

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH
KAPAL FSRU NUSANTARA REGAS**

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

Oleh :

FAQIH ABDALLAH

NIS. 02575 /N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2021

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : FAQIH ABDALLAH
No. Induk Siswa : 02575/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH
KAPAL FSRU NUSANTARA REGAS

Jakarta, 07 Desember 2021

Pembimbing I,

Naomi Louhenapessy

Penata Tk.I (III/d)

NIP.19771122 200912 2 004

Pembimbing II,

Vidya Selasdini, S.Si.T., M. MTr

Penata Tk.I (III/d)

NIP.19831227 200812 2 002

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima Siswo Putro, S.SiT.,MM.

Penata (III/c)

NIP. 19730526 200812 1 001

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : FAQIH ABDALLAH
No. Induk Siswa : 02575/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH
KAPAL FSRU NUSANTARA REGAS

Penguji I

Capt. Zainal Abidin
Dosen STIP

Penguji II

Naomi Louhenapessy
Penata Tk.I (III/d)
NIP.197711222009122004

Penguji III

.....

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima Siswo Putro, S.SiT., 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 :

"OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL FSRU NUSANTARA REGAS"

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 Yang Terhormat :

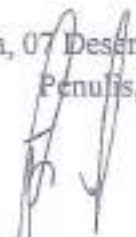
1. Bapak Capt. Sudiono, M.Mar, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Bhima Siswo Putro, S.SiT., MM., selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.

4. Ibu Naomi Louhenapessy, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Ibu Vidya Selasdini, S.SiT.,M.MTr., 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 LX 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, 07 Desember 2021

Penulis,


FAQIH ABDALLAH
NIS. 02575 /N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	v
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	5
E. Waktu dan Tempat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
B. Kerangka Pemikiran	27
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	28
B. Analisis Data	29
C. Pemecahan Masalah	33
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
DAFTAR ISTILAH	

PENJELASAN ISTILAH

<i>Awak Kapal</i>	: Yaitu orang yang bekerja atau yang dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku siji. (UU RI No. 17/2008 tentang pelayaran)
<i>Anak Buah Kapal (ABK)</i>	: Awak kapal selain Nakhoda. (UU RI No. 17/2008 tentang pelayaran)
<i>Nakhoda</i>	: Seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum, pimpinan tertinggi di atas kapal serta mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai perundang-undangan. (UU RI No. 17/2008 tentang pelayaran).
<i>Perwira</i>	: Mereka yang dalam daftar anak buah kapal yang diberikan pangkat sebagai Perwira
<i>Rating</i>	: Awak kapal selain Nakhoda, para Muallim, para Masinis
<i>Crew List</i>	: Daftar seluruh Awak Kapal yang melakukan dinas kapal (yang bekerja di atas kapal)
<i>International Safety Management Code</i>	: Standar Internasional tentang manajemen keselamatan pengoperasian kapal pencegahan/ pengendalian pencemaran lingkungan laut, yang telah dikeluarkan dan disahkan oleh IMO dengan resolusi no. A.741(18) dan menjadi Bab IX SOLAS' 74.

<i>Safety Management System</i>	: Suatu sistem terukur dan terdokumentasi yang memungkinkan personil perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan perusahaan.
<i>STCW</i>	: Singkatan dari <i>Standards Of Training Certification and Watchkeeping for seafarers</i> , merupakan sebuah konvensi internasional tentang standarisasi pelatihan, sertifikasi dan dinas jaga bagi para pelaut
SOLAS	: Singkatan dari <i>Safety Of Life At Sea</i> , merupakan sebuah konvensi Internasional tentang keselamatan jiwa dilaut.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Floating Storage & Regasification Unit (FSRU) PT Nusantara Regas berlokasi di Teluk Jakarta dengan nama Nusantara Regas Satu dengan kapasitas regasifikasi sebesar 500 mmscfd dan dapat menerima kapal LNG mulai dari ukuran 125.000 M3 sampai dengan 175.000 M3. Dalam pengoperasiannya, PT Nusantara Regas bekerja sama dengan Golar LNG Energy Limited. FSRU Nusantara Regas merupakan modifikasi dari kapal pengangkut LNG Khannur. Fasilitas tersebut dimiliki dan dioperasikan oleh Golar LNG Energy Limited.

Kapal ibarat suatu rumah yang digunakan dalam kehidupan bagi Awak kapal yang bekerja, dengan pemimpin seorang Nakhoda. Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan 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 setiap ABK yang sedang bekerja di atas kapal yang menginginkan agar mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan tersebut.

Setiap ABK yang bekerja di atas kapal tidak jarang terdiri warga negara yang berbeda kebangsaan, ras, suku, agama, serta sosial kebudayaannya. Berdasarkan pengalaman Penulis selama bekerja di FSRU NUSANTARA REGAS, dimana pimpinan tertinggi di atas kapal adalah seorang Nakhoda yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk mencapai kinerja dan operasional kapal berjalan dengan baik.

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 MARPOL atau yang lainnya dimana peraturan tersebut sebagian besar telah diratifikasi oleh pemerintah Republik Indonesia.

Sesuai dengan ketentuan SCTW, maka para Pelaut sebagai sumber daya manusia 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 wajib mengikuti sistem pendidikan dan pelatihan yang ada di Indonesia dan diorganisir oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Perhubungan khususnya Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Laut.

Sumber Daya Manusia pada saat ini masih menjadi salah satu faktor penentu keselamatan dan keamanan diatas kapal. SDM menjadi modal dasar bagi suatu organisasi di kapal. Semua hal tersebut memerlukan waktu serta kedisiplinan dengan cara yang tepat untuk mampu menghasilkan SDM yang diharapkan.

Hal inilah yang menjadi tantangan berat yang dihadapi oleh setiap pemimpin di atas kapal, terlebih didalam kehidupan modern yang ditandai dengan berbagai gejala seperti volume kerja yang meningkat yang diberikan oleh perusahaan, efisiensi serta interaksi antar sesama individu yang lebih kompleks dimana tingkat kebutuhan hidup yang tinggi yang perlu 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.

Fungsi pemimpin tidak sekedar membimbing dan mengarahkan ABK, namun dapat menimbulkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Selain dari pada itu, pemimpin harus mampu meningkatkan motivasi ABK di atas kapal agar dapat melaksanakan segala peraturan dan tugas dengan tepat serta penuh rasa tanggung jawab.

Oleh karena itu, motivasi kerja ABK merupakan hal yang mendapat perhatian Penulis dalam penulisan makalah ini, sebab bila ABK termotivasi untuk bekerja dengan giat maka dapatlah diharapkan adanya peningkatan kinerja kapal untuk menghasilkan pelayanan jasa logistik yang baik, sekaligus dapat mempertahankan kondisi kapal untuk selalu dalam kondisi laik laut. Seringkali penulis mendapatkan para ABK yang tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka yang

menurut mereka justru menyulitkan dalam pekerjaan mereka di atas kapal. ABK selalu bekerja dengan baik apabila ada Nakhoda, tetapi saat Nakhoda tidak ada di tempat kerja maka ABK hanya bermalas-malasan saat bekerja.

Seringkali Penulis mendapati para ABK yang tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Perwira juga sering memberi teguran baik secara lisan maupun tertulis, baik secara langsung maupun tidak langsung disaat adanya penurunan kinerja ABK dalam pelaksanaan tugas serta fungsinya. Berdasarkan hasil pengamatan Penulis menemukan permasalahan masih rendahnya motivasi ABK di atas FSRU NUSANTARA REGAS.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan makalah ini penulis memilih judul **"OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL FSRU NUSANTARA REGAS"**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

- a. Kurang harmonisnya hubungan kerja antara perwira dengan rating di atas kapal
- b. Kurangnya motivasi kerja ABK.
- c. Kurangnya koordinasi antara Perwira dengan ABK.
- d. Kurang maksimalnya penerapan prosedur kerja.
- e. Kurangnya disiplin kerja ABK.

2. Batasan Masalah

Dengan luasnya permasalahan yang ditimbulkan dari perbedaan-perbedaan di atas, maka atas dasar inilah, pembahasan makalah ini dibatasi pada masalah peranan Perwira dalam rangka menciptakan keharmonisan di FSRU NUSANTARA REGAS, yang pembahasannya diutamakan pada :

- a. Kurang harmonisnya hubungan kerja antara perwira dengan rating di atas kapal.
- b. Kurangnya motivasi kerja ABK.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, Penulis dapat merumuskan pembahasan masalah pada makalah ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana bisa terjadi kurang harmonisnya hubungan kerja antara perwira dengan rating di atas kapal ?
- b. Mengapa dapat terjadi kurang motivasi kerja ABK ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Dalam penulisan makalah ini, Penulis dapat mencapai tujuan-tujuan serta manfaat pembahasan masalah pada makalah ini sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keharmonisan antara ABK dan Perwira dalam bekerja diatas kapal.
- b. Untuk mencari solusi yang tepat dalam meningkatkan motivasi kerja ABK agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu kelancaran operasional di atas kapal.

2. Manfaat Penelitian

a. Aspek Teoritis

- 1) Agar makalah ini bermanfaat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang kelautan, 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.
- 2) Agar makalah ini bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman mengenai manajemen kepemimpinan sesuai dengan subyek

pembahasan agar ABK dapat termotivasi motivasi kerja dan kedisiplinannya.

b. Aspek Praktis

- 1) Agar makalah ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi para Perwira serta para awak kapal apabila berdinasi di atas kapal dalam peningkatan keharmonisan di atas kapal.
- 2) Agar makalah ini bermanfaat sebagai referensi bagi perusahaan mengenai permasalahan dalam meningkatkan kinerja Awak kapal.

D. METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui permasalahan yang ada dan terjadi, maka penulis mengumpulkan data melalui :

1. Metode Pendekatan

a. Studi Kasus

Mengambil dari permasalahan pengalaman pribadi penulis selama bekerja di atas kapal.

b. Deskriptif Kualitatif

Pendekatan penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode penelitian ini lebih suka menggunakan teknik analisis mendalam (*in-depth analysis*), yakni mengkaji masalah secara kasus per kasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya.

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung, untuk mendapatkan data kualitatif lebih banyak membutuhkan waktu dengan cara wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya sehingga hanya mengungkapkan fakta saja.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini dilakukan dengan :

a. Studi lapangan (*Field Research*)

Data yang diperoleh dari pengamatan langsung selama penulisan bekerja di atas FSRU NUSANTARA REGAS. Studi lapangan adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung apa yang ada di lapangan atau dengan kata lain, pengumpulan data tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut yang telah direncanakan. Dengan melakukan observasi penulisan dapat mengambil keuntungan-keuntungan yaitu dengan cara pengamatan, data yang langsung mengenai perilaku yang tipikal dari objek dapat dicatat segera, dan dapat diertanggung jawabkan.

b. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Data kepustakaan ini dilakukan dengan cara mengambil literatur sebagai buku yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas untuk mendapatkan teori dan definisi yang dapat dipergunakan dan dipertanggungjawabkan kebenarannya dalam penulisan ini.

3. Subjek Penelitian

Subjek yang menjadi fokus pembahasan oleh penulis dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja anak buah kapal di FSRU NUSANTARA REGAS.

4. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik dekriftif kualitatif. Penulis melakukan analisis berdasarkan data yang bersifat kualitatif

yang telah dikumpulkan sebelumnya, selanjutnya akan dianalisis dengan melakukan pemaparan, penjelasan masalah-masalah, dan penyebab masalah yang terjadi diatas kapal dengan melakukan perbandingan kondisi yang ada di atas FSRU NUSANTARA REGAS dengan teori yang berkaitan dengan masalah yang menjadi focus dalam penelitian ini untuk dapat diambil kesimpulan dan solusi dari permasalahan tersebut.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada saat penulisan bekerja sebagai Assist Process Manager.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah FSRU NUSANTARA REGAS, yang beroperasi di pelayaran Storage Di Teluk Jakarta.

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

Pada bab ini menjelaskan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori yang Penulis ambil dalam membuat makalah tentang pentingnya peran dan tanggung jawab dalam meningkatkan motivasi ABK, adalah:

1. Optimalisasi

Menurut Poerwadarminta (2019:88) bahwa optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien. Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

2. Peran

Menurut Soerjono Soekanto (2018:243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dari hal diatas lebih lanjut kita lihat pendapat lain tentang peran yang telah ditetapkan sebelumnya disebut sebagai peranan normatif. Sebagai peran normatif dalam hubungannya dengan tugas dan kewajiban dinas perhubungan dalam penegakan hukum mempunyai arti penegakan hukum secara total *enforcement*, yaitu penegakan hukum secara penuh.

Peran merupakan suatu kompleks pengharapan manusia terhadap suatu cara individu wajib bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan

(status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu semestinya dijalankan. Peran yang dimainkan hakekatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan / diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi di dalam status sosial, syarat-syarat peran mencakup 3 (tiga) hal, yaitu :

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.
- c. Peran adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu. Berdasarkan hal-hal diatas dapat diartikan bahwa apabila dihubungkan dengan kepemimpinan di atas kapal, peran tidak berarti sebagai hak dan kewajiban individu, melainkan merupakan tugas dan wewenang pemimpin di atas kapal.

3. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2017:17) kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut George R. Terry (2019:5) bahwa Kepemimpinan menurut Miftah Thoha adalah aktivitas untuk mempengaruhi setiap ABK supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah

seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2018:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam- macam gaya kepemimpinan antara lain :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Adapun pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.

- b) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- d) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- e) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Sedangkan pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral wajib diberi tugas dan tanggung jawab.
- c) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

3) Gaya Kepemimpinan Permisif

Pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan

kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

Pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- b) Mengiyakan semua saran.
- c) Lambat dalam membuat keputusan.
- d) Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- e) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif. Jika dikaitkan dengan Pemimpin di atas kapal, maka Nakhoda atau Perwira dapat menggunakan gaya kepemimpinan tersebut dalam mempengaruhi ABK yang dipimpinnya. Namun gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi ABK adalah gaya kepemimpinan demokratis.

4. Meningkatkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, Depdiknas. 2018:1469), meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf) mempertinggi dan memperhebat dalam. Peningkatan tersirat adanya unsur proses yang bertahap yaitu dan tahap terendah, tahap menengah dan tahap akhir atau tahap puncak. Untuk mendapatkan motivasi ABK hingga mendapatkan hasil yang lebih tinggi dan memuaskan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Kata meningkatkan biasanya di gunakan untuk arti yang positif. Contoh penggunaan katanya dalam judul makalah ini yaitu peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja ABK, kata meningkatkan dalam judul tersebut memiliki arti usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik daripada

sebelumnya. Suatu usaha untuk tercapainya suatu peningkatan biasanya diperlukan perencanaan dan eksekusi yang baik sehingga keharmonisan awak kapal menjadi lebih baik. Perencanaan dan eksekusi ini harus saling berhubungan dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan.

5. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Menurut Azwar (2020:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang perlu membutuhkan motivasi dalam hidupnya guna untuk memaksimalkan kegiatan agar berjalan dengan sesuai keinginan. Motivasi sendiri mempunyai arti sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu agar lebih baik lagi dengan adanya semangat baru. Dengan adanya motivasi yang diberikan kinerja kegiatan akan terlihat maksimal.

Banyak faktor yang membuat seseorang malas dalam melakukan suatu hal. Nah untuk mengatasi masalah tersebut memang banyak, salah satunya adalah dengan mendapatkan motivasi agar semangat kembali terpacu dalam bekerja. Kata motivasi dengan mudah di temukan di internet. Namun pembahasan kali ini bukan menyangkut kata motivasi melainkan pentingnya motivasi dalam bekerja.

Dari kutipan ini juga dapat diketahui untuk memberikan motivasi kepada ABK untuk melakukan pekerjaan di atas kapal, wajib adanya hubungan yang baik antara Perwira dan bawahannya. Sehingga tercipta suatu lingkungan kerja yang selaras, yang akan dapat meningkatkan motivasi kerja para Awak kapal dalam melakukan pekerjaan sehari-hari khususnya alat-alat bongkar muat yang merupakan suatu alat yang penting dalam

pengoperasian kapal. Selain itu juga perusahaan sepatunya memberikan suatu imbalan atau uang tambahan dan bonus diluar dari pada gaji untuk menambah motivasi kerja dari pada Awak kapal.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut teori motivasi David Mc Clelland, yang dikutip oleh Moekijat (2020: 190) setiap ABK akan bekerja lebih cepat dan lebih baik, apabila mereka sungguh-sungguh diberi motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas. Dilihat dari segi perspektif tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan motivasi kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan kerja produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan standar kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Setelah mendapatkan gambaran mengenai motivasi tersebut maka seorang pimpinan/perwira diharapkan untuk dapat memahami dan mengetahui kemampuan bawahanya dan memberikan kesempatan yang sedemikian rupa agar bawahannya dapat berusaha mencapai hasil. Kemudian seorang pemimpin semestinya memacu semangat para bawahanya agar mau mengerjakan apa yang dirasa sulit hingga dirasa berhasil. Setelah berhasil seorang pemimpin/perwira tentu tidak langsung lepas begitu saja namun patut memberikan pernyataan pengakuan keberhasilan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan pernyataan keberhasilan secara langsung, memberi surat penghargaan, hadiah berupa uang atau benda, promosi kenaikan gaji, promosi jabatan dan sebagainya.

Memotivasi ABK dalam melakukan pekerjaan di atas kapal memegang peranan penting. Dengan adanya motivasi dari Perwira atau Nakhoda, maka ABK akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

6. Anak Buah Kapal (ABK)

ABK adalah semua orang yang berada dan bekerja di kapal kecuali Nakhoda, baik sebagai Perwira, Bawahan (Kelasi) yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan sijil awak kapal serta telah menanda tangani perjanjian kerja laut dengan perusahaan pelayaran yang di ketahui oleh syahbandar.

a. Menurut Permenhub Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal Pasal 13 bahwa awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan kcagenan awak kapal adalah pelaut:

- 1) Berusia minimum 18 (delapan belas) tahun kecuali Praktek Laut (Praja);
- 2) yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan di atas kapal;
- 3) yang ditempatkan di bagian *food and catering* wajib memiliki *ship's cook certificate* yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi profesi di bidang pendidikan pariwisata atau maritim;
- 4) yang memenuhi standar kesehatan untuk melakukan pekerjaan di atas kapal dan khusus wanita tidak diperkenankan dalam keadaan hamil;
- 5) yang memiliki buku pelaut dan dokumen kepelautan yang dipersyaratkan untuk bekerja di atas kapal.

b. *International Safety Management (ISM) Code, Chapter 6: Resources And Personnel* (Sumber Daya dan Personil), terjemahan bebas oleh Ir. Pieter Batti (2018:121), sebagai berikut:

1) *Chapter 6.1*

Perusahaan perlu menjamin bahwa seorang Nakhoda adalah:

- a) Dipilih secara teliti untuk memberikan komando
- b) Sepenuhnya mengetahui SMS perusahaan dan,
- c) Oleh perusahaan Diberi dukungan yang diperlukan, sehingga tugas-tugas Nakhoda dapat terlaksana dengan aman.

2) *Chapter 6.2*

Perusahaan semestinya menjamin bahwa tiap kapal diawaki oleh Pelaut-Pelaut yang berikualifikasi, bersertifikat, dan sehat secara medis sesuai dengan persyaratan-persyaratan, baik nasional maupun internasional

3) *Chapter 6.3*

Perusahaan semestinya membuat prosedur untuk menjamin bahwa personil baru atau personil yang dipindahkan pada tugas baru yang berhubungan dengan keselamatan dan lindungan lingkungan diberi waktu penyesuaian yang cukup dengan tugas-tugasnya. Petunjuk-petunjuk yang penting sebelum berlayar, wajib ditentukan, didokumentasikan, dan dipersiapkan

4) *Chapter 6.4*

Perusahaan semestinya menjamin bahwa seluruh personil yang terlibat dalam SMS memiliki pengetahuan yang baik mengenai hukum, peraturan, Code dan petunjuk yang berlaku

5) *Chapter 6.5*

Perusahaan semestinya membentuk dan memelihara prosedur yang akan digunakan untuk menetapkan jenis latihan yang mungkin diperlakukan, dalam menunjang pelaksanaan SMS lebih lanjut dan perlu menjamin bahwa latihan dimaksud diberikan pada seluruh personil yang memerlukan.

6) *Chapter 6.6*

Perusahaan semestinya membuat prosedur untuk memungkinkan semua personil kapal menerima informasi yang berhubungan dengan SMS dalam bahasa yang dimengerti oleh mereka

7) *Chapter 6.7*

Perusahaan semestinya menjamin bahwa personil kapal dapat berkomunikasi secara efektif dalam melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan SMS

6. Keharmonisan

Keharmonisan adalah perihal keadaan yang selaras dan serasi serta kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. (Purwo Darminto, 2019:115).

Keharmonisan kerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas disimpulkan bahwa keharmonisan kerja adalah keadaan yang selaras dan serasi dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Keharmonisan hubungan kerja akan meningkatkan rasa percaya diri pemimpin untuk mempercayai semua kekuatan sumber daya perusahaan, dan hal ini akan menjadikan manajemen mampu berkonsentrasi kepada strategi dan taktik untuk memenangkan persaingan bisnis. Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan karyawan-karyawan unggul dengan berbagai kekuatan dan kelebihan, yang akan membuat mereka semua pantas sebagai kolega manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan dengan sempurna.

Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan perilaku kesetiakawanan diantara para ABK dan Nakhoda, perasaan simpati atas kerja keras rekan kerja / sesama ABK, perasaan bertanggung jawab atas pekerjaan yang

dikerjakannya, serta menjadikan diri sendiri berdisiplin tinggi, ulet, rajin, dan bersemangat.

7. Komunikasi

Menurut Ec. Alex S. Nitisemito (2018 : 240-245) dalam bukunya Manajemen Personalia mengungkapkan bahwa komunikasi yang baik yang dimaksudkan adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan.

Adapun komunikasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Komunikasi sepatutnya yang mudah dimengerti

Dengan jalinan pengertian yang dimaksud adalah komunikasi yang disampaikan oleh pihak yang satu dapat diterima oleh pihak yang lainnya dan sepatutnya mudah dimengerti. Dengan demikian, maka komunikasi yang disampaikan akan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan. Agar komunikasi mudah dimengerti maka diperlukan bahasa yang mudah dimengerti oleh penerima komunikasi.

b. Komunikasi sepatutnya lengkap

Komunikasi yang disampaikan wajib lengkap sehingga tidak menimbulkan keraguan dan salah pengertian bagi orang lain atau penerima komunikasi.

c. Komunikasi perlu tepat waktu dan tepat sasaran

Ketepatan waktu dalam menyampaikan komunikasi perl betul-betul diperhatikan, sebab apabila penyampaian komunikasi tersebut terlambat maka kemungkinan apa yang disampaikan tersebut sudah tidak ada manfaatnya lagi.

d. Komunikasi perlu landasan saling kepercayaan

Agar penerima komunikasi tersebut tidak hanya dapat mengerti tapi juga mau mengerti, maka perlu seorang komunikator mengusahakan agar

dirinya dapat dipercaya, sehingga komunikasi itu juga dilandasi saling kepercayaan.

e. Komunikasi perlu memperhatikan situasi dan kondisi

Dalam penyampaian komunikasi apalagi yang akan disampaikan adalah hal-hal penting yang perlu pengertian secara mendalam, maka faktor situasi dan kondisi yang tepat perlu diperhatikan.

f. Komunikasi perlu menghindari kata-kata yang kurang enak

Agar komunikasi yang disampaikan dapat dimengerti dan diindahkan, maka perlu dihindarkan kata-kata yang kurang baik yaitu kata-kata yang dapat menyinggung perasaan bagi penerima komunikasi.

8. Efektif

Menurut T. Hani Handoko (2019) efektif adalah tercapainya berbagai sasaran yang ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan kegiatan tertentu. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan agar pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dapat terealisasi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga mencapai hasil yang baik.

9. Pembinaan

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pembinaan adalah proses, pembuatan, cara pembinaan, pembaharuan, usaha dan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan baik. Pembinaan adalah segala hal usaha, ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah. Dalam pembinaan terdapat unsur tujuan, materi, proses, cara, pembaharuan, dan tindakan pembinaan. Selain itu, untuk melaksanakan

kegiatan pembinaan diperlukan adanya perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian.

10. *General Meeting*

Meeting adalah istilah bahasa inggris yang berarti rapat, pertemuan atau persidangan. Menurut Kesrul (2004:8), Meeting Suatu pertemuan atau persidangan yang diselenggarakan oleh kelompok orang yang tergabung dalam asosiasi, perkumpulan atau perserikatan dengan tujuan mengembangkan profesionalisme, peningkatan sumber daya manusia, menggalang kerja sama anggota dan pengurus, menyebarluaskan informasi terbaru, publikasi, hubungan kemasyarakatan. Sedangkan yang dimaksud dengan General Meeting yaitu rapat yang pembahasannya tidak difokuskan pada satu pembahasan.

11. *Insentif (Incentive)*

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2019:141).

Menurut Koontz (2016:648), insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi:

a. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai. Hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan

kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja.

c. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

12. Kondusif

Kondusif adalah suatu situasi atau kondisi yang mendukung terlaksananya sesuatu hal, atau situasi yang mengarahkan kemungkinan terjadinya sesuatu sesuai yang diinginkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

13. Maritime Labour Convention (MLC)

Maritim Labour Convention (MLC) 2006 adalah konvensi yang diselenggarakan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2006 di Genewa, Swiss. MLC 2006 bertujuan untuk memastikan hak-hak para pelaut di seluruh dunia dilindungi dan memberikan standar pedoman bagi setiap negara dan pemilik kapal untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pelaut. Ini dilakukan karena pelaut bekerja lintas negara sehingga

perlu diatur suatu standar bekerja yang berlaku secara internasional. MLC 2006 pada mulanya hanya bersifat anjuran untuk diterapkan oleh semua pihak yang berkaitan dengan pekerjaan di dunia maritim. Namun, per 20 Agustus 2013, standar MLC 2006 mulai diwajibkan untuk diterapkan meskipun sayangnya sampai saat ini Indonesia belum meratifikasi MLC 2006. Ada 5 tema (klausul) yang dibahas dalam MLC 2006 yang berisi persyaratan-persyaratan yang kesemuanya dibuat untuk melindungi hak pelaut. Kelima klausul itu adalah:

a) Persyaratan Minimal Pelaut Yang Bekerja Di Kapal

Klausul ini berisi tentang persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pelaut seperti persyaratan usia, persyaratan kondisi kesehatan, persyaratan kompetensi, keahlian, dan training serta persyaratan rekrutmen dan penempatan. Ringkasnya adalah sebagai berikut:

- Usia Minimal Pelaut: Usia minimal adalah 16 tahun tetapi untuk kerja malam atau area berbahaya, usia minimal 18 tahun.
- Kondisi Kesehatan: Pelaut harus menyertakan sertifikat kesehatan (medical report) yang diakui oleh negara bersangkutan.
- Pelatihan: Pelaut harus mendapatkan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaannya sebelum melaut dan juga harus mendapatkan training keselamatan diri (Personal Safety Training)
- Rekrutmen atau Penempatan pelaut harus dilakukan dengan menjalankan prosedur penempatan dan pendaftaran yang baik, adanya prosedur keluhan dan harus ada kompensasi bila proses rekrutmen gagal.

b) Kondisi Kerja

Klausul ini mengatur tentang kontrak, gaji, dan kondisi kerja pelaut selama di kapal. Ini mencakup kontrak yang jelas, waktu istirahat, hak cuti, pemulangan ke negara asal, dan sebagainya. Ringkasnya adalah sebagai berikut:

- Kontrak Kerja: Kontrak harus jelas, legal, dan mengikat

- **Gaji:** Pelaut Gaji harus dibayar sekurang-kurangnya setiap bulan dan harus ditransfer secara berkala ke keluarga bila dibutuhkan.
- **Waktu Istirahat:** Waktu istirahat harus diterapkan sesuai dengan peraturan negara yang berlaku. Maksimal jam kerja adalah 14 jam dalam sehari atau 72 jam dalam seminggu atau jam istirahat minimal adalah 10 jam dalam sehari atau 77 jam dalam seminggu. Selanjutnya, waktu istirahat tidak boleh dibagi menjadi lebih dari 2 periode dimana setidaknya 6 jam waktu istirahat harus diberikan secara berurutan dalam satu dari dua periode.
- **Cuti :** Pelaut memiliki hak cuti tahunan serta cuti di daratan.
- **Pemulangan:** Pemulangan pelaut ke negara asalnya haruslah gratis
- **Kandas / Hilang :** Bila kapal hilang atau kandas, pelaut memiliki hak pesangon
- **Karir :** Setiap kapal harus punya jenjang karir yang jelas

c) Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makan, dan Catering

Klausul ini berisi tentang hak-hak yang berkaitan dengan makan, akomodasi dan fasilitas yang wajib diberikan kepada para pelaut. Secara garis besar persyaratan yang diminta adalah:

- **Akomodasi :** Akomodasi untuk tempat tinggal dan bekerja harus memperhatikan kesehatan dan kenyamanan pelaut. Ada beberapa persyaratan minimal ruang tidur, ruang hiburan, dan asrama
- **Makan dan Catering :** Kualitas maupun kuantitas makanan harus diatur mengikuti negara sesuai bendera kapal (Flag State). Koki juga harus memiliki pelatihan yang tepat.

d) Perlindungan dan Perawatan Kesehatan, Kesejahteraan, dan Perlindungan Keamanan Sosial

- **Perawatan Medis di kapal dan di darat:** pelaut harus mendapatkan akses ke fasilitas kesehatan selama di kapal tanpa biaya dan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang sama dengan yang ada di darat.
- **Kewajiban Pemilik Kapal:** Pelaut harus dilindungi dari dampak keuangan akibat sakit, cedera, atau kematian yang berhubungan dengan

pekerjaan mereka. Pelaut juga harus tetap mendapatkan gaji setidaknya 16 minggu semenjak mulai sakit.

- Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja : Lingkungan kerja yang aman dan higienis harus diberikan selama bekerja maupun istirahat. Pengukuran tingkat kemanan (identifikasi bahaya dan pengendalian resiko) harus dilakukan untuk mencegah kecelakaan kerja.
- Akses ke Fasilitas di daratan: Port States harus menyediakan fasilitas budaya, rekreasi dan informasi yang cukup di daratan dan semua fasilitas tersebut terbuka untuk semua pelaut tanpa membedakan ras, kelamin, agama dan pandangan politik.
- Kemanan Sosial: Perlindungan sosial harus diberikan ke semua pelaut. Social security coverage should be available to seafarers (and in case it is customary in the flag state: their relatives).

c) Penerapan dan Pelaksanaan

- Flag states: Flag states (Negara dimana bendera kapal beroperasi) bertanggung jawab memastikan penerapan aturan untuk kapal yang menggunakan benderanya. Setiap kapal harus dilengkapi "Certificate of Maritime Compliance". Setiap kapal juga diwajibkan memiliki prosedur keluhan untuk semua kru kapal dan harus menginvestigasi keluhan yang terjadi.
- Port States: Port States (negara dimana kapal bersandar) harus melakukan inspeksi tergantung pada keberadaan "Certificate of Maritime Compliance". Bila sertifikat telah dimiliki (dan bendera kapal berasal dari negara yang telah meratifikasi MLC 2006) , maka investigasi hanya dilakukan sekedar untuk memeriksa adanya indikasi ketidakpatuhan terhadap standar. Bila kapal belum memiliki sertifikat, maka investigasi harus dilakukan secara menyeluruh dan harus memastikan kapal telah memenuhi ketentuan MLC 2006. Dengan demikian, MLC 2006 secara tidak langsung juga berlaku untuk negara yang belum meratifikasi MLC 2006 bila mereka ingin berlabuh di negara yang sudah meratifikasi MLC 2006.

- Agen Pelaut: Agen yang menyediakan pekerja untuk kapal juga harus diinspeksi untuk memastikan mereka menerapkan MLC 2006 (juga peraturan lain yang terkait keamanan sosial)

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Kapal FSRU NUSANTARA REGAS merupakan modifikasi dari kapal pengangkut LNG Khannur. Fasilitas tersebut dimiliki dan dioperasikan oleh Golar LNG Energy Limited. Fakta-fakta yang penulis temui diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Kurang harmonisnya hubungan kerja antara perwira dengan rating di atas kapal

Di atas FSRU NUSANTARA REGAS, Perwira dengan rating terdiri dari berbagai daerah di Indonesia. Hal ini berakibat dalam hal adanya perbedaan budaya kerja yang telah terbentuk dalam diri ABK masing-masing yang secara langsung terbawa dari tempat asal. Perbedaan latar belakang budaya dan pendidikan berakibat juga pada adanya perbedaan cara Nakhoda berpikirnya. ABK yang satu merasa lebih senior dibandingkan dengan ABK yang lain, sehingga ABK senior merasa lebih pintar dan tidak mau mendengarkan masukan dari ABK yang lain. Hal ini seringkali menimbulkan pertengkaran antar ABK. Sebagai contoh yang pernah penulis temui bahwa terjadi pertengkaran antar rating dengan perwira dikarenakan rasa ketersinggungan perwira, dimana rating tidak mau melaksanakan perintah darinya.

2. Kurangnya motivasi kerja ABK

Motivasi ABK yang menurun terlihat saat melaksanakan pekerjaan rutin. Sebagian ABK hanya sungguh-sungguh bekerja pada saat Perwira sedang memperhatikan mereka bekerja. Tetapi setelah Perwira pergi, mereka memperlambat kegiatan mereka. Para ABK hanya menganggap perintah kerja sebagai sesuatu yang membebani 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 tanggung jawab ABK atas pekerjaannya disebabkan motivasi yang kurang pada diri mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

Dari kejadian di atas, dapat disimpulkan bahwa perwira tidak melakukan tugas pengawasan sebagaimana mestinya, karena kurangnya motivasi kerja perwira di atas kapal. Akibat kejadian tersebut kapal mengalami keterlambatan untuk proses pemuatan.

B. ANALISIS DATA

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

1. Kurang harmonisnya hubungan kerja antara perwira dengan rating diatas kapal

Penyebabnya adalah:

a. Perhatian dan interaksi Nakhoda yang tidak berjalan dengan baik dalam membina kerjasama dengan ABK

Baik buruknya kinerja di atas kapal tergantung dari performa dan tingkah laku pemimpin. Seorang perwira merupakan suri tauladan bagi bawahannya. Tata cara dan tingkah laku seorang perwira akan mempengaruhi kehidupan sehari-hari di atas kapal.

Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik dan menjadi Pelaut yang baik, seorang ABK yang membuat suatu kesalahan, seyogyanya 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 ABK, sesuai dengan peraturan dan prosedur dari perusahaan.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis sesama ABK, seorang pemimpin seyogyanya 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. Komunikasi yang belum efektif antar awak kapal

Setiap pimpinan di atas kapal semestinya dituntut untuk melaksanakan sistem manajemen kerja yang benar dan baik, untuk kelancaran operasional kapal. Kinerja yang dicapai dari suatu pekerjaan dapat ditentukan oleh faktor manusia atau tenaga pelaksana dan peralatan pendukung yang digunakan dalam pekerjaan tersebut. Dalam hal unsur penentu tingkat kinerja dari faktor manusia atau tenaga pelaksana ini adalah kemampuan, keterampilan, atau tingkat pelatihan dan pengalaman yang dimiliki dari manusia atau tenaga pelaksana tersebut.

Untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan pembagian akan tugas sangatlah penting, apalagi saat banyak pekerjaan seperti saat perawatan kapal atau saat kapal naik *dok*. Banyak faktor yang menyebabkan target dari rencana kerja yang tidak tercapai, antara lain motivasi kerja yang kurang dan tidak adanya kemauan untuk belajar, hal ini disebabkan karena faktor kemalasan, faktor usia dan masalah keuangan. Faktor-faktor inilah yang menghambat adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan standar yang diharapkan.

Di atas FSRU NUSANTARA REGAS Nahkoda dan Anak Buah Kapal (ABK) berasal dari berbagai daerah yang mempunyai latar belakang budaya kerja yang berbeda, sehingga cara pandang masing-masing ABK

dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga berbeda. Sebagai contoh ada seorang ABK yang berasal dari satu daerah merasa dirinya lebih berpengalaman dalam bekerja dibandingkan dengan rekannya yang berasal dari daerah lain, sehingga ABK ini merasa lebih baik dari ABK yang lain. 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 ataupun bekerja-sama dengan ABK yang lain, sehingga dapat 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 Anak Buah Kapal (ABK) maupun dengan pihak perusahaan di darat, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal.

Latar belakang budaya asal para Awak kapal juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi di atas kapal, dikarenakan terdapat juga Awak kapal yang memiliki suku yang berbeda-beda. Hal inilah yang tidak dibimbing dengan baik oleh Nakhoda maupun Perwira, sehingga pergaulan antar Awak kapal diatas kapal terjadi pengkotak-kotakan, dimana Awak kapal lebih sering bergaul dan berkumpul antar

sesama suku dan terkesan seperti tidak mau bergaul dengan Awak kapal yang lain yang sukunya berbeda. Masalah ini sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja diatas kapal. Penulis rasakan saat berada di kapal dimana penulis bekerja, ini terjadi dalam waktu yang cukup lama. Oleh karena itu, penulis memberikan pengarahan dan pengertian akan pentingnya menjalin komunikasi dam kerja sama yang baik.

Awak kapal yang sudah cukup lama bekerja diatas kapal dan merasa sudah sangat berpengalaman, maka yang bersangkutan merasa kalau pendapat dan aturannyalah yang lebih benar dan harus diikuti, hal inilah juga yang menghambat suatu rencana kerja yang ditetapkan.

2. Kurangnya motivasi Kerja ABK

Masalah ini disebabkan oleh dua faktor yaitu :

- a. Tidak adanya *Reward* atau penghargaan untuk ABK yang telah bekerja keras atau melebihi jam kerja normal di waktu tertentu

Untuk ABK yang statusnya kerja harian maupun yang dalam posisi jaga normalnya bekerja selama 8 (delapan) jam dalam 24 jam pada saat kapal berlayar dan 12 jam dalam 24 jam pada saat dipelabuhan, karena mengoptimalkan kualitas kerja merupakan faktor yang masuk prioritas, maka ABK harus kerja lebih atau lembur. Pada saat kapal berangkat dari pelabuhan Awak kapal sudah kelelahan dan mereka sudah membayangkan pekerjaan yang akan dihadapi memerlukan kerja lebih tanpa penghargaan dari atasan sehingga mereka sudah merasa kecapaian sendiri dan kurangnya *effort* sebelum bekerja dan ini menyebabkan turunnya motivasi kerja mereka.

Tool box meeting ini sangat berhubungan dengan kegiatan kerja terutama dalam hal perencanaan kerja atau agenda- agenda kerja yang sebaiknya dilaksanakan berdasarkan kesepakatan bersama. Sebelum diadakan suatu pekerjaan maka penulis selaku penanggung jawab mengadakan *tool box meeting* bagi seluruh Awak kapal yang terlibat dalam proses pekerjaan, didalam *tool box meeting* dijelaskan mengenai prosedur kerja, perlengkapan kerja, siapa yang melakukan pekerjaan dan hal-hal apa saja

yang perlu dipersiapkan dan lakukan untuk pelaksanaan kerja yang aman dan efisien, tetapi dalam pelaksanaannya hal-hal yang sudah dibicarakan dalam *tool box meeting* tidak dilaksanakan sesuai prosedur, misalnya suatu pekerjaan yang semestinya dilakukan oleh Awak kapal A tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan oleh B sedangkan B sendiri sudah ada pekerjaannya sendiri, hal ini menyebabkan pekerjaan ganda bagi B sehingga menyebabkan dia kelelahan dan turunnya semangat dan motivasi kerja

b. Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif

Selain faktor dari dalam diri Perwira yaitu kurangnya pemahaman Perwira tentang motivasi, hal-hal yang menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja ABK yaitu situasi kerja. Aspek yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja salah satunya adalah situasi atau lingkungan kerja. Akan tetapi secara praktis hal ini tidak mempunyai kaitan atau pengaruh langsung terhadap moral yang rendah dari buruh dan pegawai atau terhadap sikap menolak pekerjaannya.

Dengan lingkungan kerja yang tidak memuaskan seseorang dapat menimbulkan suatu hubungan sosial di atas kapal menjadi tidak harmonis bahkan menjadikan seseorang tidak betah pada pekerjaannya. Bila Awak kapal sudah tidak betah di atas kapal, pasti akan terjadi gangguan-gangguan psikis yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya hingga tidak mengindahkan lagi komitmen dan motivasi kerjanya. Gangguan tersebut tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri, tapi juga akan mempengaruhi Awak kapal lain. Sehingga keselamatan dan keamanan pengoperasian kapal akan terancam, yang pasti juga akan mengancam keselamatan para Awak kapal yang lain.

C. PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis data tersebut diatas, maka penulis mencari pemecahan dalam meningkatkan motivasi kerja ABK di FSRU NUSANTARA REGAS, diantaranya yaitu :

1. **Kurang harmonisnya hubungan kerja antara perwira dengan rating di atas kapal**

Dari analisis penyebab, Penulis mencoba menguraikan pemecahannya sebagai berikut :

a. **Melakukan Pendekatan yang Baik Secara Psikologis dan Emosional serta Memperbaiki Peran Kepemimpinan Nakhoda dalam Membina Kerjasama yang Baik dengan ABK**

Hal ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) **Keteladanan Pemimpin**

Untuk menjalin hubungan kerja sama yang harmonis diperlukan kepatuhan dari bawahan. Kepatuhan merupakan perilaku ABK sesuai aturan atau prosedur yang berlaku. Tingkat kepatuhan dapat dimulai dari tindak mengindahkan setiap aspek aturan hingga mematuhi rencana. Artinya ABK dapat dikatakan patuh jika ia melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan kepadanya.

Sebagai pimpinan di atas kapal Nakhoda beserta 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 Nakhoda semestinya bisa memberi penghargaan agar semangat para bawahan bertambah, sebab keberhasilan pengoperasian suatu kapal adalah atas kebersamaan dan kekompakan antara Nakhoda dan ABK. Kemudian untuk menciptakan keharmonisan antara Nakhoda dan ABK maka seorang Nakhoda semestinya 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 selaras dan kompak baik pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja.

Dititik beratkan atas perilaku Nakhoda 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 Nakhoda patut 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.

Meningkatkan kesadaran Nakhoda akan pentingnya ilmu kepemimpinan dengan memperhatikan komponen kepemimpinan itu sendiri, dengan keterangan sebagai berikut :

- a) Maksud tujuan, Nakhoda yang memahami ilmu kepemimpinan akan menggunakan kecakapannya dan melakukan tindakan dengan memegang teguh maksud tujuan organisasi. Dengan cara ini maka ia akan tetap focus dan konsisten.
- b) Pengetahuan, Nakhoda yang memiliki pengetahuan tentang permasalahan yang ada di kapal dalam berpendapat dan bertindak akan dilakukan secara bijaksana dengan mempertimbangkan aspek yang terkait di dalam masalah tersebut. Pengetahuan ini di temukan di seluruh organisasi dan lingkungannya, tetapi perlu di bagi dengan yang memiliki pengetahuan itu.
- c) Otoritas, Nakhoda perlu memahami dan mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan dan bertindak, tetapi juga mengerti

bahwa semua yang terlibat dan terkena akibatnya perlu juga memiliki otoritas untuk menyumbangkan apa yang mereka miliki guna mencapai tujuan bersama.

- d) Kepercayaan, Nakhoda sebaiknya memberi inspirasi dan mendapat kepercayaan dari seluruh ABK dan lingkungannya. Tanpa kepercayaan dan pengetahuan maka orang takut menggunakan otoritasnya.

Selain hal tersebut di atas, seorang Nakhoda semestinya mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi gaya-gaya kepemimpinan tersebut agar terlaksananya kepemimpinan berkualitas yang efektif. Dengan demikian seorang Nakhoda dapat menggunakan berbagai macam gaya kepemimpinan disesuaikan beberapa faktor seperti tersebut di atas untuk mencapai kepemimpinan berkualitas yang efektif. Adakalanya Nakhoda menerapkan gaya kepemimpinan birokratis, dimana semua kegiatan di atas kapal berajalan berdasarkan aturan baku yang telah ditetapkan.

Di situasi lainnya mengubah gaya kepemimpinannya menjadi partisipatif untuk meminta masukan mengenai kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kerja sama dan kepedulian terhadap para anggotanya. Atau dapat berubah menjadi autokratis bila di butuhkan ketegasan menyangkut masalah-masalah krusial perihal keselamatan jiwa di atas kapal. Seperti yang telah disebutkan bahwa seorang Nakhoda yang memahami ilmu kepemimpinan mampu mengenali dirinya dan lingkungannya, dengan demikian mampu memutuskan gaya kepemimpinan apakah yang semestinya ia gunakan untuk menciptakan kepemimpinan berkualitas yang efektif.

2) Gaya Kepemimpinan Perwira

Gaya kepemimpinan adalah ciri dari seorang Perwira dalam melakukan kegiatannya seperti membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan AB dalam rangka mencapai tujuan. Adapun gaya kepemimpinan yang cocok untuk dilaksanakan

oleh seorang Perwira di atas kapal adalah gabungan dari gaya otokratik dan demokratik.

Perwira sebagai pimpinan di atas kapal semestinya bersikap dan bertindak fleksibel (tidak kaku) dalam menghadapi ABK, tahu kapan bersikap keras dan kapan bersikap lunak. Pemimpin wajib berusaha membawa mereka untuk dipimpin menuju ke tujuan dan cita-cita tanpa mengabaikan pendapat dan saran yang positif dari bawahan. Dalam situasi konkret hanya pemimpin sendirilah yang tahu dan dapat menentukan gaya apa yang sebaiknya diambil dalam situasi dan kondisi yang ada. Kepandaian menentukan gaya kepemimpinan yang tepat dalam situasi konkret pada kenyataannya tidaklah mudah.

Sifat kepemimpinan merupakan kualitas pribadi dari seseorang, yang sangat berguna bagi seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, dan merupakan sikap dan tingkah laku yang dapat dilihat dan dicontoh oleh lingkungannya. Oleh karena itu sifat-sifat kepemimpinan dapat dipelajari dengan menjalani dan memahami sifat-sifat kepemimpinan seseorang. Pemimpin dapat menganalisa dirinya guna kepentingannya. Keberhasilan suatu kepemimpinan tergantung pada kemampuan, usaha dan kegiatan orang itu sendiri dalam mengembangkan serta meningkatkan kualitas pribadinya.

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 perlu kejelasan 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 ditingkatkan dan dilatihkan. 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 wajib 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-aturan perusahaan tidak sama. 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 di lapangan 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.

b. Sering Diadakan *Sharing Session* serta Evaluasi disetiap Kegiatan Dengan Awak kapal

Sebagai seorang Nakhoda yang berkualitas, tentu 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 pembongkaran namun banyak kru

yang sering mengabaikan perintah Nakhoda karena tidak diberitahu tentang tugas dan fungsinya. Awak kapal pada saat melakukan pekerjaan, alangkah baiknya jika sebelum melaksanakan pekerjaan diadakan *general meeting* yang dipimpin oleh Nakhoda dengan menunjuk Muallim I sebagai kepala kerja.

Didalam *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 :

1) 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 wajib 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 wajib 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.

2) 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 satu dan ABK. 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.

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, Nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal bersama Mualim I sebagai pembantunya wajib bekerja dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perlu 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.

2. Kurangnya motivasi Kerja ABK

Pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut :

a. Pembagian Tugas Jaga ABK Secara Proporsional

Di kapal FSRU NUSANTARA REGAS, pekerjaan sehari-hari dilakukan oleh anak buah kapal bagian deck, mesin dan bagian dapur juga, untuk bagian deck adalah dari *bosun* ke bawah, sedangkan untuk mesin yaitu yang kerja harian, dalam hal ini mandor mesin dan *wiper*, sedangkan untuk *Catering Departmen* bertugas untuk menyiapkan makanan tambahan selama melakukan pekerjaan lembur. Nakhoda dalam hal ini diwakilkan kepada mualim satu mencatat jumlah jam kerja lembur yang telah ABK lakukan dan membuat jadwal libur untuk mengganti lembur yang telah Awak kapal kerjakan yang sekiranya tidak mengganggu proses pengoperasian kapal dan melaporkannya kepada nakhoda untuk mendapatkan persetujuannya.

Mualim satu sebagai perwira tertinggi di departement dek perlu memperhatikan pembagian tugas jaga ABK secara proporsional. Pembagian tugas jaga ini harus mengacu pada aturan MLC sehingga masing-masing dari mereka mendapatkan tugas sesuai dengan porsinya masing-masing. Disamping itu, Mualim I perlu melakukan kontrol langsung terhadap pelaksanaan *tool box meeting* setelah ada laporan dari bosun ada pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dan Mualim I (satu) berkoordinasi dengan Nakhoda (Penulis) sebagai penanggung jawab mengatur jadwal jaga pada saat ditengah laut yaitu sistim jaga 6 jam bagi Perwira 2 (dua) dan mualim 3 (tiga) sehingga Mualim I (satu) tidak jaga dan hanya fokus pada pekerjaan tertentu saja.

ABK termotivasi bekerja giat, karena dia berharap, bahwa hanya dengan bekerja giat kebutuhannya dapat terpenuhi, seperti mendapat pujian dari Perwira, promosi, upah yang tinggi dan lain-lainya. Kemudian ada juga yang lebih banyak bicara dari pada bekerja, karena dia termotivasi agar dia dapat diterima oleh rekan-rekan kerjanya, dan menunjukkan keberadaannya (eksistensinya) sebagai ABK. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri.

b. Meningkatkan Solidaritas dan Rasa Kekeluargaan Antar ABK Dengan Mengadakan Acara Pada Periode Waktu Tertentu Dengan Rutin

Hubungan kerja yang baik antar *Crew* memiliki peran penting terhadap motivasi kerja ABK. Dengan suasana yang hangat dan kekeluargaan yang erat antara satu dengan yang lainnya, para *Crew* dapat bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk itu diperlukan upaya untuk mewujudkan solidaritas yang baik antar crew di atas kapal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan solidaritas antar crew yaitu dengan cara mengadakan acara bersama crew pada periode waktu tertentu, seperti saat hari raya dan hari besar lainnya. Dengan demikian rasa kekeluargaan antara crew satu dengan yang lain lebih erat, sehingga akan berdampak juga pada solidaritas antar crew saat melaksanakan suatu pekerjaan.

Berbicara mengenai kerjasama sudah barang tentu itu mencakup lebih dari satu orang atau kelompok. Kerjasama ini di manapun keberadaannya sangat diperlukan dalam kehidupan keseharian terkecuali kerjasama dalam hal yang tidak benar. Di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan khususnya, kerjasama sangatlah perlu di utamakan. Tetapi terkadang hal tersebut terlupakan karena terkalahkan oleh sifat ego seseorang atau sifat semaunya sendiri.

Terkadang seseorang merasa bisa atau tidak senang/tidak cocok terhadap rekan kerja yang lainnya. Apa yang terjadi bila hal tersebut terjadi di atas kapal?. Sudah barang tentu pekerjaan tidak akan bisa dengan cepat terselesaikan. Untuk itu perlu sekali sebagai Nakhoda atau Perwira mencari penyebab-penyebab tidak terjadinya suatu kerjasama atau kebersamaan. Dengan cara melakukan pendekatan terhadap beberapa individu/perseorangan untuk menyatukan mereka. Berbicara dari hati ke hati perlu dilakukan untuk bisa mengetahui dan menyelesaikan setiap persoalan.

Tidak selamanya berkedudukan sebagai Nakhoda atau Perwira perlu berada di anjungan secara terus menerus selama bekerja tetapi turun berbaur dan berbagi dengan awak kapal yang lainnya perlu dilakukan untuk mengetahui kesulitan-kesulitan apa yang dihadapi mereka. Kemampuan memimpin seorang Nakhoda akan ditentukan oleh kemampuan analitis dan keterampilan operasionalnya. Bisa mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan kerja yang mempengaruhi dedikasi dan komitmen ABK pada pekerjaannya. Faktor itu antara lain :

1) Faktor Ekonomi (upah)

Manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Salah satunya adalah untuk mendapatkan gaji. Dengan gaji/penghasilan tersebut manusia dapat membiayai hidupnya. Nakhoda sebagai pimpinan sebaiknya memperhatikan masalah gaji dan sistem penggajian untuk kepentingan anak buahnya dengan cara:

- a) Mengusulkan kepada perusahaan/*owner* agar gaji ABK (Anak Buah Kapal) dibayar sesuai dengan jadwal atau lebih awal setiap bulannya.
- b) Memperhatikan upah-upah lembur atau bonus dalam bentuk yang lain yang menjadi hak anak buahnya.
- c) Mengajukan permohonan kenaikan gaji bagi anak buah yang sudah pantas mendapatkannya. Karena biasanya ada beberapa yang menggunakan sistem penggajian berkala dan tunjangan jabatan.

- d) Mengusahakan pinjaman dari kantor bagi anak buah yang betul-betul memerlukan setelah diketahui alasan yang benar.
- e) Mengumpulkan uang dengan suka rela antar sesama ABK untuk membantu ABK yang mendapat musibah.

2) Faktor Fisik

Yaitu menyangkut lingkungan dan sarana kerja yang baik. Lingkungan dan fasilitas yang memenuhi kebutuhan akan sangat berpengaruh pada anak buah kapal. Maka seorang Nakhoda seyogyanya memperhatikan :

- a) Melengkapi peralatan kerja di atas kapal dengan mengajukan permintaan ke perusahaan. Karena peralatan kerja merupakan kebutuhan yang vital dan bersifat permanen maka perlu penginventarisasian dan pemeliharaan yang baik.
- b) Melengkapi alat-alat keselamatan (*safety equipment*) sesuai yang disarankan oleh undang-undang yang berlaku.
- c) Melengkapi alat-alat navigasi dan alat-alat komunikasi. Semakin lengkap dan canggih suatu alat semakin memudahkan proses penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan. Dan dapat menutupi kekurangan tenaga manusia yang tersedia dalam beberapa hal tertentu.
- d) Memperhatikan ruang akomodasi kapal dan kelengkapannya. Lingkungan yang baik dan bersih dapat menambah kerasan orang yang tinggal di dalamnya. Alat-alat hiburan seperti TV, Video, Radio Tape dan lain-lain dapat dijadikan sarana komunikasi antar sesama ABK dan mencegah rasa jenuh di atas kapal.
- e) Menyediakan makanan yang cukup dan bergizi tinggi.

Nakhoda yang baik pasti akan memperhatikan masalah ini. Dalam banyak hal, masalah makanan ini dapat membawa akibat yang serius di atas kapal. Khusus untuk kapal AHTS biasanya

karena sistem kerjanya yang 24 jam *non stop*, maka masalah makanan ini tidak dibatasi oleh perusahaan pelayaran atau kadang-kadang oleh pencharter sendiri. Store dibuka 24 jam. Disamping ada jam-jam khusus untuk makan, maka awak kapal dapat membuat makanan sendiri tanpa harus mengganggu tugas-tugas pokoknya.

3) Faktor Psikologis

Pekerja adalah manusia yang memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Demikian juga ABK, bekerja bagi sebagian mereka merupakan kepuasan. Maka perlakuan dan sistem memimpin dari seorang pimpinan (Nakhoda) sangat mempengaruhi produktivitas dan kegairahan kerja mereka.

Disini seorang Nakhoda merangkap sebagai Manager pada umumnya, maka seorang Nakhoda/Manager semestinya :

- a) Mampu memimpin.
- b) Mampu sebagai anggota yang baik.
- c) Mampu mempertimbangkan.
- d) Mampu membuat keputusan yang tepat.
- e) Cepat menyesuaikan dengan perusahaan/kapal dan sebagainya.

Nakhoda sebagai pemimpin perlu berusaha menciptakan iklim yang kondusif di atas kapal dengan keputusan-keputusannya dan perlakuan-perlakuannya, antara lain:

- (1) Berperilaku sebagai pemimpin yang baik.
- (2) Sedapat mungkin berusaha menguasai pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan dalam pekerjaannya.
- (3) Membangkitkan motivasi anak buah untuk bekerja dan berprestasi yang lebih baik.
- (4) Memberi kompensasi yang sesuai kepada yang berprestasi dan memberi hukuman/peringatan bagi yang melanggar.

- (5) Memperhatikan dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikis anak buah kapal.
- (6) Demokrasi, memberi kesempatan kepada ABK untuk ikut berpartisipasi (berbicara) dalam memberikan masukan-masukan sebagai bahan pertimbangan.
- (7) Mengadakan pembinaan, latihan dan pengawasan kerja yang berkesinambungan dengan menjaga jangan sampai menimbulkan kebosanan pada anak buah.
- (8) Memperhatikan keluhan anak buah dan membantu mengatasi kesulitannya. Berlaku adil dan bersikap bijaksana dalam mengatasi penyelesaian yang terjadi antara anak buah.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan masalah tersebut diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian Nakhoda dalam membina kerjasama dengan ABK berdampak terhadap hubungan kerja perwira dengan rating di atas kapal tidak harmonis.
2. Komunikasi yang belum efektif antar awak kapal sehingga hubungan kerja di atas kapal kurang harmonis.
3. Tugas jaga ABK yang melebihi jam kerja normal tanpa penghargaan atau *Reward* yang layak dapat menyebabkan motivasi kerja ABK menurun.
4. Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik.

B. SARAN

Untuk meningkatkan kinerja ABK dalam menunjang kelancaran operasional kapal, maka penulis menyarankan:

1. Hendaknya meningkatkan peran Nakhoda serta pendekatan yang baik secara psikologi dan emosional dalam membina kerja sama yang baik dengan ABK.
2. Hendaknya sering diadakan *Sharing Session* beserta evaluasi disetiap kegiatan dengan semua awak kapal untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis di atas kapal.

3. Sebaiknya dilakukan pembagian tugas jaga secara proposional beserta *Reward* yang layak dengan mengacu pada aturan MLC agar ABK mendapatkan tugas sesuai porsinya masing-masing.
4. Hendaknya Nakhoda meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan antar *crew* dengan mengadakan acara bersama ABK pada periode waktu tertentu seperti saat hari raya dan lainnya agar pekerjaan sehari-hari dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, (2020), *Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Batti, Pieter (2016). *Terjemahan bebas : International Safety Management (ISM) Code, Chapter 6 : Resources And Personnel* (Sumber Daya dan Personil)
- Depdiknas, (2021), *Kamus B'esar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka,
- Handoyo, Jusak Johan. (2017). *Manajemen Perawatan Kapal*, Jakarta : Djangkar
- Mc Clelland, David (2018), *Dasar-dasar motivasi*, Bandung : Pionir Jaya.
- Moekijat. (2019). *Dasar-dasar Motivasi*. Jakarta : Pionis Jaya
- Maritime Labour Convention (MLC) Refer to Indonesian government convention UU Nomor 15 Tahun (2016)
- Nitisemito, Alex S, (2019), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 46 Tahun 2019 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal
- Purwodarminto W.J.S, (2016), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Soekanto, Soerjono (2017), *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Pesada,
- Terry, George R. (2019), *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko, (2016), *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku*, Yogyakarta : BPFE
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, (2019), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Thoha, Mifta. (2017). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2021, butir 14 tentang pelayaran



Crew List

[illegible]