

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



MAKALAH

**UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA ANTARA DEPARTEMEN DECK DAN
DEPARTEMEN MESIN UNTUK MENUNJANG KELANCARAN
KAPAL DI MT.SULTAN ZULKARNAEN**

Oleh :

**IDWAN
NIS. 02741/N-I**

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2022

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



MAKALAH

**UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA ANTARA DEPARTEMEN DECK DAN
DEPARTEMEN MESIN UNTUK MENUNJANG KELANCARAN
KAPAL DI MT.SULTAN ZULKARNAEN**

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

Oleh :

**IDWAN
NIS. 02741/N-I**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
JAKARTA
2022**

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : IDWAN
No. Induk Siwa : 02741/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA ANTARA DEPARTEMEN DECK DAN
DEPARTEMEN MESIN UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN KAPAL DI MT.SULTAN
ZULKARNAEN

Penguji I

Capt. Valentinus Saridin
Dosen STIP

Penguji II

Capt. Fausil, MA.M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 1957201 199203 1 001

Mengetahui

Kepala Jurusan Nautika

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


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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : IDWAN
No. Induk Siwa : 02741/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA ANTARA DEPARTEMEN DECK DAN
DEPARTEMEN MESIN UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN KAPAL DI MT.SULTAN ZULKARNAEN

Jakarta, 29 NOVEMBER 2022

Pembimbing I,

Capt. Fausil MA.M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 1957201 199203 1 001

Pembimbing II,

Brenhard Mangatur Tampubolon.M.Si
(DOSEN STIP)

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika 
Capt. Bhima Siswo Putro, MM
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah dan rahmat serta karunia-nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan makalah ini dengan judul :

**“UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN KERJASAMA ANTARA
DEPARTEMEN DECK DAN DEPARTEMEN MESIN UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN KAPAL DI MT.SULTAN ZULKARNAEN”**

Makalah ini diajukan dalam rangka melengkapi tugas dan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program pendidikan Ahli Nautika Tingkat - I (ANT -I).

Dalam rangka pembuatan atau penulisan makalah ini, penulis sepenuhnya merasa bahwa masih banyak kekurangan baik dalam teknik penulisan makalah maupun kualitas materi yang disajikan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.


Dalam penyusunan makalah ini juga tidak lepas dari keterlibatan banyak pihak yang telah membantu, sehingga dalam kesempatan ini pula penulis mengucapkan rasa terima kasih yang terhormat :

1. Capt. Sudiono, M.Mar, selaku Ketua Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Bapak Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Capt. Bhima Siswo Putro, MM, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
4. Capt.Fausil.MA.M.M.Tr, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
5. Brenhard Mangatur Tampubolon.M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah meberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah ini
6. Seluruh Dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas makalah ini.

7. Seluruh rekan-rekan yang ikut memberikan sumbangsih pikiran dan saran serta keluarga besar, istri dan anak-anak saya yang telah memberikan motivasi selama penyusunan makalah ini.

Akhir kata semoga makalah ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan semua pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, 29 NOVEMBER 2022

Penulis,

IDWAN
NIS. 02741/N-I

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| TANDA PERSETUJUAN MAKALAH | ii |
| TANDA PENGESAHAN MAKALAH | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 4 |
| D. Metode Penelitian | 4 |
| E. Waktu dan Tempat Penelitian | 6 |
| F. Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Tinjauan Pustaka | 8 |
| B. Kerangka Pemikiran | 20 |
| BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Data | 21 |
| B. Analisis Data | 23 |
| C. Pemecahan Masalah | 29 |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 41 |
| B. Saran | 41 |
| DAFTAR PUSTAKA | 42 |
| LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sistem transportasi laut dalam memasuki era globalisasi dunia sekarang ini terus berkembang sangat pesat di mana kapal sebagai sarana angkutan laut memegang peranan dalam sistem transportasi laut itu sendiri terutama di negara maritim seperti Indonesia yang mempunyai ribuan pulau dan dimana jasa transportasi sangat dibutuhkan. Oleh karena itu demi kelancaran proses transportasi laut, kapal harus benar-benar dipastikan beroperasi dengan baik dan laik laut. Dalam istilah laik laut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menanganinya yaitu awak kapal itu sendiri, untuk itu keahlian, kecakapan, profesionalisme dan kedisiplinan dari awak kapal sangat dituntut dalam mengoperasikan kapal dengan baik.

Di abad modern sekarang ini, kapal sebagai alat transportasi laut masih memegang peranan yang sangat dominan sebagai alat angkut yang belum dapat digantikan dengan jenis angkutan lain, Angkutan laut merupakan suatu sistem pengangkutan dalam jumlah besar yang belum dapat tertandingi oleh jenis angkutan lainnya. Kapal ibarat suatu rumah yang digunakan dalam kehidupan bagi awak kapal yang bekerja, dengan pemimpin seorang nakhoda. Pada situasi dan keadaan yang sama, mereka mempunyai satu tujuan yaitu membawa kapal tersebut selamat sampai di pelabuhan yang dituju. Sesuai fungsinya sebagai akomodasi yang terbatas, kapal dijadikan tempat oleh setiap pelaut dengan tugas rutin setiap hari, juga wadah tempat berlindung, bercengkrama, dan merasa senasib sepenanggungan.

Seringnya menjalankan tugas antara departemen deck dan departemen mesin dalam sehari-hari untuk kelancaran operasional kapal maka dituntut untuk bisa menjalin komunikasi yang baik demi terciptanya suatu kerjasama yang efektif dan efisien serta adanya rasa kekeluargaan, persaudaraan tanpa memandang ras, suku dan agama.

Kapal yang merupakan alat transportasi mempunyai berbagai instrumen, dan peralatan-peralatan serta mesin-mesin penggerak yang dioperasikan oleh manusia,

termasuk dalam hal ini Perwira dan Rating dituntut pula keseriusan dan ketelitiannya serta manajemen dengan kualitas yang baik serta kru diatas kapal memegang peran yang sangat penting sebagai anak buah kapal (ABK) yang diharapkan oleh perusahaan untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab diatas kapal dengan baik. Crew departemen deck dan crew departemen mesin adalah suatu bagian yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain untuk menunjang operasional kapal dimana diperlukan kerjasama yang baik diatas kapal agar tercipta suasana harmonis,kebersamaan dan kekeluargaan antara departemen deck dan departemen mesin. Dalam sehari-hari untuk kelancaran operasional kapal,maka dituntut untuk bisa menjalin komunikasi yang baik demi terciptanya suatu Kerjasama yang efektif dan efisien serta adanya rasa kekeluargaan dan persaudaraan tanpa memandang ras,suku dan agama.

Sumber Daya Manusia sebagai unsur utama, sedangkan unsur teknis dan peraturan hanyalah unsur penunjang. Untuk itu dalam pembahasan makalah ini, mengutamakan pembahasan manusia sebagai pelaku. Mengingat kehidupan dikapal merupakan suatu organisasi kecil dengan lingkungan yang terbatas, maka keharmonisan anak buah kapal dan semangat kerja yang tinggi, memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja anak buah kapal di atas kapal.

Manusia sebagai unsur utama, sedangkan unsur teknis dan peraturan hanyalah merupakan unsur penunjang. Untuk itulah dalam pembahasan makalah ini, mengutamakan pembahasan manusia sebagai pelaku. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka makalah ini mengambil judul:

“UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN KERJASAMA ANTARA DEPARTEMEN DECK DAN DEPARTEMEN MESIN UNTUK MENUNJANG KELANCARAN KAPAL DI MT. SULTAN ZULKARNAEN”.

Mengingat kehidupan di kapal merupakan suatu organisasi kecil dengan lingkungan yang terbatas, maka keharmonisan Anak Buah Kapal (ABK) dan semangat kerja yang tinggi, memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja ABK di atas kapal. Kapal sebagai tempat kerja dan sekaligus menjadi tempat tinggal dalam waktu yang relatif cukup lama bagi pelaut dan awak kapal sangatlah banyak mendapat tantangan hidup baik yang datangnya dari dalam maupun dari luar lingkungan kapal.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, fakta kondisi dan pengalaman penulis selama bekerja di kapal tanker, maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam meningkatkan keharmonisan kerja di atas kapal tanker MT.SULTAN ZULKARNAEN, diantaranya yaitu :

- a. Belum optimalnya peran departemen deck dan mesin di atas kapal
- b. Kurangnya komunikasi hubungan antar departemen deck dengan mesin
- c. Target rencana kerja sering tidak tercapai
- d. Adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan budaya.

2. Batasan Masalah

Kapal merupakan tempat beraktivitas dan berorganisasi dimana setiap aktivitas dan organisasi pasti terjadi interaksi antara individu yang terdapat di dalamnya, sehingga akan timbul permasalahan antara individu. Penulis membatasi lingkup bahasan pada :

- a. Belum optimalnya peran departemen deck dan mesin di atas kapal
- b. Kurangnya hubungan komunikasi antar departemen deck dengan mesin

3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan di atas, maka dalam penulisan makalah ini penulis membahas dua permasalahan utama yaitu :

- a. Mengapa peran departemen deck dan mesin di atas belum optimal?
- b. Mengapa belum terjalin hubungan komunikasi yang baik antar departemen?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENULISAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor penyebab dari peran nahkoda dalam kepemimpinan di atas kapal.

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antar departemen dalam bekerja.
- c. Untuk mencari solusi yang tepat dalam meningkatkan komunikasi yang baik antar departemen agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu kelancaran operasional kapal.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Agar makalah ini bermanfaat untuk meningkatkan harmonisasi antar departemen, khususnya bagi para pembaca yang akan bekerja di atas kapal sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan hal-hal yang tidak diinginkan dalam operasional kapal dapat dihindari.

b. Manfaat Praktis

- 1) Agar makalah ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi para Perwira serta para awak kapal apabila berdinamika di atas kapal dalam peningkatan keharmonisan di atas kapal.
- 2) Agar makalah ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja awak kapal di atas kapal.

D. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan makalah ini diantaranya yaitu :

1. Metode Pendekatan

Dengan mendapatkan data-data menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dikumpulkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis langsung di atas kapal. Selain itu penulis juga melakukan studi perpustakaan dengan pengamatan melalui pengamatan data dengan memanfaatkan tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan penulisan makalah ini yang bisa penulis dapatkan selama pendidikan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan pengumpulan data yang diperlukan sehingga selesainya penulisan makalah ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data. Data dan informasi yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggung jawabkan data agar dapat diolah dan disajikan menjadi gambaran dan pandangan yang benar. Untuk mengolah data empiris diperlakukan data teoritis yang dapat menjadi tolak ukur oleh karena itu agar data empiris dan data teoritis yang diperlakukan untuk menyusun makalah ini dapat terkumpul peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa :

a. Teknik Observasi

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan komunikasi dan kerjasama antara departemen deck dan departemen mesin untuk menunjang kelancaran kapal di MT.SULTAN ZULKARNAEN.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen mesin kapal. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan membentuk satu hasil kajian yang sistimatis. Jadi studi dokumen tidak hanya sekedar mengumpulkan dan menulis atau melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen yang akan dilaporkan dalam penelitian adalah hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut.

Data-data diambil dari dokumen-dokumen yang ada di atas kapal seperti *ship particular, crew list* dan lain-lain.

c. Studi Kepustakaan

Penulis mengumpulkan buku-buku yang berkaitan dengan komunikasi dan kerjasama antara departemen deck dan departemen mesin, DARI bahan pelajaran selama mengikuti Diklat Pelaut Nautika Angkatan 64 di STIP Jakarta dan buku-buku yang ada di perpustakaan serta sumber lain dari jurnal maupun artikel di internet.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis mengemukakan metode yang akan digunakan dalam menganalisis data untuk mendapatkan data dan menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan, maka dalam hal ini menggunakan teknik non statistika yaitu berupa deskriptif kualitatif.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Dalam penulisan makalah ini, penulis melakukan penelitian langsung selama penulis bekerja di atas kapal MT.SULTAN ZULKARNAEN sebagai nahkoda sejak tanggal 14 Maret 2020 sampai 21 Februari 2022.

2. Tempat penelitian

Tempat penelitian di atas kapal MT.SULTAN ZULKARNAEN yang berbendera Indonesia, milik PT. Bahtera Nusantara Internasional yang beroperasi di alur pelayaran Banjarmasin - Tuban.

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 akan 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

Bab ini menjelaskan tentang informasi umum yaitu latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan. Latar belakang sebagai alasan penulis memilih judul tersebut dan mendeskripsikan beberapa permasalahan yang terjadi berkaitan

dengan judul. Identifikasi masalah yang menyebutkan poin permasalahan di atas kapal. Batasan masalah, menetapkan batas-batas permasalahan dengan jelas dan menentukan ruang lingkup pembahasan dalam makalah. Rumusan masalah merupakan permasalahan yang paling dominan terjadi di atas kapal dalam bentuk kalimat tanya. Tujuan dan manfaat merupakan sasaran yang akan dicapai atau diperoleh beserta gambaran kontribusi dari hasil penulisan makalah ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tinjauan pustaka, yang diambil dari beberapa kutipan buku dan kerangka pemikiran. Tinjauan pustaka membahas beberapa teori yang berkaitan dengan rumusan masalah dan dapat membantu untuk mencari solusi atau pemecahan yang tepat. Kerangka pemikiran merupakan skema atau alur inti dari makalah ini yang bersifat argumentatif, logis dan analitis berdasarkan kajian teoritis, terkait dengan objek yang akan dikaji.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan deskripsi data yang merupakan data yang diambil dari lapangan berupa spesifikasi kapal dan pekerjaannya, pengamatan pada fakta yang terjadi di atas kapal sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Fakta dan kondisi disini meliputi waktu kejadian dan tempat kejadian yang sebenarnya terjadi di atas kapal berdasarkan pengalaman penulis. Analisis data adalah hasil analisa faktor-faktor yang menjadi penyebab rumusan masalah, pemecahan masalah di dalam penulisan makalah ini mendeskripsikan solusi yang tepat dengan menganalisis unsur-unsur positif dari penyebab masalah

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis dan sehubungan dengan faktor penyebab pada rumusan masalah. Serta saran yang merupakan pertanyaan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sebagai solusi dari rumusan masalah yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Yang menjadi landasan teori bagi penulis dalam membuat makalah tentang upaya mengoptimalkan komunikasi dan kerjasama antara departemen deck dan departemen mesin, Sehingga diharapkan akan membantu mencari pemecahan masalah yang ada, yang akan dibahas lebih lanjut dan bersumber dari referensi buku-buku pustaka yang terkait. Adapun yang menjadi landasan teori dalam penulisan makalah ini yaitu sebagai berikut :

1. Upaya Mengoptimalkan

Menurut Muhammad Ali (2000:605) dalam buku yang berjudul Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi, mendefinisikan upaya sebagai usaha daya upaya, berusaha mencari sesuatu untuk mencari jalan, mengambil tindakan untuk berusaha. Upaya adalah aspek yang dinamis dalam kedudukan (status) terhadap sesuatu.

Menurut Winardi (2016:67) dalam buku Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, menyatakan mengoptimalkan atau optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan. Secara umum optimalisasi adalah pencarian nilai terbaik dari yang tersedia dari berbagai fungsi yang diberikan pada suatu konteks. Optimalisasi juga banyak diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa upaya merupakan usaha / suatu cara yang dilakukan secara sistematis, terencana dan terarah untuk menjaga sesuatu hal agar tidak meluas atau timbul. Jadi upaya mengoptimalkan dalam judul makalah ini berarti usaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Manajemen Komunikasi

a. Definisi

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2006:34) bahwa komunikasi adalah proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain yang dapat berupa rencana rencana, instruksi-instruksi, petunjuk petunjuk, saran saran dan sebagainya. Istilah *communication* yang berarti sama adalah hal ini berarti sama makna. Komunikasi juga diartikan sebagai upaya seseorang untuk merubah pikiran, perasaan atau perilaku orang lain. Komunikasi juga merupakan elemen dasar dari hubungan interpersonal untuk membuat, memelihara dan menampilkan kontak dengan orang lain.

Menurut pendapat Abidin (2015:132), Pengertian manajemen komunikasi adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian serta pengontrolan penyampaian pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mencapai sasaran dengan efektif dan efisien agar saling mempengaruhi.

b. Faktor Keberhasilan Manajemen Komunikasi

Menurut pendapat Abidin (2015:137) ada lima “W” dalam komunikasi sangat penting dan perlu diperhatikan agar fungsi organisasi berhasil melalui manajemen komunikasi yang efektif.

Berikut adalah lima W dan SMCP (Standar Marine Communication Phrase) dari manajemen komunikasi:

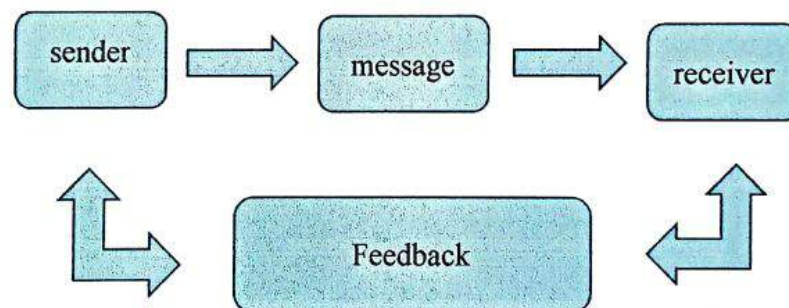
- 1) *What information is essential for the project?* (Informasi apa yang penting untuk proyek tersebut?)
- 2) *Who requires information and what type of information is needed?* (Siapa yang membutuhkan informasi dan jenis informasi apa yang dibutuhkan?)
- 3) *What is the duration of time required for the information?* (Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan informasi?)
- 4) *What type or format of information is required?* (Jenis atau format informasi apa yang dibutuhkan?)

- 5) *Who are the person/s who will be responsible for transmitting the collated information?* (Siapa orang yang akan bertanggung jawab untuk mengirimkan informasi yang dikumpulkan?)

Lima W dalam manajemen komunikasi hanyalah pedoman. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan pertimbangan lain, seperti akses informasi dan lainnya. Selain 5 W diatas, SMCP (Standar Marine Communication Phrase) adalah serangkaian frase komunikasi standar yang baku digunakan untuk komunikasi dalam dunia maritim. Dalam SMCP IMO telah diatur frase-frase standar yang digunakan untuk komunikasi baik internal diatas kapal antar crew kapal, komunikasi antara kapal dengan pihak darat, dalam hal ini stasiun radio, serta komunikasi antar kapal.

c. Proses Komunikasi

Menurut pendapat Abidin (2015:140) bahwa tujuan utama manajemen komunikasi adalah untuk memastikan kelancaran arus informasi dari antara dua orang atau satu kelompok. Perhatikan gambar atau diagram dibawah ini yang menggambarkan proses komunikasi:



Gambar 2.1 Proses komunikasi

Proses komunikasi terdiri dari tiga divisi utama; pengirim mengirimkan pesan melalui saluran ke penerima. Sesuai diagram di atas, pengirim terlebih dahulu mengembangkan ide, yang kemudian dapat diproses sebagai pesan.

Pesan ini dikirimkan ke penerima. Penerima harus menafsirkan pesan untuk memahami maknanya. Dalam hal interpretasi, konteks pesan harus

digunakan untuk mendapatkan maknanya. Selanjutnya, untuk model proses komunikasi ini, memanfaatkan *encoding* dan *decoding*.

Encoding mengacu pada pengembangan pesan dan *decoding* mengacu pada menafsirkan atau memahami pesan. Akan terlihat faktor umpan balik, yang melibatkan pengirim dan penerima.

Umpan balik sangat penting untuk setiap proses komunikasi agar berhasil. Umpan balik memungkinkan pemimpin langsung untuk menganalisis seberapa baik bawahan memahami informasi yang diberikan dan untuk mengetahui kinerja pekerjaan.

d. Metode Komunikasi

Memahami proses komunikasi saja tidak akan menjamin kesuksesan bagi manajer atau organisasi. Manajer perlu mengetahui metode yang digunakan dalam proses komunikasi. Metode komunikasi standar yang banyak digunakan oleh manajer dan organisasi di seluruh dunia adalah metode tertulis atau lisan. Terlepas dari dua mekanisme ini, komunikasi non-verbal adalah metode penting lainnya yang digunakan untuk menilai komunikasi dalam organisasi.

Komunikasi non-verbal mengacu pada penggunaan bahasa tubuh sebagai metode komunikasi. Cara ini akan mencakup gerak tubuh, tindakan, penampilan fisik serta penampilan dan sikap wajah. Meskipun sebagian besar metode ini masih digunakan untuk sebagian besar organisasi, penggunaan e-mail dan media elektronik lainnya sebagai metode komunikasi telah mengurangi kebutuhan akan komunikasi tatap muka. Hal ini terkadang mengarah pada situasi di mana kedua pihak yang terlibat tidak percaya atau merasa nyaman satu sama lain dan juga pesan dapat dengan mudah disalahartikan.

e. Komponen dan Contoh Manajemen Komunikasi

- 1) Manajemen komunikasi dalam organisasi terdiri dari 5 komponen penting, antara lain:
 - a) Komunikasi Formal

Komunikasi antara atasan dan bawahan yang membutuhkan pengaturan khusus. Jenis komunikasi ini digunakan pada jalur komunikasi formal, memiliki wewenang dan tanggung jawab yaitu melalui instruksi-instruksi bentuk lisan dan tulisan sesuai dengan prosedur secara fungsional yang berlaku dari arus atasan ke bawahan atau sebaliknya.

b) Komunikasi Non-Formal

Komunikasi yang tidak membutuhkan pengaturan khusus dan biasanya terjadi secara spontan. Jenis komunikasi ini umumnya terjadi secara spontan. Misalnya memberikan masukan terkait tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

c) Komunikasi Informal

Komunikasi yang dilakukan untuk membicarakan hal-hal yang di luar pekerjaan. Jenis komunikasi ini lebih menekankan pada hubungan antar manusianya.

d) Komunikasi Teknis

Komunikasi yang bertujuan untuk menyampaikan strategi tertentu.

e) Komunikasi Prosedural

Komunikasi yang diterapkan untuk membuat suatu pelaporan kinerja perusahaan.

2) Komunikasi dalam manajemen dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, diantaranya:

a) Komunikasi Vertikal

Hampir sama dengan komunikasi formal, komunikasi ini adalah hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan melalui suatu etika komunikasi.

Arus komunikasi vertikal ini timbal balik dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, bisa dari atas ke bawah (*downward*

communication) atau dari bawah ke atas (*upward communication*).

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi antar karyawan atau antar pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, komunikasi horizontal adalah arus komunikasi yang berada di satu level dalam organisasi.

c) Komunikasi Eksternal

Komunikasi antara perusahaan dengan perusahaan atau organisasi lain yang terjalin di luar perusahaan.

f. Faktor-Faktor yang Harus Diperhatikan dalam Komunikasi

Berikut ini adalah beberapa faktor unsur yang harus diperhatikan dalam komunikasi adalah sebagai berikut :

1) Arti Pentingnya Komunikasi

Komunikasi yang baik adalah adanya jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, diperkirakan dan akhirnya dapat dilaksanakan. Apabila pemberi komunikasi tidak dapat melaksanakan komunikasi dengan baik, maka semua rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, motivasi-motivasi dan lain lain hanya tinggal di atas kertas.

2) Pilihan Media Komunikasi

Banyak media yang bisa digunakan untuk menyampaikan komunikasi, kita harus memilih media atau cara mana yang paling tepat tergantung apa yang akan dikomunikasikan dan kemana komunikasi tersebut akan disampaikan.

3) Pemanfaatan Alat-Alat Komunikasi Mutakhir

Walaupun alat komunikasi mutakhir tidak menjadi penentu suksesnya komunikasi, tapi dengan alat tersebut setidaknya dapat mempercepat dan memperjelas jalur komunikasi.

4) Kemungkinan Penggunaan Kode dalam Komunikasi

Penyampaian komunikasi dengan kode-kode harus dapat dimengerti dengan baik oleh pemberi komunikasi dan penerima komunikasi.

5) Cara Melaksanakan Komunikasi

Banyak cara untuk menyampaikan komunikasi tergantung situasi dan kondisi, jenis komunikasi, dengan siapa kita berkomunikasi, bisa lewat tulisan, lisan, gambar dan isyarat.

6) Hambatan-Hambatan dalam Pelaksanaan Komunikasi

Hal-hal yang sering menjadikan hambatan dalam komunikasi antara lain hambatan psikologis, hambatan kurangnya motivasi, hambatan karena banyaknya perantara dan hambatan kurangnya partisipasi.

7) Keuntungan Dengan Dilaksanakannya Komunikasi yang Baik

- a) Kelancaran tugas tugas dapat lebih terjamin
- b) Biaya biaya dapat ditekan
- c) Dapat meningkatkan partisipasi
- d) Pengawasan dapat dilakukan dengan baik.

8) Arti Pentingnya Komunikasi Timbal Balik

Komunikasi timbal balik di sini dimaksud komunikasi tidak hanya terjadi dari atas ke bawah, tapi bisa sebaliknya bisa dari bawah ke atas dan pada tingkat tingkat yang sejajar.

3. Kerjasama / Kekompakan Kerja

a. Definisi

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling

ketergantungan. Selanjutnya Mangkuprawira (2009:45) menyatakan bahwa kekompakan (*cohesiveness*) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

Penyelenggaraan kerja tim dilakukan karena tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Menurut Tracy (2006:23) menyatakan bahwa, kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Kekompakan dalam Tim Kerja

Menurut Tracy (2006:29) ada 5 (lima) hal yang bisa menjadi bahan latihan kekompakan dalam sebuah tim, yaitu:

- 1) Komunikasi, meliputi kelancaran komunikasi, tepat dan akurat menyampaikan informasi, dan saling terbuka
- 2) Respek satu sama lain, meliputi memahami kebutuhan dan mendengarkan pendapat pihak lain, memberikan feedback konstruktif, serta member apresiasi
- 3) Kesiapan menerima tantangan, juga kegigihan dan ketekunan dalam bekerja
- 4) Kerja sama, meliputi kemampuan memahami pentingnya komitmen, kepercayaan, penyelesaian masalah bersama, kejelasan tujuan, memberi dukungan dan motivasi, serta mengakui kesuksesan
- 5) Kepemimpinan, baik memimpin orang lain, tim, maupun memimpin diri sendiri.

c. Kerjasama Tim

Menurut Willem dkk (2019:27), bahwa tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan telenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Dari teori di atas dalam konteks penelitian ini diperoleh pengertian bahwa kerjasama tim di kapal adalah suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang bekerjasama dan mengevaluasi kegiatan bersama untuk mencapai tujuan bersama di kapal. Kerjasama tim untuk mencapai tujuan akan tercapai jika menjadi tim yang baik. Ciri-ciri tim yang baik adalah menciptakan hasil dengan cepat, kreatif, bijaksana, positif dan konsisten.

d. Aspek Umum Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia telah ada sejak jaman primitip, dimulai dengan membentuk kelompok dengan alasan untuk melindungi diri dari serangan binatang atau mahluk 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*).

1) Perkembangan Perilaku Kelompok

Sistim 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 ketidakbahagiaan pada manusia yang bersangkutan.

2) Perubahan Perilaku Organisasi

Revolusi industri yang dimulai dan berkembang pada pertengahan abad 18 di Inggris menyebabkan perubahan-perubahan yang besar pada kehidupan masyarakat. Orang yang telah hidup berabad-abad pada suatu lingkungan pertanian yang luas, terpusat pada perumahan di desa-desa dan perkampungan mulai berpindah ke daerah dimana industri berkembang untuk memperoleh pekerjaan dengan penghasilan yang lebih besar. Daerah dan kota mulai terbentuk dan mendapatkan kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan *engineering* mengikuti industri menuju ke arah laju yang meningkat. Perubahan-perubahan sosial sangat pesat dan membawa pendidikan dan kesehatan serta transportasi massa.

Undang-undang yang berhubungan dengan buruh dibuat untuk perlindungan pekerja & 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.

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 bertindak 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. Kelancaran

Pengertian kelancaran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:633) yaitu “Lancar adalah melaju dengan cepat atau bergerak maju dengan cepat. Sedangkan kelancaran adalah keadaan lancarnya (sesuatu), operasional kapal sangat bergantung pada sarana, tenaga dan biaya yang tersedia”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kelancaran merupakan suatu keadaan di mana sesuatu berjalan dengan lancar, bergerak maju dengan cepat dan sangat bergantung pada sarana, tenaga dan biaya yang tersedia, sehingga pelaksanaan yang diharapkan dapat terjamin.

5. Operasional Kapal

Yang dimaksud operasi adalah suatu aktivitas dalam mentransformasikan input-input menjadi output-output yang dapat menambah nilai pada barang atau jasa. Sedangkan operasi kapal dapat diartikan sebagai kegiatan / aktivitas kapal sesuai dengan fungsinya.

Manajemen operasional adalah seluruh aktivitas untuk mengatur dan mengkoordinir faktor-faktor produksi secara efektif dan efisien untuk dapat menciptakan dan menambah nilai dan benefit dari produk (barang atau jasa) yang dihasilkan oleh sebuah organisasi. (Panji Anoraga, 2003:65).

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen operasional adalah :

a. Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan mempengaruhi dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting, karena cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

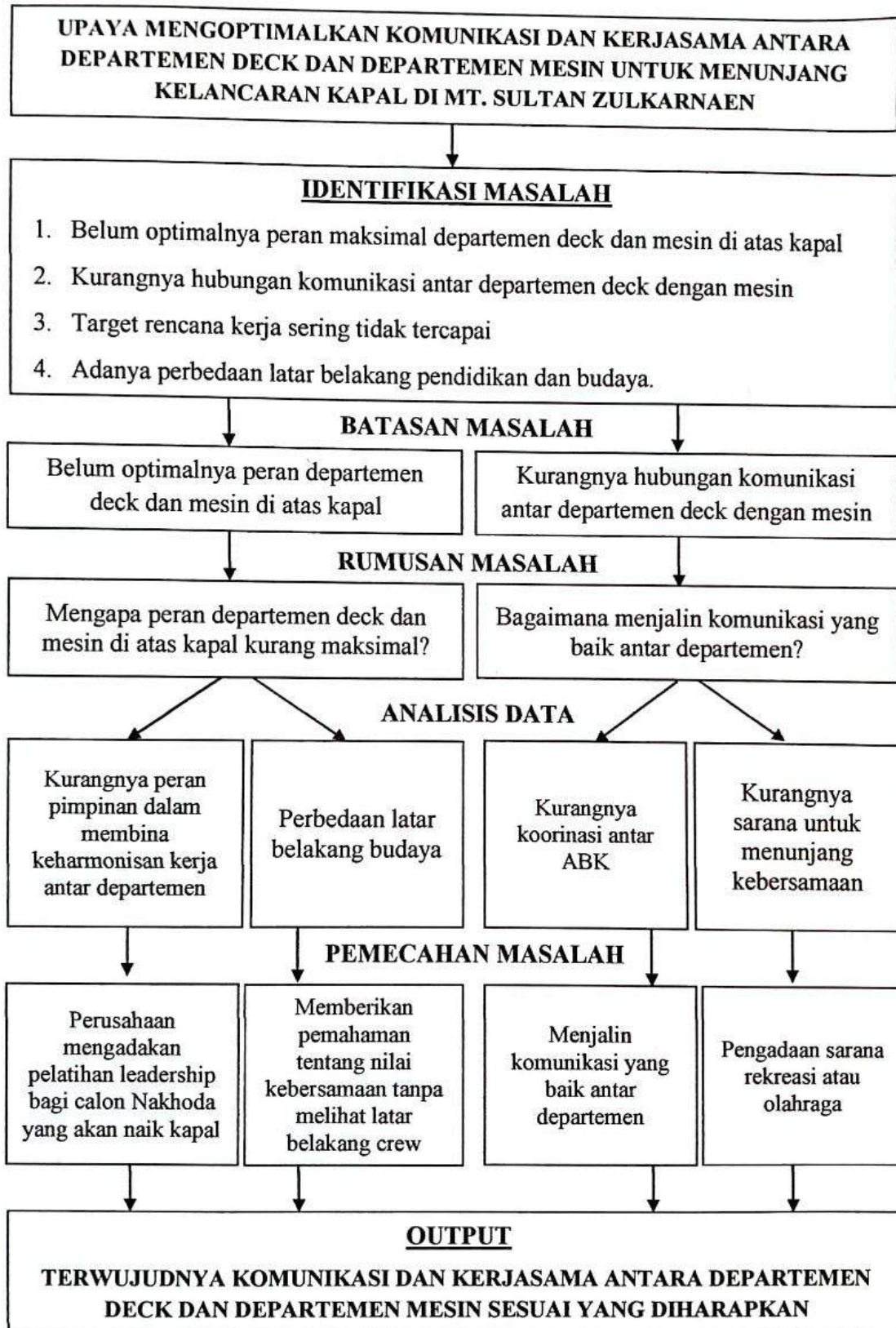
c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi merupakan faktor utama yang mempengaruhi organisasi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya menjadi lebih positif.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

MT.SULTAN ZULKARNAEN adalah salah satu kapal tanker milik perusahaan PT. Bahtera Nusantara Internasional dengan rute pelayaran Banjarmasin menuju Tuban. Suasana kerja di atas kapal berlangsung terus menerus (*non stop*), sehingga menuntut agar ABK dapat bekerjasama dengan baik dan dapat menciptakan suasana yang harmonis. Sistem kerja di MT.SULTAN ZULKARNAEN sama seperti kapal-kapal tanker lainnya yaitu menggunakan sistem kerja bergantian (*Shift*).

Dalam hal ini peran aktif dari Perwira sangat diperlukan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti percekcokan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Fakta-fakta yang pernah terjadi di MT.SULTAN ZULKARNAEN selama penulis bekerja di atas kapal tersebut sebagai nakhoda dari 14 Maret 2020 sampai 21 Februari 2022 adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya peran maksimal departemen deck dan mesin di atas kapal

Pada tanggal 15 Maret 2021 dalam pelayaran Banjarmasin menuju Tuban, terjadi permasalahan dimana salah satu rating bersitegang dengan mualim I, karena merasa keputusan yang diambil mualim I kurang memperhitungkan keselamatan rating untuk menuju haluan guna menutup pintu gudang depan, yang ditunjuk nakhoda tidak bersedia melaksanakan perintahnya dikarenakan alasan ombak yang besar di haluan yang sewaktu waktu bisa mengenai tubuh yang berakibat rating terpental ke laut.

Dalam fakta tersebut, mualim I tidak memperhitungkan keselamatan ABK tersebut jika sewaktu-waktu datang ombak dari haluan kecil kemungkinan ABK tersebut selamat karena air laut menyapu seluruh bagian haluan kapal, selain itu mualim Jaga pada saat itu juga tidak di mintai arahan ataupun pendapat tentang resiko jika memerintahkan salah satu rating untuk ke haluan dalam cuaca yang sedang ombak besar dari depan. Dengan demikian suasana di atas kapal jadi

kurang kondusif karena mualim I memberikan perintah kepada anak buahnya dengan kurang memperhatikan tingkat keselamatan kerja. Disini dibutuhkan ilmu kepemimpinan, bagaimana mengambil keputusan, berhubungan dengan anak buah dan merasakan apa yang mereka rasakan. Pada kenyataannya mualim I sering memberikan perintah yang kurang memperhatikan keselamatan tanpa bisa mendengar masukan-masukan dari awak kapal lain.

2. Kurangnya Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Selama penulis menjabat sebagai nakhoda di MT.SULTAN ZULKARNAEN, penulis menemui bahwa mualim I jarang sekali berdiskusi mengenai hal-hal apa saja yang berkaitan yang ada di atas kapal seperti perawatan *deck*, bongkar muat, namun yang sering kali dibicarakan adalah order kerja tanpa ada perencanaan yang baik dan tujuan yang jelas serta keluhan-keluhan yang faktual serta memaksakan kehendak sendiri.

Seperti disaat *maintenance main deck*. Bagian dek sebelum pengecatan memerlukan beberapa tahapan, diantaranya pembersihan karat yang jelas harus dilakukan jika memang terdapat karat dibagian-bagian tertentu. Akan tetapi mualim I menginginkan langsung di cat dengan alasan menghemat waktu, yang mengakibatkan tak berapa lama karat bertambah parah dan timbul merusak cat yang baru. Selanjutnya, dibersihkan terlebih dahulu tetapi hanya *touch up* dengan alasan menghemat cat, padahal cat baru saja disuplai. Itu mengakibatkan keadaan kapal yang warna-warni padahal telah dijelaskan bahwa sudah cukup lama *main deck* belum dicat kembali dan sudah pudar warnanya, dan mualim I beralasan akan di cat *full coat* selesai semua pembersihan karat, dan jelas itu memakan waktu lagi karena mengulang ke daerah yang sama dan juga pemborosan cat karena pengecatan ulang, karena sebelumnya telah di *touch up* dan yang lebih buruk imbasnya adalah tidak terselesaikannya bagian-bagian lain di luar *main deck* yang perlu juga perawatan.

Pada akhirnya mualim I mengambil inisiatif sendiri tanpa merundingkan dengan nakhoda mengenai perawatan kapal, hanya menunggu respon dari nakhoda dan bahkan malas untuk membicarakannya, walaupun ada hanya komunikasi satu arah tanpa ada masukan berarti karena mualim I seringkali

memaksakan pendapatnya. Fakta lain terungkap setelah melakukan inspeksi rutin pada tangki air tawar, ditemukan bahwa mayoritas tangki air tawar dalam keadaan *poor condition* (kondisi buruk) dimana catnya banyak yang terkelupas, karat yang sudah menebal dan kondisi kotor tidak pernah dibersihkan, pipa-pipa yang termakan karat dan beberapa berlubang bahkan tinggal lempengan. Itu menjadi bukti perawatan yang cukup buruk dan tanpa perencanaan yang baik.

B. ANALISIS DATA

Dari 2 (dua) identifikasi masalah yang jadi prioritas, 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. Kurangnya Peran Maksimal Departemen Deck Dan Mesin Di Atas Kapal

Penulis mencari dua penyebab dari permasalahan tersebut di atas, diantaranya yaitu :

a. Kurangnya Peran Pimpinan Dalam Membina Keharmonisan Kerja Antar Departemen

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 mualim I belum mampu memahami sepenuhnya mengenai peran pemimpin, apa tugas dan kewajibannya, dan masih memiliki kelemahan di dalam mempengaruhi orang lain atau

bawahannya.

Mualim I dan kepala kamar mesin dalam menjalankan kepemimpinannya akan menjadi contoh atau panutan bagi ABK deck dan ABK mesin. Segala tingkah laku dan sikapnya menjadi tolak ukur bagi anak buahnya karena mereka akan melihat dan menilai gerak-gerik, cara memimpin dan cara 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, jika perwira memperlakukan anak buahnya, tidak sebagai mitra kerja yang sejajar maka akan timbul kesenjangan dan ketidakharmonisan antar departemen di atas kapal.

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

ABK dek dan ABK mesin yang terampil mampu bekerja serta dapat mengikuti perkembangan kemajuan teknologi apabila terjadi masalah seperti perubahan peraturan perusahaan. Pengawasan pelaksanaan aturan perusahaan besar perannya sebagai motivator dan peran aktif dari perwira senior untuk mengawasinya 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.

Satu kenyataan yang menarik mengenai perwira kapal niaga adalah bahwa umumnya mereka tidak diajar seni kepemimpinan. Biasanya mereka harus memetikinya selama karirnya. Setiap pemimpin harus memperhatikan orang-orang yang dipimpinnya. Dia harus peka terhadap kebutuhan, harapan dan kekhawatiran pegawainya. Pemimpin di kapal tidak hanya harus menyediakan dirinya siap untuk menasehati anak buahnya mengenai pekerjaan mereka. Dengan demikian mualim I dan kepala kamar mesin harus memiliki kemampuan dalam memimpin dengan baik dan memahami akan arti kepemimpinan dan komponen-komponennya.

b. Perbedaan Latar Belakang Budaya

Di atas MT.SULTAN ZULKARNAEN, Anak Buah Kapal (ABK) berasal dari berbagai daerah yang memiliki latar belakang budaya berbeda-beda sehingga hal ini mengakibatkan juga dalam cara pandang ABK dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sebagai contoh ada seorang ABK yang merasa dirinya lebih berpengalaman dalam bekerja dibandingkan dengan rekannya yang berasal dari daerah lain sehingga ABK ini merasa lebih baik dari ABK yang lain, namun 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, sehingga 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.

Berikut ini adalah beberapa faktor unsur yang harus diperhatikan dalam komunikasi adalah sebagai berikut :

9) Arti Pentingnya Komunikasi

Komunikasi yang baik adalah adanya jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, diperkirakan dan akhirnya dapat dilaksanakan. Apabila pemberi komunikasi tidak dapat melaksanakan komunikasi dengan baik, maka semua rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, motivasi-motivasi dan lain-lain hanya tinggal di atas kertas.

10) Pilihan Media Komunikasi

Banyak media yang bisa digunakan untuk menyampaikan komunikasi, kita harus memilih media atau cara mana yang paling tepat tergantung apa yang akan dikomunikasikan dan kemana komunikasi tersebut akan disampaikan.

11) Pemanfaatan Alat-Alat Komunikasi Mutakhir

Walaupun alat alat komunikasi mutakhir tidak menjadi penentu suksesnya komunikasi, tapi dengan alat tersebut setidaknya dapat mempercepat dan memperjelas jalur komunikasi.

12) Kemungkinan Penggunaan Kode dalam Komunikasi

Penyampaian komunikasi dengan kode-kode harus dapat dimengerti dengan baik oleh pemberi komunikasi dan penerima komunikasi.

13) Cara Melaksanakan Komunikasi

Banyak cara untuk menyampaikan komunikasi tergantung situasi dan kondisi, jenis komunikasi, dengan siapa kita berkomunikasi, bisa lewat tulisan, lisan, gambar dan isyarat.

14) Hambatan-Hambatan dalam Pelaksanaan Komunikasi

Hal-hal yang sering menjadikan hambatan dalam komunikasi antara lain hambatan psikologis, hambatan kurangnya motivasi, hambatan karena banyaknya perantara dan hambatan kurangnya partisipasi.

15) Keuntungan Dengan Dilaksanakannya Komunikasi yang Baik

- e) Kelancaran tugas-tugas dapat lebih terjamin
- f) Biaya-biaya dapat ditekan
- g) Dapat meningkatkan partisipasi
- h) Pengawasan dapat dilakukan dengan baik.

16) Arti Pentingnya Komunikasi Timbal Balik

Komunikasi timbal balik di sini di maksud komunikasi tidak hanya terjadi dari atas ke bawah, tapi bisa sebaliknya bisa dari bawah ke atas dan pada tingkat-tingkat yang sejajar.

2. Belum Terjalin Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Penulis mencari dua penyebab dari permasalahan tersebut di atas, diantaranya yaitu :

a. Kurangnya Koordinasi Antar ABK

Mualim satu sebagai kepala department deck di atas kapal jarang terjun ke lapangan untuk melihat situasi dan kondisi kerja atau jarang sekali bergaul dan terbuka serta bertatap muka dengan anak buahnya, guna mengetahui kondisi anak buah baik saat dinas maupun di luar dinas, memberikan

arahan masukan, bimbingan serta membantu dalam pemecahan persoalan baik pribadi maupun umum. Dengan sikap yang demikian menyebabkan komunikasi antara pimpinan terhadap anak buah menjadi vakum. Masalah ini sangat berpengaruh terhadap aktivitas kinerja anak buah tersebut, kerja menjadi kurang bergairah, disini sebagai pimpinan yang mengetahui hal tersebut seharusnya mencari jalan keluar yang baik agar masalah tersebut bisa teratasi.

Mualim I dan kepala kamar mesin dengan kurang memiliki tata cara maupun teknik-teknik tertentu untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan selaras antara sesama awak kapal, akan menimbulkan masalah yang diakibatkan tidak terciptanya saling hormat menghormati antara sesama crew, baik atasan maupun bawahan dengan tetap memegang teguh tanggung jawab wewenang dari masing-masing individu yang bekerja di atas kapal. Mualim I dan kepala kamar mesin memegang peranan penting untuk meningkatkan gairah kerja abak buahnya, melalui pembinaan hubungan yang harmonis, dan pemenuhan kebutuhan di atas kapal, dimana seorang wakil pemimpin dituntut untuk melaksanakan sistim manajemen kerja yang benar dan baik di atas kapal dan diharapkan dengan pelaksanaan manajemen yang baik dan benar di atas kapal segala sesuatunya dapat berjalan lancar dalam pengoperasian kapal.

Hubungan kerja antar sesama ABK yang kurang harmonis dikarenakan kurangnya peran seorang pemimpin dalam 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.

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 mualim I dan kepala kamar mesin tidak dapat memotivasi anak buahnya 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 diadakan solusi bagaimana memanfaatkan ruangan-ruangan yang ada di atas kapal semaksimal mungkin. 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.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Peran Maksimal Departemen Deck Dan Mesin Di Atas Kapal

Alternatif pemecahannya adalah :

1) Perusahaan Mengadakan Pelatihan Leadership bagi Calon Perwira yang Akan Naik Kapal

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. Dengan kata lain, keterampilan dan pengetahuan apa yang masih belum dikuasai oleh (calon-calon) perwira kapal dan perlu terus dilatihkan.

Tehnik 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 dikapal terutama dalam mempersiapkan suatu pekerjaan sangat diperlukan, aturan-aturan perusahaan dari sebuah kapal sangat bervariasi dan banyak serta fungsi kegunaan dari masing-masing aturan-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. Di MT.SULTAN ZULKARNAEN sebagian besar berasal dari berbagai suku dan budaya. Sedangkan ABK dalam susunan organisasi kapal adalah sebagai tenaga pelaksana. Tenaga pelaksana adalah faktor yang menunjang keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu pekerjaan. ABK 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 departement di atas kapal mualim I dan kepala kamar mesin 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. Demikian pula dalam menilai, mengukur dan meneliti pelaksanaan kerja maupun hasil kerja dari anak buahnya, mualim I dan kepala kamar mesin harus bisa memberi penghargaan agar semangat para bawahan bertambah, sebab keberhasilan pengoperasian suatu kapal adalah atas kebersamaan dan kekompakan antara departemen. Kemudian untuk menciptakan keakraban antara departemen maka seorang mualim I dan kepala kamar mesin 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 antar sesama departemen baik pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja.

Yang dititikberatkan atas perilaku mualim I dan kepala kamar mesin disini adalah kepada cara berkomunikasi atau cara pendekatan terhadap ABK, sebab hal inilah yang di nilai oleh ABK. Dalam berkomunikasi haruslah jelas dan mudah dimengerti sehingga apapun yang diucapkan dapat di mengerti, karena bahasa adalah salah satu cara untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam pergaulan dan pekerjaan. Mualim I dan kepala kamar mesin 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.

Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya dengan efektif, maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut sebagai wewenang kepemimpinan, yang merupakan hak untuk bertindak atau mempengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinnya. Mengenai hal ini paling sedikit ada dua pendapat tentang sumber wewenang ini.

Wewenang ini bisa berasal dari atasan, yang berarti seorang Presiden Direktur misalnya menunjuk seorang yang dianggap mampu menjadi kepala bagian penjualan dan kemudian diberi wewenang apa yang dianggap perlu untuk seorang kepala bagian penjualan. Jadi di dalam hal ini seorang pimpinan diberi wewenang untuk memerintah dari atasannya. Cara semacam ini disebut *Top down authority*.

Konsep yang kedua adalah *Bottom Up Authority*, yaitu mendasarkan diri pada teori penerimaan (*acceptance theory*). Pada konsep ini pimpinan dipilih oleh mereka yang akan menjadi bawahannya. Apabila seseorang diterima sebagai pimpinan dan diberi wewenang untuk memimpin, maka para bawahannya akan menghargai wewenang itu sebab mereka punya respek pribadi untuk menghargai orang tersebut atau orang tersebut merupakan seorang wakil yang mewakili nilai-nilai yang mereka anggap penting.

Dari pandangan pimpinan bawahan, kepemimpinan formal dapat menjalankan pekerjaannya dengan efektif apabila ia mendapat dukungan dan diterima oleh bawahannya apabila para bawahan menghargai atau menaruh respek pada pimpinannya, mereka akan mengikuti pimpinan dengan kooperatif dan gembira. Dengan demikian hubungan atasan bawahan akan lebih erat dan harmonis. Pengarahan dari para pimpinan lebih bersifat suka rela dan bukan atas dasar ketakutan karena wewenang formal.

Kurang tepatlah apabila kita menyebutkan kepemimpinan itu sebagai sifat atau ciri pembawaan psikologis khusus yang ada pada diri individu, yang dimiliki seseorang dan tidak dimiliki oleh orang lain. Kepemimpinan itu baru berarti, apabila kita kaitkan dengan suatu tujuan serta kondisi tertentu, dimana seorang pemimpin dituntut untuk bertindak laku tertentu pula. Para ilmuwan mengemukakan sederetan kualitas dan sifat utama yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin. Misalnya mempunyai intelegensi yang tinggi, bisa mengambil keputusan yang bijaksana, memiliki wawasan dan imajinasi yang kaya, punya kemampuan untuk menerima tanggung jawab dan rasa humor, bisa bertindak jujur dan adi, memiliki kepribadian yang seimbang dan seterusnya. Semua sifat ini tampaknya banyak menampilkan sifat-sifat pribadi sebagai individu yang istimewa.

2) Memberikan Pemahaman Tentang Nilai Kebersamaan Tanpa Melihat Latar Belakang Crew

Etos kerja yang mengandung nilai-nilai positif dari budaya lingkungan kerja yang berprinsip kesetiakawanan antara semua departemen, rasa simpati atas kerja keras rekan kerja, rasa bertanggungjawab penuh atas pekerjaan, memberikan hormat dan penghargaan tulus terhadap pimpinan 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 departemen menjadi pribadi yang unggul yang siap berbakti dan berjuang bersama dalam mendapatkan prestasi dan kinerja kerja terbaik.

Keharmonisan kerja antar departemen tidak akan tercipta begitu saja. Untuk membangun keharmonisan hubungan kerja tersebut, 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.

Pada umumnya manusia membentuk suatu kelompok sosial karena antara lain :

1) Visi dan Misi yang Sama

Kelompok sosial terbentuk karena anggota-anggotanya mempunyai motif yang sama. Visi dan misi yang sama ini merupakan pengikat sehingga setiap anggota kelompok tidak bekerja sendiri-sendiri melainkan bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sesudah kelompok sosial terbentuk, biasanya muncul visi dan misi baru yang memperkuat kehidupan kelompok sehingga timbul *sense of belonging* (rasa menyatu dalam kelompok) pada tiap-tiap anggota. Rasa ini besar pengaruhnya bagi individu dan kelompok itu. Karena memberikan tenaga moral yang tidak akan diperoleh jika ia sebagai individu hidup sendiri. Juga dapat memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk sosial dan makhluk individu.

2) Sifat *In-Group* dan *Out-Group*

Jika ada kelompok manusia yang mempunyai tugas yang sulit atau yang mengalami kepahitan hidup bersama, mereka akan menunjukkan tingkah laku yang khusus. Bila orang lain diluar kelompok itu bertingkah laku seperti mereka, mereka akan menyingkirkan diri. Sikap menolak yang ditujukan oleh kelompok itu disebut sikap *out-group* atau sikap terhadap “orang luar”. Kelompok manusia itu menuntut orang luar untuk membuktikan kesediaannya untuk berkorban bersama dan kesetiakawanannya, baru kemudian menerima orang itu dalam segala kegiatan kelompok. Sikap menerima ini disebut sikap *In-group* atau sikap terhadap “orang dalam”.

3) Solidaritas

Solidaritas adalah kesetiakawanan antar anggota kelompok sosial. Terdapatnya solidaritas yang tinggi dalam kelompok tergantung pada kepercayaan setiap anggota akan kemampuan anggota lain untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pembagian tugas dalam kelompok sesuai dengan kecakapan masing-masing anggota dan keadaan tertentu akan memberikan hasil kerja yang baik. Dengan demikian akan makin tinggi pula solidaritas kelompok dan makin kuat pula *sense of belonging*.

4) Struktur Kelompok

Struktur kelompok ialah suatu sistem mengenai relasi antara anggota-anggota kelompok berdasarkan peranan dan status mereka serta sumbangan masing-masing dalam interaksi kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

5) Norma-Norma Kelompok

Yang dimaksud dengan norma-norma kelompok di sini adalah pedoman-pedoman yang mengatur tingkah laku individu di dalam suatu kelompok. Pedoman ini sesuai dengan rumusan tingkah laku yang patut dilakukan anggota kelompok apabila terjadi sesuatu yang bersangkutan paut dengan kehidupan kelompok tersebut. Jadi norma di sini mengandung arti ideal, bukan real. Pada kelompok resmi, norma tingkah laku ini biasanya sudah tercantum dalam anggaran dasar (anggaran rumah tangga / peraturan perusahaan). Norma-norma tingkah laku juga terdapat pada tiap-tiap kelompok meski norma-norma itu tak tertulis di dalam peraturan.

b. Belum Terjalin Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Alternatif pemecahannya adalah :

a. Membangun hubungan Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Mualim I dan kepala kamar mesin sebagai kepala departemen perlu mengetahui dan menguasai cara berkomunikasi atau pendekatan yang

baik dan tepat agar anak buah kapal tidak merasa tersisih, tertekan, tersinggung, dan merasa dianggap sebagai tempat untuk menampung segala kemarahan dan kesalahan.

Adapun komunikasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Komunikasi dalam berbahasa yang umum dipakai di atas kapal agar mudah dimengerti.
- b) Berkomunikasi dalam hal membimbing harus pada waktunya.
- c) Komunikasi perlu memperhatikan situasi dan kondisi.
- d) Komunikasi perlu menghindari kata-kata yang dapat menyinggung perasaan seseorang.

Dalam hal ini nakhoda dibantu oleh para perwira dan bawahan yang disebut *rating*. Harus memperhatikan dengan seksama faktor - faktor kemanusiaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan anak buahnya tersebut agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Mualim I dan kepala kamar mesin akan menjadi contoh atau panutan bagi anak buahnya, maka tidak hanya sekedar mengetahui dan memahami prosedur, tetapi juga dapat menerapkan dan mengimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari di atas kapal. Misalnya pada saat berada di area tempat kerja, mualim I dan kepala kamar mesin menggunakan alat-alat keselamatan kerja agar tidak membahayakan keselamatan jiwa dan ABK lain akan mengikuti prosedur keselamatan kerja yang dilakukannya.

b. Pengadaan Sarana Rekreasi atau Olahraga

Nakhoda sebagai seorang pemimpin kapal dan wakil dari perusahaan memiliki hubungan langsung dalam menyampaikan laporan atas hal-hal yang terjadi di atas kapal. Segala kekurangan-kekurangan yang ada dapat dikoordinasikan antara pihak kapal dan pihak perusahaan, sehingga hal-hal yang menyangkut kebutuhan kapal dan kebutuhan ABK dapat terpenuhi, termasuk kebutuhan akan sarana hiburan di atas kapal seperti sarana olahraga, perpustakaan, informasi dan lain

sebagainya. Sebagai perusahaan yang mengerti akan kebutuhan psikologi awak kapal seharusnya dapat memberikan *service* atau pelayanan kepada awak kapal yang bekerja untuk kemajuan perusahaannya tersebut.

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja seseorang adalah motivasi. Setiap manusia memiliki kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan primer atau kebutuhan yang paling utama yang harus dipenuhi setiap insan manusia, kebutuhan dimaksud adalah berupa sandang, pangan, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya seperti sarana olahraga, perpustakaan, sarana informasi seperti televisi kabel dan jaringan internet.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang termasuk perilaku kerja. Perilaku kerja, tentunya sangat mempengaruhi kinerja seseorang, dengan kata lain motivasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara sesama awak kapal, mualim I dan kepala kamar mesin harus memegang teguh dalam menjalankan fungsinya, serta tata cara ataupun prosedur yang telah digariskan oleh perusahaan dengan tidak mengabaikan faktor-faktor kemanusiaan dan faktor-faktor kekeluargaan.

Kehidupan di kapal berbeda dengan kehidupan di darat baik itu dilihat dari segi pekerjaan, lingkungan maupun pergaulan sosial. Dalam ruang lingkup yang relatif sempit awak kapal harus bekerja, bergaul dan tinggal untuk waktu yang lama, sementara pekerjaan yang harus mereka kerjakan merupakan rutinitas kerja yang monoton yang rawan dengan kejenuhan, kebosanan dan frustrasi. Dengan adanya kondisi dan situasi kerja yang demikian, maka suasana kerja yang menyenangkan harus senantiasa diciptakan setiap saat dan secara terus menerus. Hal tersebut sangat berperan untuk menghindari kejenuhan, kebosanan dan frustrasi bagi awak kapal.

Dalam situasi tertentu, mualim I dan kepala kamar mesin harus dapat mengatasi semua masalah yang timbul atau terjadi. Mualim I dan kepala kamar mesin harus dapat menciptakan suasana kerja yang sebaik-baiknya dengan para bawahan dan diantara para bawahan itu sendiri. Jadi disini pimpinan sangat tergantung oleh perilakunya sendiri. Berbicara tentang kepemimpinan harus disinggung juga mengenai kewibawaan seorang pimpinan. Mualim I dan kepala kamar mesin akan kehilangan fungsinya apabila tidak di dukung dengan kewibawaan. Bahkan berbagai kegagalan kepemimpinan dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan, antara lain disebabkan oleh tidak adanya faktor kewibawaan.

Mualim I dan kepala kamar mesin harus dapat menciptakan suatu interaksi kerja sama kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan mendorong timbulnya tanggung jawab kelompok dalam pelaksanaan tugas. Betapapun beratnya pekerjaan yang harus dihadapi, jika dilaksanakan dengan senang hati yang menyenangkan, maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan. Penilaian berat ringannya sebuah pekerjaan tergantung kepada suasana kerja, fasilitas dan suasana hati orang yang menjalankan pekerjaan tersebut. Jika segala aktivitas dilaksanakan dalam suasana yang nyaman, tenang dan bebas tanpa tekanan-tekanan atasan maka pekerjaan yang banyak akan cepat selesai.

Meminta kepada perusahaan untuk pengadaan fasilitas / peralatan olahraga, dengan adanya fasilitas olahraga di atas kapal dapat mendorong ABK untuk melakukan kegiatan olahraga secara rutin dan teratur. Sarana hiburan di atas kapal yang lengkap contohnya dengan tersedianya fasilitas olahraga, membuat ABK mempunyai beberapa alternatif pilihan untuk mengisi waktu luang, sehingga dengan demikian kebersamaan mereka lebih dekat dan meningkatkan keharmonisan awak kapal serta mengurangi timbulnya perasaan bosan atau jenuh, akibat rutinitas pekerjaan yang monoton dan dilakukan berulang-ulang setiap hari.

Pengadaan alat-alat olahraga oleh ABK sebagai alternatif lain apabila

pihak perusahaan tidak menyetujui pengadaan fasilitas atau peralatan olahraga, yaitu dengan pembelian alat-alat olahraga oleh ABK secara kolektif. Seperti dijelaskan pada penyebab permasalahan. Dengan adanya rencana untuk pembelian alat-alat olahraga secara kolektif, usulan ini dapat dilaksanakan, karena ditunjang oleh ABK di MT.SULTAN ZULKARNAEN yang termasuk banyak, sehingga tidak terlalu memberatkan untuk ABK terutama pada tingkat rating.

2. Evaluasi terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Belum Optimalnya Peran Departemen Deck Dan Mesin Di Atas Kapal

1) Perusahaan Mengadakan Pelatihan Leadership bagi Calon Perwira yang Akan Naik Kapal

Keuntungannya :

Perwira senior khususnya mualim I dan kepala kamar mesin memiliki kemampuan untuk memimpin anak buahnya sehingga dapat membina hubungan kerja antar departement dek dan departement mesin.

Kerugiannya :

Dibutuhkan peran nakhoda untuk mewujudkannya.

2) Memberikan Pemahaman Tentang Nilai Kebersamaan Tanpa Melihat Latar Belakang Crew

Keuntungannya :

Masing-masing ABK baik departement dek maupun departemen mesin mampu dapat bekerja sesuai perannya masing-masing sehingga etos kerja di atas kapal terjalin dengan baik.

Kerugiannya :

Membutuhkan peran Nakhoda dan Perwira senior dalam memberikan pemahaman kepada ABK.

b. Belum Terjalin Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

1) Menjalin Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Keuntungannya :

Komunikasi antar departement dek dan mesin terjalin dengan baik sehingga dapat tercapai kerjasama tim yang maksimal.

Kerugiannya :

Diperlukan kesadaran dari masing-masing ABK/

2) Pengadaan Sarana Rekreasi atau Olahraga

Keuntungannya :

Adanya sarana untuk menunjang kebersamaan di atas kapal sehingga koimunikasi antar ABK terjalin dengan baik dan dapat meningkatkan keakraban dan kekompakan antar ABK/

Kerugiannya :

Diperlukan peran serta perusahaan dan anggaran tambahan.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Kurangnya Peran Maksimal Departemen Deck Dan Mesin Di Atas Kapal

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk mengatasinya yaitu memberikan pemahaman tentang nilai kebersamaan tanpa melihat latar belakang crew.

b. Belum Terjalin Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk mengatasinya yaitu menjalin komunikasi yang baik antar departemen.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada Bab III maka penulis mencari beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya peran departemen deck dan mesin di atas kapal disebabkan kurangnya peran pimpinan dalam membina keharmonisan kerja antar departemen dan perbedaan latar belakang budaya.
2. Belum terbangunnya hubungan komunikasi yang baik antar departemen disebabkan kurangnya koordinasi antar ABK dan kurangnya sarana untuk menunjang kebersamaan.

B. SARAN

Dari kesimpulan dan permasalahan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan:

- 1
 - a. Perusahaan diharapkan dapat menyediakan pelatihan *leadership* bagi nakhoda yang akan naik ke kapal, sehingga dapat meminimalisasikan hal-hal yang tidak diinginkan semua pada umumnya.
 - b. Mualim I dan kepala kamar mesin hendaknya memberikan pemahaman tentang nilai kebersamaan tanpa melihat latar belakang crew.
- 2
 - a. Bagi perusahaan selayaknya menyediakan sarana rekreasi atau alat-alat olahraga sehingga menimbulkan semangat kerja untuk semua departemen.
 - b. Kepada setiap instansi yang terkait, baik dalam perusahaan atau crew kapal, supaya dapat mempersatukan etos dan visi perusahaan untuk menunjang keharmonisan antar departemen di atas kapal

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad, (2000), *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Penerbit Angkasa, Bandung
- Anoraga, Pandji, (2003), *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Bandung
- Hewitt. (2001). *Conseptual Integrated Science Chemistry*. San Francisco : Pearson Education, Inc.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2005), DepDikBud, Jakarta.
- Mulyana, Deddy, (2005), *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung Remaja Rosdakarya
- Purnomo, Bambang (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Purwodarminto W.J.S, (2004), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Soemadji, Alex, Nitisemito, (2006), *Manajemen Personalia*, Penerbit Bina Nusantara, Jakarta
- Sudaryono, (2014) *Leadership-Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta. PT. Lentera Ilmu Cendekia.
- Undang-Undang Pelayaran Indonesia Nomor, 17 Tahun 2008 *Tentang Pelayaran*
- _____,(2011), *International Convention On Standars Of Training Certification and Watchkeeping For Seafarers Includine 2010 Manila Amandement STCW Convention And STCW Code*, Edition IMO Publication.

Address : Jl. Mangga Gg II No.24 Rt. 005/004 Kel. Lagoa
 E-mail : idwanidwan1974@gmail.com
 Certificate Online : www.pelaut.dephub.go.id
 Seafarer Code : 6200094299



PERSONAL DETAILS

Place and Date of Birth : Ujung Pandang, 23-06-1974
 Telephone : +6281285726422
 Marital Status : Married
 Religion : Islam
 Age : 47 years old
 Health : Good
 Hobbies : Sport
 Height :
 Weight :
 Shoes :

DOCUMENT

| No | Name of Document | License no. | Date of Issued | Date of Expiry | Place of Issued |
|----|-----------------------------------|------------------|----------------|----------------|-----------------|
| 1 | Seamen's Book | F 107580 | 01 Feb 2018 | 01 Feb 2023 | Tanjung Priok |
| 2 | General Operator Certificate | G 085010 | 03 nov 2020 | 03 nov 2025 | Jakarta |
| 3 | Medical Check Up Record | 6200094299MC5421 | 15 Des 2021 | 15 Des 2023 | Makassar |
| 4 | Deck Officer Class III Management | 6200094299M32417 | 18 Oct 2017 | Permanent | Jakarta |
| 5 | Endorsmen | 6200094299MC2417 | 19 Oct 2017 | 19 Oct 2022 | Jakarta |
| 6 | Deck Officer Class II | 6200094299N20419 | 20 Nov 2019 | Permanent | Jakarta |
| 7 | Endorsmen | 6200094299NB0419 | 20 Nov 2019 | 20 Nov 2024 | Jakarta |

CERTIFICATE OF PROFICIENCY

| No | Name of Document | Certificate Number | Date of Issued | Place of Issued |
|----|--|--------------------|-----------------|-----------------|
| 1 | Basic Safety Training (BST) | 6200094299311116 | 23 Nov 2016 | Jakarta |
| 2 | Proficiency In Survival Craft And Rescue Boats | 6200094299041117 | 21 Jun 2017 | Jakarta |
| 3 | Bridge Resource Management (BRM) | 6200094299230007 | 20 Jul 2017 | Jakarta |
| 4 | Internasional Safety Management Code | BS/SMC/VII/17/0649 | 08 Jul 2017 | Jakarta |
| 5 | Security Awareness Training (SAT) | 6200094299311121 | 01 sep 2021 | Jakarta |
| 6 | Arpa Simulator (AS) | 6200094299021121 | 08 sep 2021 | Jakarta |
| 7 | Operational Use Of Ecdis Training Programme | 6200094299281121 | 31 Agustus 2021 | Jakarta |
| 8 | Radar Simulator | 6200094299031121 | 02 sep 2021 | Jakarta |
| 9 | Ship Security Officer (SSO) | 6200094299241117 | 30 Jul 2017 | Jakarta |
| 10 | Medical Care On Board Ship (MC) | 6200094299081121 | 08 sep 2021 | Jakarta |
| 11 | IMDG | 6200094299291121 | 01 sep 2021 | Jakarta |
| 12 | Medical First Aid (MEFA) | 6200094299071117 | 17 Jul 2017 | Jakarta |
| 13 | Certificate Of GMDSS Radio Operator | 6200094299G10117 | 11 Agt 2017 | Jakarta |
| 14 | Advanced Fire Fighting (AFF) | 6200094299060617 | 22 Feb 2017 | Makassar |
| 15 | Certificate Tanker Familiarizanto | 6200094299090617 | 20 Mar 2017 | Makassar |

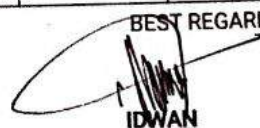
CURRICULUM VITAE

| | | | | |
|----|--|------------------|-------------|----------|
| 16 | BOCT | 6200094299390419 | 01 Nov 2019 | Makassar |
| 17 | Advanced Training For Oil Tanker (AOT) | 6200094299410419 | 11 Nov 2019 | Makassar |

WORKING EXPERIENCES

| No | Name of Vessel | Type of Vessel | Rank | GRT | Period of Service | | Flag |
|----|----------------------|----------------|----------|---------|-------------------|------------|-----------|
| | | | | | Sign On | Sign Off | |
| 1 | Muara Mas Murni | LCT | Cadet | GT 1700 | 18.12.1993 | 10.04.1996 | Indonesia |
| 2 | Ascco-I | Tug Boat | Mualim I | GT 200 | 22.10.1996 | 17.02.1998 | Indonesia |
| 3 | Kim Trasvi Aries | Tug Boat | Mualim I | GT 170 | 20.02.1998 | 25.09.1998 | Singapore |
| 4 | Robby | Tug Boat | Nahkoda | GT 160 | 22.10.1998 | 10.12.1998 | Indonesia |
| 5 | Gina-3 | Tug Boat | Mualim I | GT 200 | 03.04.1998 | 05.08.1999 | Indonesia |
| 6 | Rimba Raya VII | Tug Boat | Nahkoda | GT 200 | 12.08.1999 | 24.08.2000 | Indonesia |
| 7 | Najuan 3 | Tanker | Nahkoda | GT 1305 | 02.07.2004 | 18.09.2010 | Indonesia |
| 8 | Karunia | Cargo | Nahkoda | GT 928 | 19.10.2010 | 09.08.2011 | Indonesia |
| 9 | TB KSA 24 | Tug Boat | Nahkoda | GT 214 | 29.06.2012 | 08.10.2013 | Indonesia |
| 10 | TB KSA 24 | Tug Boat | Nahkoda | GT 214 | 22.01.2013 | 20.01.2015 | Indonesia |
| 11 | TB Pioneer II | Tug Boat | Nahkoda | GT 209 | 28.03.2015 | 03.08.2015 | Indonesia |
| 12 | TB Tanjung Pura | Tug Boat | Nahkoda | GT 211 | 22.04.2016 | 03.10.2016 | Indonesia |
| 13 | TB Elang Nusantara | Tug Boat | Nahkoda | GT 174 | 29.12.2016 | 01.03.2017 | Indonesia |
| 14 | SPOB Ratu Zulaikha | SPOB | Nahkoda | GT 2999 | 09.03.2017 | 21.06.2017 | Indonesia |
| 15 | SPOB Ratu Zulaikha | SPOB | Nahkoda | GT 2999 | 25.06.2017 | 15.09.2017 | Indonesia |
| 16 | SPOB Kartanegara | SPOB | Nahkoda | GT 2336 | 09.10.2017 | 17.12.2017 | Indonesia |
| 17 | SPOB Kaisar | SPOB | Nahkoda | GT 2265 | 05.12.2018 | 22.04.2019 | Indonesia |
| 18 | SPOB Sea Royal 27 | SPOB | Nahkoda | GT 4198 | 14.12.2019 | 16.04.2021 | Indonesia |
| 19 | MT Sultan Zulkarnaen | Tanker | Nahkoda | GT 3678 | 02.08.2021 | 04.01.2022 | Indonesia |

BEST REGARDS


IDWAN



PT. BAHTERA NUSANTARA INTERNASIONAL

Altira Business Tower 19th Floor Jl. Yos Sudarso Kav. 85, Sunter,
Tanjung Priok - Jakarta Utara 14350

2 x 1400 BHP @ 1900 RPM



MT SULTAN ZULKARNAEN

GENERAL

Year Build : 2015
Type of vessel : Motor Tanker
Flag : Indonesia
Class : Biro Klasifikasi Indonesia (BKI)
Notations : A 100 P "OIL TANKER" ESP SM
Ship Category : Restricted Service Area Register
Port Register : Samarinda
Hull Number : H-010
GRT / NRT : 3348/2133
DWT : 6.073.51 Tons

PROPULSION SYSTEM

Main Engine : 2 x 1400 BHP @ 1900 RPM
YANMAR 12 AYM WST
Gear Box : REINTJES WAP 572 RATIO 7.474 : 1
Propeller : Fixed Pitch Propeller ; 4 Blade
Dia 2150 mm ; Pitch 2395 ; $A_E/A_0 = 0.62$
With Kort Nozzle (Kaplan)
Shaft Propeller : Dia 7 inch, Length 7 meter
BT Engine : V158TTH (DOOSAN) 353 kw @ 1800 rpm
Gear Box DMT240H RATIO 1.50 : 1

PRINCIPLE DIMENSION

Length Overall : 98.34 Meters
Breadth Moulded : 22.00 Meters
Depth Moulded : 6.10 Meters
Draft : 4.64 Meters

GENERATOR & ELECTRIC SYSTEM

Generator Engine : 2x100 kW WEICHAI CCF1100J-WJ
Alternator : 2xMAGNAPLUS MP-H-100-4
100 kW/400 V/50 Hz/1500 Rpm
2xMAGNAPLUS MP-H-250-4
250 kW 415 V/50 Hz/1500 Rpm
Line wiring : Marine Cable with support power
Lighting Device : 220 - 380 Volt AC / 12 - 24 Volt DC
Steering System : Manual and Electric Hydraulic System
HG MARINE NFDYD 2-50-28-B2
Torque 50 kN ; 10 MPA ; 5.5 kW
Control Stations : One control stations (Fwd and Aft)
Safety Device : Heat Detector, Smoke Detector, Fire Alarm
High level Bilges Alarm, ESD System
Co2 fix system, High Level Alarm

NAVIGATION EQUIPMENT

Radar : Furuno RDP - 152
Antenna Radar Unit : Furuno RSB-0071
Echo Sounder : Furuno GP1650WF
Reflector Compass : Daiko Keiki SR 2.150PK
SSB : Icom IC-M710
Satellite EPIRB : Jotron EPIRB 95475-Tron 40S
SART : Samyung SAR-9
GPS : Furuno GP-170
Anemometer : Clipper
Search Light : Anhui EF 101-B 1000 W
AIS : JRC JHS-183 AIS
Magnetic Compass : Daiko Keiki SR-150
BNWAS : Samyung No.FR190 M
GMDSS : Samyung SNX-300

TANK CAPACITY

| Tank | Capacity (m³) | Capacity (m³) |
|----------------|---------------|----------------------------|
| Cargo Tank 1 P | 98% : 446.390 | Cargo Pump |
| Cargo Tank 1 S | 98% : 446.166 | 3 x 21 RT 400 T GFRW PUMP |
| Cargo Tank 2 P | 98% : 447.985 | Cap. 400 kL/Hr at 1500 Rpm |
| Cargo Tank 2 S | 98% : 447.627 | |
| Cargo Tank 3 S | 98% : 449.118 | 2 x NT 61352CzRx 191 kW |
| Cargo Tank 4 P | 98% : 448.390 | 1 x Mitsubishi 8DC9 |
| Cargo Tank 4 S | 98% : 448.492 | |
| Cargo Tank 5 P | 98% : 450.020 | FO Tank : 210.56 m³ |
| Cargo Tank 6 P | 98% : 449.752 | Foam : 9.37 m³ |
| Cargo Tank 6 S | 98% : 449.930 | Dispersant : 6.00 m³ |
| Cargo Tank 7 P | 98% : 350.916 | Lube Oil : 15.37 m³ |
| Cargo Tank 7 S | 98% : 351.121 | |

ACCOMMODATION

Main Deck
Hospital : 1 x 2 man cabin 2 Persons
Second Deck
Crew Cabin : 1 x 1 man cabin 3 Persons
1 x 2 man cabin 7 Persons





**DOKUMEN PENYESUAIAN MANAJEMEN
KESELAMATAN
DOCUMENT OF COMPLIANCE**
No. AL.601/305/5/DK/2019

REPUBLIK INDONESIA
REPUBLIC OF INDONESIA

Diterbitkan berdasarkan ketentuan KONVENSI INTERNASIONAL TENTANG KESELAMATAN JIWA DI LAUT, 1974,
Issued under the provisions of the INTERNATIONAL CONVENTION FOR THE SAFETY OF LIFE AT SEA, 1974, as amended

Berdasarkan wewenang PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
under the authority of the GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
oleh DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
by DIRECTORATE GENERAL OF SEA TRANSPORTATION

| NAMA PERUSAHAAN Company Name | ALAMAT PERUSAHAAN Company Address | NOMOR IDENTIFIKASI PERUSAHAAN Company Identification Number |
|---------------------------------|---|--|
| PT. ARMADA SAMUDRA GLOBAL | GEDUNG ALTIRA BUSINESS PARK LT. 19 UNIT A.B.D JL. YOS SUDARSO KAV.85 SUNTER KEL. SUNTER JAYA KEC. TANJUNG PRIOK JAKARTA UTARA - INDONESIA | IMO 5705660 |

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA Sistem Manajemen Keselamatan Perusahaan telah diaudit dan memenuhi ketentuan
Koda Manajemen Internasional untuk Keselamatan Pengoperasian Kapal dan Pencegahan Pencemaran (ISM Code), untuk
tipe kapal tersebut di bawah ini (coret yang tidak perlu).
THIS IS TO CERTIFY THAT the Safety Management System of the Company has been audited and that it complies with the requirements of the
International Management Code for the Safe Operation of Ships and for Pollution Prevention (ISM Code), for the types of ships listed below (deleted
as appropriate).

Kapal-penumpang
Passenger Ship
Kapal-penumpang-dengan-kecepatan-tinggi
Passenger high-speed craft
Kapal-barang-dengan-kecepatan-tinggi
Cargo high-speed craft
Kapal-pengangkut muatan curah
Bulk carrier
Kapal tangki minyak
Oil tanker
Kapal tangki-pengangkut-bahan-kimia
Chemical tanker
Kapal tangki-pengangkut gas
Gas carrier
Unit-pengeboran-lepas-pantai-berpindah
Mobile offshore drilling unit
Kapal barang lainnya
Other cargo ship

Dokumen ini berlaku sampai dengan
This Document of Compliance is valid until

APRIL 24th, 2024

Dengan kewajiban dilaksanakan verifikasi berkala.
subject to periodical verification.

Tanggal verifikasi terakhir yang dijadikan dasar penerbitan Sertifikat : APRIL 12th, 2019
Completion date of the verification on which this certificate is based

Diterbitkan di JAKARTA
Issued at

Tanggal JUNE 21st, 2019
Date of issue

PUP.NO.820190711312348

A.n. MENTERI PERHUBUNGAN
O.b. MINISTER OF TRANSPORTATION
DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIRECTOR GENERAL OF SEA TRANSPORTATION
DIREKTUR PERKAPALAN DAN KEPELAUTAN
DIRECTOR OF SHIPPING AND SEAFARERS

U.b.
For

KEPALA SUBDIREKTORAT
PENCEGAHAN PENCEMARAN DAN
MANAJEMEN KESELAMATAN KAPAL DAN
PERLINDUNGAN LINGKUNGAN DIPERAIRAN
DEPUTY DIRECTOR
FOR MARINE POLLUTION PREVENTION AND
SHIP SAFETY MANAGEMENT AND
ENVIRONMENT PROTECTION

Capt. JAJA SUPARMAN, MM
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19670811 199903 1 001

DKP. II - 31a

001169

PENGUKUHAN UNTUK VERIFIKASI TAHUNAN
ENDORSEMENT FOR ANNUAL VERIFICATION

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA pada verifikasi berkala sesuai dengan Pasal 6.1 Bab IX dari Konvensi dan paragraf 13.4 ISM Code, Sistem Manajemen Keselamatan telah memenuhi ketentuan dari ISM Code.
THIS IS TO CERTIFY THAT, at the periodical verification in accordance with Regulation IX/6.1 of the Convention and paragraph 13.4 of the ISM Code, the Safety Management System was found to comply with the requirements of the ISM Code.

VERIFIKASI TAHUNAN PERTAMA
1st ANNUAL VERIFICATION
JANUARY 24th, 2020 s/d JULY 24th, 2020

Ditandatangani : 
Signed
(Tanda tangan pejabat yang diberi wewenang secara sah)
(Signature of authorized official)
Tempat : JAKARTA
Place
Tanggal : 10 FEBRUARI 2020
Date

VERIFIKASI TAHUNAN KEDUA
2nd ANNUAL VERIFICATION
JANUARY 24th, 2021 s/d JULY 24th, 2021

Ditandatangani : 
Signed
(Tanda tangan pejabat yang diberi wewenang secara sah)
(Signature of authorized official)
Tempat : JAKARTA
Place
Tanggal : 08 APRIL 2021
Date

VERIFIKASI TAHUNAN KETIGA
3rd ANNUAL VERIFICATION
JANUARY 24th, 2022 s/d JULY 24th, 2022

Ditandatangani : _____
Signed
(Tanda tangan pejabat yang diberi wewenang secara sah)
(Signature of authorized official)
Tempat : _____
Place
Tanggal : _____
Date

VERIFIKASI TAHUNAN KEEMPAT
4th ANNUAL VERIFICATION
JANUARY 24th, 2023 s/d JULY 24th, 2023

Ditandatangani : _____
Signed
(Tanda tangan pejabat yang diberi wewenang secara sah)
(Signature of authorized official)
Tempat : _____
Place
Tanggal : _____
Date

081100 8

CREW LIST

NAMA KAPAL : MT. SULTAN ZULKARNAEN
CALL SIGN : YBSE2
GRT / NRT : 3678 / 2133
PELABUHAN REGISTER : SAMARINDA

PEMILIK KAPAL : BAROKAH PERKASA GROUP
LOKAL AGEN : PT. PERTAMINA
TIBA DARI : Banjarmasin
TUJUAN :

| NO | NAMA | JABATAN | TEMPAT, TANGGAL LAHIR | NOMOR BST | BUKU PELAUT NOMOR | MASA BERLAKU |
|----|---------------------|---------------|-----------------------------|------------------|----------------------|-------------------|
| 1 | IDWAN | NAHKODA | Ujung Pandang, 23 Juni 1974 | 6200094299011117 | F 107580 | 01 Februari 2023 |
| 2 | HERIVADI | MUALIM I | Bulukumba, 08 Juni 1979 | 6200016216010620 | F 281562 | 29 Juli 2023 |
| 3 | FAJAR AULIA PRATAMA | MUALIM II | Bogor, 03 November 1993 | 6200218018010719 | F 246583 | 11 Juli 2022 |
| 4 | ASBI YULIS | KKM | Para Para, 28 Mei 1984 | 6200204033010618 | G 054506 | 21 December 2023 |
| 5 | ADRIANTO | MASINIS II | Ujung pandang, 17 May 1975 | 6200507473010420 | F 143428 | 14 June 2022 |
| 6 | RIAL NUR | MASINIS III | Ongkoe, 08 Maret 1995 | 6211576696010416 | F 168423 | 18 September 2023 |
| 7 | ABD KADIR | JURU MUDI I | Polewali, 24 November 1983 | 6201035751010420 | F 257439 | 17 Oktober 2022 |
| 8 | ISMAL | JURU MUDI II | Ujung Pandang, 01 Juni 1984 | 6201294394010421 | E 102394 | 10 Agustus 2023 |
| 9 | DENY AGUSTA | JURU MUDI III | Kendal, 16 Agustus 1993 | 6201698612010318 | F 300766 | 02 Januari 2023 |
| 10 | MUH. YUSUF TAHIR | JURU MUDI IV | Ujung Pandang, 28 Sept 1974 | 6201030314010620 | F 278172 | 07 Oct 2022 |
| 11 | CAHAYA FAURIN ABADI | JURU MINYAK | Surabaya, 18 September 1991 | 6211518618010120 | D 080845 | 02 Juni 2022 |
| 12 | M. FAJAR | KADET DECK | Polewali, 28 May 2000 | 6211936829010419 | F 338200 | 10 September 2023 |
| 13 | BAGUS YUNIARNO | KADET MESIN | Jakarta, 14 Juni 2001 | 6212023084010420 | G 081698 | 11 Juli 2024 |

TOTAL AWAK KAPAL: 13 ORANG TERMASUK NAKHODA

Tuban, 12 Februari 2022

IDWAN
NAKHODA



PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : IDWAN
NIS : 02741/N-1
BIDANG KEAHLIAN : NAUTIKA
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT-I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

A. Judul

UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN KERJASAMA ANTARA
DEPARTEMEN DECK DAN DEPARTEMEN MESIN UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN KAPAL DI MT.SULTAN ZULKARNAEN

B. Masalah Pokok

1. Kurangnya peran maksimal deck dan mesin di atas kapal
2. Belum terjalin komunikasi yang baik antar departemen

C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Perusahaan lebih selektif dalam penerimaan perwira dan memberikan pemahaman leadership sebelum dikirim ke kapal
2. Memberikan pemahaman tentang nilai kebersamaan tanpa melihat latar belakang ABK dan sering mengadakan aktivitas bersama

Dosen Pembimbing I

Menyetujui :

Dosen Pembimbing II

Jakarta, 14 November 2022
Penulis

Capt. Fausil, MA., M.M.Tr
NIP. 19571201 199203 1 001

Brenhard Mangatur Tampubolon, M.Si
Dosen STIP

IDWAN
NIP. 02741/N-1

Ka. Div. Pengembangan Usaha

Dr. Ali Muktar Sitompul, MT
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19730331 200604 1 001

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
DIVISI PENGEMBANGAN USAHA
PROGRAM DIKLAT PELAUT - I

Judul Makalah :

UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN KERJASAMA
ANTARA DEPARTEMEN DEK DAN DEPARTEMEN MESIH UNTUK
MENUNJANG KELANCARAN KAPAL DI MT. SULTAN ZULKARNAEF

Dosen Pembimbing I Makalah : Capt. Fausli, MA., M.M.Tr

Bimbingan I :

| No. | Tanggal | Uraian | Tanda Tangan Pembimbing |
|-----|----------|-----------------------------|-------------------------|
| 1 | 15/11-22 | Silahkan lanjut Bab I | f |
| 2 | 22/11-22 | Persekyua Bab I lanjut II | f |
| 3 | 23/11-22 | Persekyua Bab II lanjut III | f |
| 4 | 24/11-22 | Persekyua Bab III | f |
| 5 | 25/11-22 | Persekyua Bab IV | f |
| 6 | 28/11-22 | lanjut pembimbing II | f |
| - | - | Siap ul/ sidang | f |
| | | | |
| | | | |
| | | | |







Catatan :

buat Bab I later belkay
sampai ini, BM dstnya.

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
DIVISI PENGEMBANGAN USAHA
PROGRAM DIKLAT PELAUT - I

Judul Makalah : UPAYA MENGOPTIMALKAN KOMUNIKASI DAN KERJASAMA
ANTARA DEPARTEMEN DECK DAN DEPARTEMEN MESIN UNTUK
MENINGKATKAN KELANCARAN KAPAL DI MT SULTAN ZULKARNAIN

Dosen Pembimbing II Makalah : Brenhard Mangatur Tampubolon, M.Si
Bimbingan II :

| No. | Tanggal | Uraian | Tanda Tangan Pembimbing |
|-----|----------|--|---|
| 1 | 18/11-22 | Judul → Hubungan / Komunikasi antara Crewing dp Kapal |  |
| 2 | 23/11-22 | Lanjutan BAB II |  |
| 3 | 25/11-22 | Lanjutan BAB III (borek) |  |
| 4 | 26/11-22 | Lanjutan BAB IV |  |
| 5 | 29/11-22 | Lanjutan Bimbingan borek perbaikan |  |
| 6 | 30/11-22 | Siap yg di uji |  |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Catatan :