saat kapal dalam pelayaran, terjadi perselisihan antara Bosun dengan Jurumudi yang disebabkan adanya kesalahpahaman dari keduanya. Kejadian berawal saat Bosun menegur Jurumudi dengan nada yang sedikit keras, sehingga membuat Jurumudi tersinggung. Perselisihan seperti ini terjadi di atas kapal, bahkan baik Mualim I maupun Masinis I sempat saling salah paham dikarenakan *Rating* kurang merespon dan cenderung menghindar jika ditegur masing-masing Perwira Apa yang diperintahkan, Perwira merasa diabaikan. Dari perasaan tidak suka dan resah yang timbul pada diri *Rating*, menimbulkan ketidakpatuhan terhadap perintah Perwira.

2. Kurangnya Peran *Leadership* dari Perwira Senior

Pada tanggal 15 Mei 2020 pada saat MT. Dimas Putra V berlayar menuju Pelabuhan Panjang, dilakukan pengecatan *main deck*. Pada awalnya telah direncanakan bisa selesai dalam setengah hari, tetapi dikarenakan mereka tidak diawasi dalam bekerja, hasilnya, pekerjaan tersebut tidak selesai sesuai dengan waktu yang di rencanakan, sedangkan kapal harus tiba dan harus sandar pada sore hari.

Rating hanya sungguh-sungguh bekerja pada saat ada Perwira yang memperhatikan mereka dalam bekerja. Tetapi setelah Perwira pergi, mereka memperlambat kegiatan mereka. Para *Rating* hanya menganggap perintah kerja sebagai sesuatu yang membebankan mereka, sehingga hasil kerjanya juga tidak memuaskan. Mereka akhirnya tenggelam dalam rutinitas kerja yang menimbulkan perasaan bosan yang pada akhirnya bisa berakibat pada hilangnya semangat untuk bekerja.

Tidak adanya kesadaran akan tanggungjawab *Rating* atas pekerjaannya disebabkan motivasi yang kurang pada diri mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Selain itu juga faktor pengalaman dan keterampilan dari *Rating* itu sendiri juga berpengaruh pada hasil kinerja yang diperoleh. Beberapa kali

penulis menemui *Rating* yang belum mempunyai pengalaman berlayar sebelumnya.

Mereka hanya berbekal pendidikan teori di tempat Diklat, sehingga pada saat mulai berdinasi di atas kapal mereka masih tampak bingung mengenai apa yang harus dikerjakan, walaupun pada saat serah terima jabatan dengan *Rating* yang lama sudah dijelaskan tentang tugas-tugasnya.

B. ANALISIS DATA

Dari 2 (dua) masalah yang jadi prioritas dibawah ini, maka penulis dapat memberikan analisis beberapa penyebab masalah tersebut dengan penjabarannya sehingga pada saat pemecahan masalah lebih dapat dilakukan dengan lebih sistematis dan ringkas.

1. Belum Terjalannya Keharmonisan yang baik antar ABK

Penyebabnya antara lain :

a. Sebagian ABK Merasa Lebih Senior Dari ABK Lainnya

Di atas MT. Dimas Putra V Nahkoda dan Anak Buah Kapal (ABK) berasal dari berbagai daerah yang mempunyai latar belakang budaya dan pendidikan yang berbeda. Hal ini mengakibatkan juga dalam cara pandang ABK dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sebagai contoh ada seorang ABK yang berasal dari satu daerah merasa dirinya lebih berpengalaman (senior) dalam bekerja dibandingkan dengan rekannya yang berasal dari daerah lain. Keadaan seperti ini membuat ABK merasa lebih baik dari ABK yang lain. Akan tetapi ada juga seorang ABK yang merasa tidak perlu cepat-cepat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan tapi lebih mengutamakan ketelitian dalam bekerja, ada juga yang sibuk dengan dirinya sendiri dalam bekerja dan tidak mau mendengarkan saran dan juga tidak mau bekerja-sama dengan ABK yang lain. Fakta kondisi tersebut tentu saja menghambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya memperlambat dirinya dalam bekerja.

Dari contoh-contoh yang telah diuraikan di atas tadi, dapatlah dilihat kurang maksimalnya pengalaman dasar yang menghambat kerja-sama

diantara ABK, yang seharusnya dapat bekerja-sama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dengan demikian hal ini juga pada akhirnya menyebabkan adanya perbedaan pandangan dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal-hal ini pada akhirnya dapat berakumulasi menjadi suatu sebab adanya persaingan-persaingan yang berujung pada ketidak harmonisan dalam suasana kerja.

Selain dapat menghambat proses operasional kapal, pengalaman ABK juga diperlukan dalam meningkatkan komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal. Dengan pengalaman yang memadai, maka diharapkan ABK akan mampu melakukan komunikasi yang baik antar ABK maupun dengan pihak perusahaan di darat, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja ABK di atas kapal.

b. Kurangnya Sarana Untuk Menunjang Kebersamaan

Ruang gerak pelaut yang terbatas dan masing-masing tugas kerja yang berbeda sering menimbulkan konflik. Terjadinya konflik tersebut bisa datang dari pribadi personil yaitu masalah keluarga di rumah atau konflik yang terjadi antara sesama personil itu sendiri karena kurangnya hubungan yang harmonis di antara para personil tersebut. Jika Nakhoda tidak dapat memotivasi anak buah kapalnya dengan baik maka hasil kerja yang diharapkan akan sulit tercapai di sini sangat diperlukan adanya suatu fasilitas dan sarana sosial yang dapat digunakan oleh anak buah kapal sebagai tempat untuk interaksi dan komunikasi setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kapal diciptakan sebagai sarana transportasi yang dapat mengangkut, oleh karenanya arsitek kapal merancang kapal memiliki ruang muat yang maksimal. Dengan terbatasnya ruangan yang ada di atas kapal maka perlu di adakan solusi bagaimana memanfaatkan ruangan-ruangan yang ada di atas kapal semaksimal mungkin. Dengan demikian, sarana untuk menunjang kebersamaan bagi ABK di atas kapal sangatlah minim.

Ruang gerak pelaut yang terbatas dan masing-masing tugas kerja yang berbeda sering menimbulkan konflik. Terjadinya konflik tersebut bisa datang dari pribadi personil yaitu masalah keluarga di rumah atau konflik

yang terjadi antara sesama personil itu sendiri karena kurangnya hubungan yang harmonis di antara para personil tersebut. Jika Nakhoda tidak dapat memberi motivasi anak buah kapalnya dengan baik maka hasil kerja yang diharapkan akan sulit tercapai di sini sangat diperlukan adanya suatu fasilitas dan sarana sosial yang dapat digunakan oleh anak buah kapal sebagai tempat untuk interaksi dan komunikasi setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2. Kurangnya Peran *Leadership* dari perwira senior

Penyebabnya antara lain :

a. Kurangnya Pemahaman Perwira Senior Tentang *Leadership*

Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "Pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Adapun istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "Pemimpin". Sedangkan istilah "Memimpin" dipergunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Yang terjadi di atas kapal adalah bahwa Perwira belum mampu memahami sepenuhnya mengenai peran pemimpin, apa tugas dan kewajibannya, dan masih memiliki kelemahan di dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya.

Perwira dalam menjalankan kepemimpinannya akan menjadi contoh atau panutan bagi ABK. Segala tingkah laku dan sikap yang dilakukan oleh Perwira menjadi tolak ukur bagi ABK karena ABK akan melihat dan menilai gerak - gerik, cara memimpin dan cara Perwira menyelesaikan permasalahan di atas kapal. Gaya kepemimpinan seorang Perwira banyak macam dan karakteristiknya. Apabila tidak piawai dalam memimpin maka akan menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan dan suasana di atas

kapal. Karakteristik kepemimpinan yang tidak baik akan membawa mereka yang dipimpin gagal dalam menuju target atau tujuan bersama, apalagi jika Nakhoda memperlakukan Perwira Senior tidak sebagai mitra yang sejajar maka akan ada timbul kesenjangan dan ketidakharmonisan di atas kapal.

Sikap kepemimpinan otoriter yang di terapkan oleh Nakhoda sangatlah tidak sesuai dengan kondisi di atas kapal, mengingat banyak pemimpin yang punya bakat besar berhenti begitu saja setelah dipaksa membayar dan mendapatkan bahwa jalan pintas tidak menghasilkan dalam jangka panjang.

Untuk dapat menjadi pemimpin seseorang harus punya pengikut. Dan untuk bisa punya pengikut, seseorang harus punya keyakinan diri. Dengan demikian, kualitas yang unggul untuk menjadi pemimpin tidak perlu disangsikan lagi adalah integritas. Tanpa integritas tidak mungkin ada sukses yang sesungguhnya.

Selama penulis bekerja diatas kapal, masih dijumpai beberapa ABK (baik yang sudah bekerja di atas kapal maupun yang baru naik kapal) yang belum memahami tentang aturan perusahaan. Untuk menunjang pengoperasian kapal diperlukan awak kapal yang mengikuti dan melaksanakan segala kegiatan kerja dengan dasar aturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan awak kapal harus berani meninggalkan kebiasaan kebiasaan buruk yang selama ini mereka anggap baik dan benar. Memang pengawasan sangat besar terhadap pelaksanaan aturan perusahaan.

Awak kapal yang terampil mampu bekerja serta dapat mengikuti perkembangan kemajuan teknologi apabila terjadi masalah seperti perubahan peraturan perusahaan. Pengawasan pelaksanaan aturan perusahaan besar peranannya sebagai motivator dalam arti peran aktif dari perwira senior untuk mengawasi ABK baik dalam hal bekerja.

Dengan adanya pengawasan dari perwira senior maka dapat meningkatkan kinerja maupun kesadaran dalam mendukung manajemen kapal dan perusahaan sehingga selalu siap bila diadakan pemeriksaan bahkan audit

sekalipun. Pengawasan ini menimbulkan rasa percaya diri sehingga ABK akan mengerti pentingnya memahami aturan perusahaan. Dengan demikian maka kelancaran proses perawatan kapal dan pengoperasian kapal dapat berjalan sesuai dengan manajemen perusahaan.

b. Kurangnya Pengalaman Perwira Senior Tentang Leadership

Faktor kurangnya pengalaman dapat berkaitan pula dengan tidak adanya input pengetahuan yang didapat selama menjalani pendidikan dan pelatihan ahli kelautan, karena tidak terdapatnya kurikulum mengenai kepemimpinan. Selain dari pada itu telah diketahui bahwa Nakhoda di atas kapal dan perwira kapal pada umumnya tidak mengikuti pendidikan.

Satu kenyataan yang menarik mengenai perwira kapal niaga adalah bahwa umumnya mereka tidak diajar seni kepemimpinan (*leadership*). Biasanya mereka harus memetikinya selama karirnya. Sekarang setiap Nakhoda harus memperhatikan orang-orang yang dipimpinya. Dia harus peka terhadap kebutuhan, harapan dan kekhawatiran ABK. Pemimpin dikapal tidak hanya harus menyediakan dirinya siap untuk menasehati ABK mengenai pekerjaan mereka. Dengan demikian Perwira harus memiliki kemampuan dalam memimpin dengan baik dan memahami akan arti kepemimpinan dan komponen-komponennya.

Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik dan menjadi pelaut yang baik, seorang anak buah kapal yang membuat suatu kesalahan, haruslah dinasehati atau ditegur dari hati ke hati agar dapat terselesaikan dengan cara kekeluargaan dengan tetap berpegang pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu mengadakan peningkatan hubungan yang harmonis melalui komunikasi yang baik serta timbal balik antara atasan dengan bawahan tanpa memandang tingkat pendidikan, maupun jabatan dari masing-masing anak buah kapal, sesuai dengan peraturan dan prosedur dari perusahaan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis sesama anak buah kapal, seorang Pemimpin harus memegang teguh dalam menjalankan fungsinya tata cara ataupun prosedur

yang telah digariskan oleh perusahaan dengan tidak mengabaikan faktor kemanusiaan dan faktor-faktor kekeluargaan.

Berbicara tentang kepemimpinan, harus disinggung juga mengenai kewibawaan seorang pemimpin. Seorang pemimpin akan kehilangan fungsinya apabila tidak didukung dengan kewibawaan, bahkan berbagai kegagalan kepemimpinan didalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan antara lain disebabkan oleh tidak adanya faktor kewibawaan.

C. PEMECAHAN MASALAH

Permasalahan tidak akan terjadi, jika kewibawaan Pimpinan dapat dilaksanakan dengan baik dan teratur, serta dapat dijalankan oleh semua bawahannya. Oleh karena itu penulis mencoba menganalisis pemecahan masalah di atas.

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Belum Terjalannya Keharmonisan yang baik antar ABK

Pemecahannya sebagai berikut :

1) Memberikan Pengarahan Tentang Persatuan Visi Perusahaan

Etos kerja yang mengandung nilai-nilai positif dari budaya lingkungan kerja yang berprinsip kesetiakawanan diantara Perwira dan Rating, rasa simpati atas kerja keras rekan kerja, rasa bertanggungjawab penuh atas pekerjaan, memberikan hormat dan penghargaan tulus terhadap Nakhoda dan ABK menjadikan diri berdisiplin tinggi, ulet, rajin, dan bersemangat adalah yang terbaik untuk menciptakan keharmonisan hubungan kerja.

Keharmonisan hubungan kerja harus diciptakan melalui kesadaran tinggi, kerja keras yang tulus dan sistematis dalam mengupayakan lingkungan kerja menjadi nyaman dengan energi positif yang membimbing semua ABK menjadi pribadi yang unggul yang siap berbakti dan berjuang bersama dalam mendapatkan prestasi dan kinerja kerja terbaik.

Keharmonisan kerja tidak akan tercipta begitu saja. Untuk membangun keharmonisan hubungan kerja, Nakhoda harus

melakukan latihan dan pembelajaran melalui sebuah proses panjang yang terencana dengan baik, untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja dengan tingkat keharmonisan hubungan kerja yang tinggi.

2) Mengadakan *General Meeting* Setiap Periode Tertentu

Sebagai seorang Nakhoda yang berkualitas, harus dapat mengkoordinasi anak buahnya di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dihadapi, sebab ada kalanya kita mendapat suatu pekerjaan yang mungkin memakan waktu lama misalnya proses bongkar muat namun banyak ABK yang sering mengabaikan perintah Nakhoda karena ABK tersebut tidak diberitahu tentang tugas dan fungsinya. ABK pada saat melakukan pekerjaan, alangkah baiknya jika sebelum melaksanakan pekerjaan diadakan *general meeting* yang dipimpin oleh Nakhoda dengan menunjuk Muallim I sebagai kepala kerja.

Di dalam *general meeting* ini seorang Nakhoda memberi arahan kepada kru, tentang posisi masing-masing dan juga memberitahukan kepada kru tersebut, agar dapat mendengarkan instruksi yang diberikan dengan baik dan benar. Dalam hal ini, Nakhoda menunjuk Muallim I sebagai kepala kerja sebagai pemberi instruksi di lapangan.

Disamping itu, ada juga *monthly report*, yang salah satu diantaranya adalah *Monthly Safety Meeting*, yang mana kapal dituntut untuk melakukan *general meeting* minimal sebulan sekali dan filenya dikirim ke kantor sebagai *monthly report*.

Dalam *general meeting* tersebut Nakhoda perlu menyampaikan hal-hal sebagai berikut :

a) Melakukan pembagian tugas yang jelas dan pengawasan

Untuk mencapai peningkatan kinerja ABK maka tingkat kualitas perencanaan kerja yang baik adalah hal yang mutlak dilaksanakan dan rencana yang sudah dibuat harus dijalankan dengan konsisten, sehingga pelaksanaan kerja sesuai dengan yang direncanakan.

Mengingat begitu banyak pekerjaan di atas kapal, maka seluruh ABK yang ada di atas kapal harus dibuatkan suatu perincian pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing ABK. Sebaiknya juga diperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman masing-masing ABK, dan kemudian juga diadakan *rolling* (pergantian) waktu dari setiap tugas jaga masing-masing. Dengan adanya perputaran tersebut, maka seluruh ABK senantiasa merasa lebih mendapatkan sesuatu yang baru dan tentunya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh ABK.

b) Memberikan pemahaman tugas dan tanggung jawab ABK

Pengorganisasian yang merupakan pengelompokan tentang tugas/pekerjaan, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang. Sebagai alat transportasi laut sebuah kapal memiliki berbagai macam peralatan dan perlengkapan serta mesin-mesin penggerak yang dioperasikan oleh manusia dalam hal ini Mualim dan anak buah kapal. Didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut suatu pengetahuan, keterampilan, keseriusan dan ketelitian terutama dalam hal mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat berakibat fatal bagi keselamatan jiwa dari ABK itu sendiri dan keselamatan pelayaran.

Dari berbagai jenis kecelakaan misalnya seperti terjatuh, tertimpa benda jatuh, tertumbuk benda keras, terjepit, terbakar, atau terkena tegangan listrik, hal ini tentu akan berakibat fatal bagi ABK dan dapat mengakibatkan kematian, cacat, gangguan kejiwaan dan kesedihan keluarga. Sementara dipihak perusahaan akan berakibat terhambatnya pengoperasian kapal, biaya pengobatan, kerusakan peralatan, sehingga membutuhkan biaya tambahan, dan merupakan suatu kerugian bagi perusahaan.

Kecelakaan-kecelakaan yang terjadi di atas kapal selain faktor yang disebabkan karena tidak ditunjang oleh perlengkapan keselamatan, yang paling menonjol adalah karena faktor kelalaian manusia (*human error*). Selain itu kurangnya pemahaman dan

keterampilan ABK dalam menjalankan tugas merupakan faktor yang cukup penting.

Masuknya zaman modern, maka arus modernisasi pun begitu cepat berkembang baik dibidang teknologi maupun bidang ilmu pengetahuan. Dengan semakin majunya teknologi maka peralatan-peralatan dikapal tentu akan semakin canggih pula, baik alat-alat navigasi, alat-alat perlengkapan kerja dan juga alat-alat keselamatan. Dari semua hal itu dituntut suatu kemampuan dari setiap ABK untuk memahami cara pengoperasian yang baik dan benar.

Dibutuhkan kedisiplinan tinggi dalam melaksanakan tugas melalui kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Hal ini perlu juga disertai perilaku dan sikap mental seorang pemimpin yang mampu membimbing dan mengarahkan ABK ke arah disiplin tinggi dalam merawat kapal atau menggunakan alat-alat keselamatan yang ada di atas kapal. Pimpinan di atas kapal harus selalu berusaha untuk bekerjasama dengan baik sebagai wujud tanggung jawab dan wewenang yang telah dipercayakan perusahaan kepadanya.

Dalam melaksanakan wewenang yang diberikan perusahaan, Mualim I sebagai pimpinan deck departemen di atas kapal bersama mualim lainnya sebagai pembantunya harus bekerja dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus selalu mengawasi atau mengendalikan para Mualim dan bawahannya. Merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk mengawasi dan mengkoordinir para ABK, karena perilaku masing-masing orang berlainan, hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan juga latar belakang sosial para ABK itu sendiri.

b. Kurangnya Peran *Leadership* dari perwira senior

Pemecahannya sebagai berikut :

1) Mengadakan Familiarisasi *Leadership* dari perwira senior

Familiarisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi awak kapal, khususnya bagi ABK dek yang akan bekerja di atas kapal. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan keutamaan familiarisasi agar berjalan dengan efektif sesuai dengan prosedur perusahaan. Pentingnya familiarisasi tercantum di dalam ISM Code elemen 6, sumber daya dan personil 6.3 yaitu *“The company should establish procedures to ensure that new personnel and personnel transferred to new assignments related to safety and protection of environment are given proper familiarization with their duties. Instruction which are essential to be provided prior to sailing should be identified, documented and given”*.

Yang artinya “Perusahaan harus menyusun prosedur untuk memastikan agar personil baru atau personil yang dipindah tugaskan. Pengarahan yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan berupa familiarisasi (pengenalan) yang efektif terhadap tugas-tugasnya. Instruksi yang penting harus disiapkan sebelum berlayar dan harus diberikan pengenalan dan harus didokumentasikan”.

Melakukan proses seleksi yang ketat pada calon Perwira. Seleksi bertujuan untuk memilih Perwira yang diinginkan yang tentunya mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Walaupun calon Perwira melamar melalui *crewing*, tapi pihak armada masih perlu juga untuk melakukan proses seleksi. Jadi untuk pelaksanaan manajemen yang baik, peranan orang darat sangat penting. Hal ini terutama dalam penerimaan awak kapal yang pelaksanaannya memerlukan seleksi sesuai dengan visinya.

Setelah pelamar melakukan serangkaian tes, perusahaan akan mengambil keputusan apakah pelamar tersebut diterima atau tidak.

Seleksi pelamar ini sangat penting untuk menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam menunjang operasional kapal. Sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dan kegiatan operasional kapal dapat berjalan lancar.

Memberikan spesifikasi calon Perwira yang dikehendaki kepada *crewing*. Perusahaan dalam melakukan rekrutmen dengan bantuan *crewing* harus memberikan spesifikasi calon Perwira yang dikehendaki sehingga *crewing* tersebut bisa menjadikannya sebagai acuan dalam melakukan seleksi terhadap calon Perwira. Karena tak jarang *crewing* banyak yang dalam melakukan rekrutmen tidak melakukan tes terhadap calon Perwira dengan ketat sehingga calon Perwira yang didapat tidak berkualitas. Terlebih bila mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, dimana hanya sedikit jumlah calon Perwira yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Dengan memberikan spesifikasi calon Perwira yang dikehendaki kepada perusahaan, diharapkan akan mampu menghasilkan calon Perwira yang siap untuk bekerja di atas kapal, yang mampu melaksanakan tugas dengan baik. Dan didapatkan calon Perwira yang mempunyai pengalaman yang cukup untuk bekerja di atas kapal.

2) Memberikan Pelatihan Kepada Perwira Senior Secara Maksimal

Untuk dapat menyusun suatu program latihan yang tepat dan sukses, langkah pertama yang perlu diambil ialah menentukan tujuannya yaitu tujuan latihan yang akan diprogramkan. Tujuan harus jelas dan tegas, karena tujuan menjadi pedoman bagi penentuan kebijakan pengadaan training dan pendidikan kepemimpinan. Langkah kedua ialah menentukan, kebutuhan latihan, yaitu dari segi keterampilan apa yang amat dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teknik survei kebutuhan latihan atau "*training needs survey*" dapat dilakukan dengan pengamatan wawancara angket dan sebagainya. Langkah ketiga ialah memberikan motivasi untuk mengadakan perubahan sikap, dapat melancarkan komunikasi, serta membangun kerja sama dengan semua pihak yaitu dengan atasan, teman sejawat yang sederajat dan dengan bawahan. Perlu ditambahkan, bahwa usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin dan mengembangkan kemampuan para pemimpin itu tidak selalu harus melalui latihan-latihan khusus yang formal (pendidikan khusus) saja, melainkan juga dapat dilaksanakan sambil bekerja di tengah lingkungan kerja di kapal.

Pemahaman tentang fungsi atau kegunaan aturan-aturan perusahaan di kapal terutama dalam mempersiapkan suatu pekerjaan sangat diperlukan, aturan-aturan perusahaan dari sebuah kapal sangat bervariasi dan banyak serta fungsi kegunaan dari masing-masing aturan perusahaan tidak sama. Peranan aturan-aturan perusahaan dalam proses kegiatan kerja sangat menentukan kelancaran pengoperasian kapal, awak kapal datang dan berasal dari berbagai latar belakang. Awak kapal di atas MT. Dimas Putra V besar berasal dari berbagai daerah dengan latar belakang pengalaman kerja yang berbeda-beda. Dalam hal ini para awak kapal dituntut untuk saling bekerja sama demi tercapainya tujuan.

Awak kapal dalam susunan organisasi kapal adalah sebagai tenaga pelaksana. Tenaga pelaksana adalah faktor yang menunjang keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu pekerjaan. Awak kapal sebagai pelaksana dilapangan akan menentukan operasional kapal sebagai bagian dalam organisasi kapal. Dalam hal ini tujuan organisasi yang dimaksud adalah terlaksananya pekerjaan yang dibebankan kepada manusia baik dalam hal perawatan kapal maupun waktu kapal beroperasi. Semua harapan dan rencana yang diharapkan diatas tidak akan tercapai jika sumber daya manusia bersikap apatis dan semaunya.

Sebagai pimpinan di atas kapal Perwira beserta para Perwira seniornya sangat berperan penting dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan ABK agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab akan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan misi bersama *crew*. Demikian pula dalam menilai, mengukur dan meneliti pelaksanaan kerja maupun hasil kerja dari anak buahnya, seorang Perwira harus bisa memberi penghargaan agar semangat para bawahan bertambah, sebab keberhasilan pengoperasian suatu kapal adalah atas kebersamaan dan kekompakan antara Perwira dan Rating.

Untuk menciptakan keakraban antara Nakhoda dan ABK maka seorang Perwira harus mampu memberikan contoh yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan partisipasinya baik dalam hal pengawasan maupun arahan dalam pelaksanaan tugas setiap hari baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian para ABK merasa lebih diperhatikan sehingga lebih dapat menumbuhkan lagi semangat dan gairah kerja diantara mereka. Dengan demikian pada akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis serta akrab dan kompak baik pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja.

Yang dititik beratkan atas perilaku Perwira disini adalah kepada cara berkomunikasi atau cara pendekatan terhadap ABK, sebab hal inilah yang dinilai oleh ABK. Dalam berkomunikasi haruslah jelas dan mudah dimengerti sehingga apapun yang diucapkan dapat dimengerti, karena bahasa adalah salah satu cara untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam pergaulan dan pekerjaan. Seorang Perwira perlu mengetahui dan menguasai cara berkomunikasi atau pendekatan yang baik dan tepat agar ABK tidak merasa tersisih, tertekan, tersinggung, dan merasa hanya dianggap sebagai tempat untuk menampung segala kemarahan dan kesalahan.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Belum Terjalannya Keharmonisan yang baik antar ABK

1) Memberikan Pengarahan Tentang Persatuan Visi Perusahaan

Keuntungannya :

- a) Dapat dilakukan di atas kapal
- b) Dengan pemahaman dan kesadaran akan visi yang sama sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik antar ABK

Kerugiannya :

Mebutuhkan peran serta perwira untuk memberikan pengarahan

2) Mengadakan *General Meeting* Setiap Periode Tertentu

Keuntungannya :

Dapat menumbuhkan kebersamaan antar ABK dan menambah keakraban antar ABK sehingga hubungan kerja di atas kapal lebih harmonis

Kerugiannya :

Mebutuhkan waktu, karena operasional kapal yang padat sehingga *general meeting* jarang diadakan.

b. Kurangnya Peran *Leadership* dari Perwira Senior

1) Mengadakan Familiarisasi *Leadership* dari perwira senior

Keuntungannya :

Perwira lebih memahami gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan di atas kapal

Kerugiannya :

Mebutuhkan pemahaman perwira senior.

2) Memberikan Pelatihan Kepada Perwira Senior Secara Maksimal

Keuntungannya :

Perwira mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam membina dan memberikan motivasi kerja kepada rating.

Kerugiannya :

Membutuhkan waktu dalam pelaksanaan latihan yang maksimal.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Belum Terjalannya Keharmonisan yang baik antar ABK

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka pemecahan masalah yang dipilih untuk mewujudkan kerjasama antar ABK yaitu memberikan pengarahannya tentang persatuan visi perusahaan

b. Kurangnya Peran *Leadership* dari Perwira Senior

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka pemecahan masalah yang dipilih yaitu mengadakan familiarisasi *leadership* dari perwira senior

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan masalah pada bab-bab sebelumnya yang berhubungan dengan keharmonisan antar ABK di atas kapal, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian ABK merasa lebih senior dari ABK lainnya sehingga hubungan kerja antar mereka kurang harmonis.
2. Kurangnya sarana untuk menunjang kebersamaan sehingga belum terjalin keharmonisan yang baik antar ABK.
3. Kurangnya pengalaman kerja perwira senior dalam hal kepemimpinan (*leadhershship*).
4. Kurangnya pemahaman Perwira senior tentang *leadership* sehingga menyebabkan peran *leadership* dari perwira senior.

B. SARAN

Dari beberapa kesimpulan di atas, maka untuk meningkatkan keharmonisan antar ABK di atas kapal guna menunjang kelancaran operasional kapal disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Untuk menjalin keharmonisan yang baik antar ABK, disarankan :
 - a. Nakhoda agar memberikan pengarahan kepada semua ABK tentang pentingnya menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - b. Nakhoda agar mengadakan kegiatan di luar pekerjaan bersama ABK setiap periode tertentu untuk memupuk rasa kebersamaan antar ABK.

2. Untuk meningkatkan peran leadership dari perwira senior, maka disarankan
 - a. Nakhoda agar memberikan pengarahannya dan bimbingan kepada perwira senior tentang *leadership* sehingga dapat dijadikan panutan bagi pada rating.
 - b. Nakhoda perlu memberikan pelatihan kepada perwira senior secara maksimal sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kerja, cetakan ke enam*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Erlangga
- International Safety Management Code (ISM Code) Edisi 2010*, IMO Publications
- Kartono. (2002). *Psikologi Umum*. Bandung : Sinar Baru
- Mulyana, Deddy. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Poerwodarminto. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Supriyatin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Mitra Kreatif
- Standard Of Training Certification and watchkeeping (STCW) 1978 Amandemen 2010*
- SOLAS Chapter IX tentang Manajemen Untuk Pengoperasian Kapal Yang Aman. IMO Publication
- Standar Training and Certification of Watchkeeping (STCW) 1978 Amandement 2010, IMO Publications*
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

SHIP PARTICULARS

NAME : MT. DIMAS PUTRA V
OWNER : PT. DIMAS PUTRA PERTAMA
CALL SIGN : P K R V
IMO : 8865535
FLAG : INDONESIA
CLASS : BKI
REGIS : JAKARTA
YEAR OF BUILT : 1991
PLACE OF BUILT : JAPAN
NAVIGATION : RADAR, COMPASS, SSB, VHF
VESSEL TYPE : OIL PRODUCTS TANKER
GT : 617 T
DWT : 1240 T
LOA : 64 M
WIDHT : 10 M
DEPTH : 5 M
MAIN ENGINE : NIAGATA 6M28AFTE, 1030KW
GENERAL ENGINE : YANMAR 6KFL - T 185 H x 1200 Rpm
BOTTOM / HULL : DOUBLE / DOUBLE

Lampiran 2



CREW LIST

DAFTAR ANAK BUAH KAPAL

NAMA KAPAL : MT. DIMAS PUTRA V
 BENDERA : INDONESIA
 ISI KOTOR/ TENAGA PENDORONG : 617 GT / 1030 KW

AGENT : PT. DIMAS PUTRA PERTAMA
 ASAL : TANJUNG PRIOK
 TUJUAN : PANJANG

NO	NAMA	JABATAN	IJAZAH	NO PKL	NO SIJIL	NO BUKU PELAUT	EXPT BUKU PELAUT
1	M. RIZAL RAMADHAN	NAHKODA	ANT - II	308/ 1266 / 01 / SYB.TPK		A 027570	20 JUNI 2021
2	NURJAMIL	MUALIM - I	ANT - III	308/ 1419 / 10 / SYB.TPK	61	F 023932	20 APRIL 2021
3	SUPRIYADI	MUALIM – II	ANT - IV	308/ 1354 / 09 / SYB.TPK	57	C 020319	07 NOVEMBER 2021
4	CHAIRY HASRI	KKM	ATT - III	308/ 1638 / 01 / SYB.TPK	63	F 188775	07 NOVEMBER 2022
5	STEPANUS TARIGAN	MASINIS - II	ATT - III	308/ 1629 / 04 / SYB.TPK	69	D 039592	16 MARET 2021
6	M. FADIL IRWANTO	MASINIS - III	ATT - IV	308/ 1632 / 04 / SYB.TPK	70	E 090389	24 JUNI 2021
7	DARRYL VICAR	A/B	ANT - V	308/ 1631 / 04 / SYB.TPK	71	F 120590	21 MAY 2022
8	MUHAMMAD RAMDAN	A/B	ANT - D	308/ 1353 / 01 / SYB.TPK	65	E 127467	26 MAY 2022
9	LALU UNTUNG	A/B	ANT - D	308/ 1355 / 01 / SYB.TPK	49	F 177517	13 APRIL 2021
10	ARI SUPRIYANTO	BOSUN	ANT - D	308/ 541 / 07 / SYB.TPK	28	C 026969	17 JANUARI 2022
11	AHMAD ANSORI	OILER	ATT - D	308/ 116 / 11 / SYB.TPK	06	A 059067	18 JUNI 2021
12	MAKMURI	OILER	ATT - D	308/ 1352 / 09 / SYB.TPK	60	D 088288	16 JULI 2021
13	ALDO CURTO TARIGAN	OILER	ATT - D	308/ 1812 / 05 / SYB.TPK	56	D 033060	02 APRIL 2022
14	RIZKA FAJRI	KOKI	BST	308/ 167 / 05 / SYB.TPK	72	E 017459	13 MEI 2021
15	ANDI KAMAL HASAN	CADET	BST		51	F 129386	07 AGUSTUS 2021

TOTAL CREW : 15 ORANG SUDAH TERMASUK NAHKODA

Jakarta, Februari 2021
 MT. Dimas Putra V

Muhammad Rizal Ramadhan
Nahkoda

DAFTAR ISTILAH

- Awak Kapal* : Yaitu Nakhoda dan Anak Buah Kapal sesuai dengan safemaining kapal.
- Anak Buah Kapal (ABK)* : Semua orang yang bekerja di atas kapal yang memiliki PKL, buku pelaut dan masuk dalam daftar siji kecuali Nakhoda, sesuai dengan Pasal 401 KUHD.
- Crew List* : Daftar seluruh Awak Kapal yang melakukan dinas kapal sesuai yang tertera pada siji.
- Followership* : Kesiadaan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, memperlihatkan kemampuan bekerjasama dalam kelompok dan membangun suasana saling mendukung dalam kelompok
- International Safety Management Code (ISM Code)* : Kode manajemen tentang keselamatan pengoperasian kapal dan pencegahan pencemaran yang telah disahkan oleh IMO dengan resolusi no. A.741 (18) dan menjadi bab IX SOLAS' 74.
- Safety Management System* : Suatu sistem terukur dan terdokumentasi yang memungkinkan personil perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan perusahaan, sesuai Kodefikasi Manajemen Keselamatan.
- STCW* : Singkatan dari *Standards Of Training Certification and Watchkeeping*, merupakan sebuah konvensi internasional tentang standarisasi pelatihan, sertifikasi dan dinas

jaga bagi para pelaut, STCW 1978
Amandement 2010.

SOLAS

: Singkatan dari *Safety Of Life At Sea*,
merupakan sebuah kovenensi Internasional
tentang keselamatan jiwa di laut. SOLAS
1974 berdasar kan *International Maritime
Organization*.