

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



MAKALAH

**PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA DAN HARMONISASI
HUBUNGAN ABK DI KM. NURHASANAH 5**

Oleh :

SUBPRAMONO
NIS. 02891/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

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



MAKALAH

**PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA DAN HARMONISASI
HUBUNGAN ABK DI KM. NURHASANAH 5**

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

Oleh :

**SUBPRAMONO
NIS. 02891/N-1**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
JAKARTA**

2024

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : SUBPRAMONO
No. Induk Siswa : 02891/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA DAN HARMONISASI
HUBUNGAN ABK DI KM. NURHASANAH 5

Jakarta, 17 januari 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Capt. Suhartini, S.SiT., M.M., M.Mtr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19800307 200502 2 002


Niken Sitalaksmi Widjaja, S. H., M. Sc

Pembina (IV/a)

NIP. 19750315 200604 2 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika


Dr. Meilinasari Nurhasanah H,S.Si.T.,M.M.Tr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 198105032002122001

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : SUBPRAMONO
No. Induk Siswa : 02891/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA DAN HARMONISASI
HUBUNGAN ABK DI KM. NURHASANAH 5

Penguji I,

Dr. April Gunawan Malau, S. SI., M. M.
NIP. 19720413 199803 1 005

Penguji II,

Capt Indra Muda M. M.
NIP. 19711114 201012 1 001

Penguji III

Niken Sitalaksmi Widjaja, S. H., M. Sc
NIP. 19750315 200604 2 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika

Dr. Meilinasari Nurhasanah H.S.Si.T.,M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 198105032002122001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran 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 :

“PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN HARMONISASI HUBUNGAN ABK DI KM. NURHASANAH 5”

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. Ir. H Ahmad Wahid, ST., M. T., M. Mar. E selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Dr. Meilinasari Nurhasanah H,S.Si.T.,M.MTr selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Capt. Suhartini,M.,M.MTr. Selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis

serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.

4. Niken Sitalaksmi Widjaja, S. H., M. Sc sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Lita Handayani Ginting Istri yang selalu memotivasi proses penyelesaian makalah.
6. Sulthan Azkha Pramono dan Safa Khairunisa Anak anak selalu membuat semangat agar tetap menjadi pelaut handal dan jadi bapak yang selalu menyayangi serta bertanggung jawab terhadap keluarga.
7. Para Dosen Pembina STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
8. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXVI tahun ajaran 2023 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, 17 Januari 2024



SUBPRAMONO
NIS. 02891/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	2
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
D. Metode Penelitian	4
E. Waktu dan Ternpat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	7
B. Kerangka Pemikiran.....	21
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	22
B. Analisis Data.....	24
C. Pemecahan Masalah.....	29
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
 DAFTAR PUSTAKA	44
 DAFTAR ISTILAH	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring perkembangan kebutuhan transportasi sekarang ini, transportasi laut memegang peranan yang sangat dominan sebagai alat angkut, baik untuk mengangkut barang maupun penumpang dari satu tempat ke tempat tujuan. Angkutan laut merupakan suatu sistem pengangkutan dalam jumlah besar yang belum dapat tertandingi oleh jenis angkutan lainnya. Kapal ibarat suatu rumah yang digunakan dalam kehidupan bagi ABK yang bekerja, dengan pemimpin seorang Nakhoda.

ABK di atas kapal terdiri berbagai daerah yang berbeda ras, suku, agama, serta sosial kebudayaannya. Berdasarkan pengalaman Penulis yang bekerja di atas kapal KM. NURHASANAH 5 menjadi seorang Nakhoda, 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, efesiensi 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 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 *deck rating* 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 khususnya rating dek 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 rating dek dalam pelaksanaan tugas serta fungsinya. Berdasarkan hasil pengamatan Penulis menemukan permasalahan masih rendahnya motivasi rating dek di KM NURHASANAH 5.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat fenomena tersebut dengan menuangkan kedalam skripsi yang berjudul :

**“PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA DAN HARMONISASI HUBUNGAN ABK DI KM.
NURHASANAH 5 ”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, penulis mengidentifikasi masalah pada :

1. Hubungan kerja antar ABK kurang harmonis.
2. Menurunnya semangat kerja dan kekompakan tim kerja ABK.
3. Kurangnya koordinasi antara Perwira dengan Rating.
4. Belum maksimalnya penerapan prosedur kerja
5. Kurangnya kedisiplinan kerja ABK.

C. BATASAN MASALAH

Dengan luasnya permasalahan yang ditimbulkan dari perbedaan-perbedaan di atas, maka atas dasar inilah, pembahasan skripsi ini dibatasi pada masalah peranan Perwira dalam rangka menciptakan keharmonisan di KM. NURHASANAH 5, yang pembahasannya diutamakan pada :

1. Hubungan kerja antar ABK kurang harmonis.
2. Menurunnya semangat kerja dan kekompakan tim kerja ABK

D. RUMUSAN MASALAH

Agar lebih mudah dicarikan cara pemecahannya maka penulis perlu merumuskan masalah yang terjadi. Berdasarkan uraian identifikasi dan batasan masalah yang tersebut di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana menjalin hubungan kerja antar ABK yang harmonis ?
2. Bagaimana meningkatkan semangat kerja dan kekompakan tim kerja ABK ?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mencari alternatif pemecahan masalah dalam rangka menjalin hubungan kerja antar ABK yang harmonis sehingga dapat meningkatkan kinerja di atas kapal.
- b. Untuk menganalisis bagaimana meningkatkan semangat kerja dan kekompakan tim kerja ABK.

2. Manfaat Penelitian

a. Aspek Teoritis (Dunia Akademis)

- 1) Agar skripsi 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 skripsi ini bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman mengenai manajemen kepemimpinan sesuai dengan subyek pembahasan agar ABK dapat termotivasi motivasi kerja dan kedisiplinannya.

b. Aspek Praktek (Dunia Praktis)

- 1) Agar skripsi ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi para ABK baik perwira maupun rating dalam peningkatan kinerjanya di atas kapal.
- 2) Agar skripsi ini bermanfaat sebagai referensi bagi perusahaan mengenai permasalahan dalam meningkatkan kinerja ABK.

F. SISTEMATIKA PENELITIAN

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dimana bab satu dengan bab yang lainnya saling terkait dan dilengkapi dengan daftar pustaka yang secara teori dapat dijadikan referensi oleh penulis dan didukung pula dengan lampiran-lampiran.

Selanjutnya untuk memudahkan pemahaman, secara sistematis penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang pemilihan judul skripsi “PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ABK DI KM. NURHASANAH 5” kemudian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, batasan masalahnya, dan untuk selanjutnya diberikan rumusan masalah. Juga dijelaskan tentang tujuan dan manfaat penelitian. Yang kemudian ditutup dengan sistematisa penulisan yang digunakan untuk mencapai pemecahan masalah yang diinginkan sesuai dengan prosedur.

BAB II LANDASAN TEORI

Di dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori yang digunakan dan diambil dari beberapa tinjauan pustaka yang berisikan uraian mengenai ilmu yang terdapat dalam pustaka dan ilmu pengetahuan pendukung serta menjelaskan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Juga terdapat kerangka pemikiran sebagai konsep yang digunakan dalam pemecahan masalah yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menceritakan mengenai tempat dan lokasi penelitian serta waktu berlangsungnya penelitian ini. Penulis juga menjelaskan mengenai metode pendekatan, teknik pengumpulan data dan teknik analisa yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menghadirkan data-data yang berhubungan erat dengan masalah-masalah yang ada sebagai bukti dari suatu penelitian, berisi tentang deskripsi data, analisis data, alternatif data, alternatif pemecahan masalah dan evaluasi pemecahan masalah yang diambil.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis memberikan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat sebagai gambaran tujuan yang telah tercapai dalam mengatasi permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan masalah penelitian tersebut dan oleh karena itu keterbatasan dalam melaksanakan perubahan-perubahan sistem yang harus dikerjakan untuk mengatasi permasalahan di KM. NURHASANAH 5, penulis memberikan saran-saran kepada pihak-pihak terkait dengan permasalahan tersebut. Sebagai masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Guna menunjang pembahasan skripsi sesuai dengan judul yang dimaksud, maka dibuatlah tinjauan pustaka yang berisi teori-teori, definisi-definisi dan bahasan lainnya yang berhubungan dan masih berkaitan langsung dengan pembahasannya yang dipetik dari berbagai sumber, yaitu :

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, Depdiknas. 2008:1475) kepemimpinan secara harafiah 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 (2005:17) 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 (2010:5) bahwa Kepemimpinan menurut Miftah Thoha adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang 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 (2010:49) 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.

2. Meningkatkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, Depdiknas. 2008:1469), meningkatkan adalah menaikan (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.

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofisik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

4. Anak Buah Kapal (ABK)

ABK adalah semua orang yang berada dan bekerja di kapal kecuali Nakhoda, baik sebagai Perwira, Bawahan (Kelasi) yang tercantum dalam sijiil Awak kapal dan telah menanda tangani perjanjian kerja laut dengan perusahaan pelayaran yang di ketahui oleh syahbandar.

- a. Menurut Undang- Undang Nomor 17 tahun 2008, 13 butir 14 tentang pelayaran Awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan Awak kapal adalah Pelaut :

- 1) Memiliki sertifikat keahlian Pelaut dan atau sertifikat keterampilan Pelaut
- 2) Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun
- 3) Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.
- 4) Yang ditempatkan di bagian *food and catering* wajib memiliki *ship cook* certificate yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi profesi di bidang pendidikan pariwisata atau maritime
- 5) Yang memenuhi standar kesehatan untuk melakukan pekerjaan di atas kapal dan khusus wanita tidak diperkenankan dalam keadaan hamil
- 6) Yang memiliki buku Pelaut dan dokumen ke Pelautan 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 (2000:121), sebagai berikut :

1) *Chapter 6.1*

Perusahaan perlu menjamin bahwa seorang Nakhoda sudah :

- a) Dipilih secara teliti untuk memberikan komando
- b) Sepenuhnya mengetahui SMS perusahaan dan,
- c) 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. Komunikasi

Menurut Ec. Alex S. Nitisemito (2008:240) 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.

7. Efektif

Menurut T. Hani Handoko (2010) 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.

8. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Menurut Azwar (2000:15), 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 Moekijat (2002:190) orang-orang 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 bawahannya dan memberikan kesempatan yang sedemikian rupa agar bawahannya dapat berusaha mencapai hasil. Kemudian seorang pemimpin semestinya memacu semangat para bawahannya 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.

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 (*Insentive*)

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, 2004:141).

Menurut Koontz (1986:648), 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. Keharmonisan

Keharmonisan adalah perihal keadaan yang selaras dan serasi serta kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. (Purwodarminto, 2004:115).

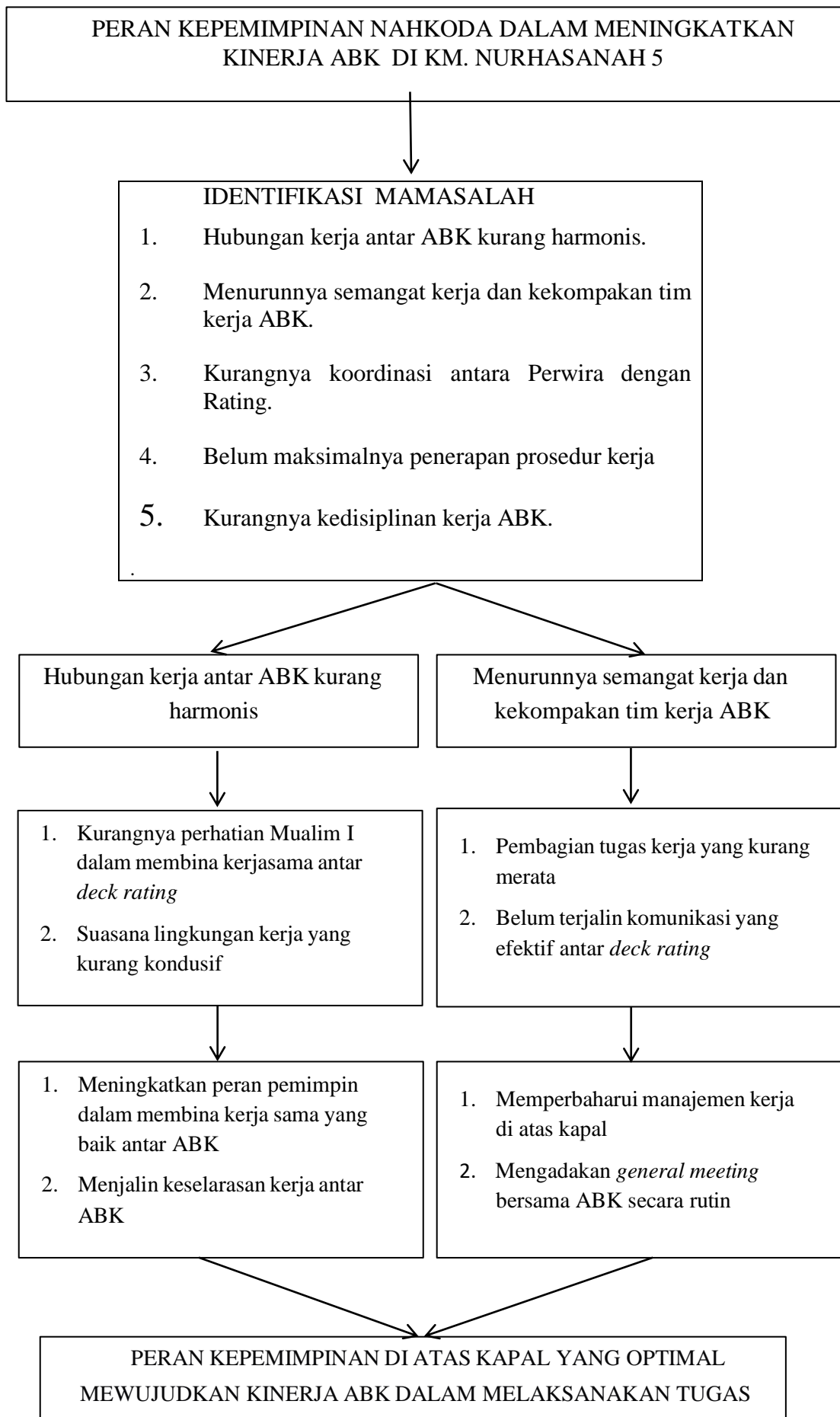
Keharmonisan kerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas disimpulkan bahwa keharmonisan kerja adalah keadaan yang selaras dan serasi dalam pencapaian pelaksanaan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

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan pada bab I dapat disusun kerangka pemikiran (diagram alur pikir) sebagai berikut :



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

KM. NURHASANAH 5 adalah jenis kapal *general cargo* yang beroperasi di alur pelayaran Jakarta-Asikie membawa muatan pupuk dalam karung, *steel coil*, dan lain sebagainya. Penulis bekerja di kapal tersebut sejak tanggal 03 Juni 2019 sampai dengan tanggal 15 Januari 2020. Selama penulis melaksanakan tugas, menemukan beberapa permasalahan diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja Antar ABK Kurang Harmonis

Pada tanggal 05 Oktober 2019 saat kapal dalam pelayaran dari Jakarta menuju Asikie, terjadi keributan antara salah seorang Jurumudi dengan Koki. Setelah diselidiki ternyata pemicunya yaitu Jurumudi emosi karena makanan belum siap, sedangkan Jurumudi sudah harus kerja saat sandar jam 6 pagi. Akibat kejadian tersebut, Koki dengan Jurumudi terlihat tidak mau saling sapa, sehingga menyebabkan suasana kerja yang kurang nyaman. Dalam hal ini, penulis melihat bahwa pemimpin kurang berperan dalam mendamaikan perselisihan antar keduanya.

Di atas KM. NURHASANAH 5, Perwira dengan bawahan terdiri dari berbagai daerah negara, sehingga ada perbedaan budaya kerja yang telah terbentuk dalam diri *deck rating* masing-masing yang secara langsung terbawa dari tempat asal. Perbedaan latar belakang budaya dan pendidikan berakibat juga pada adanya perbedaan cara Nakhoda berpikirnya. *deck rating* yang satu merasa lebih senior dibandingkan dengan *deck rating* yang lain, sehingga *deck rating* senior merasa lebih pintar dan tidak mau mendengarkan masukan dari *deck rating* yang lain. Hal ini seringkali menimbulkan pertengkaran antar *deck rating*.

2. Menurunnya Semangat Kerja dan Kekompakan Tim Kerja ABK

Pada tanggal 13 Oktober 2019 saat kapal sandar di pelabuhan Asikie akan melakukan pemuatan. Penulis menemui sebagian ABK mengeluh atas pembagian jam jaga yang dinilai kurang efektif dan tidak adil. Jumlah jam kerja ABK saat berada di pelabuhan berbeda dengan jam jaga saat kapal sedang berlayar. Hal tersebut yang seharusnya juga menjadi perhatian bagi Muallim 1 dalam mengatur tugas jaga secara disiplin dan bijaksana. Tanpa melanggar batas - batas aturan MLC yang mengatur masalah jam kerja dan jam istirahat ABK.

Disini terlihat bahwa Jurumudi I harus lembur hingga jam 20:30, sementara Bosun setelah menyelesaikan semua persiapan untuk kegiatan bongkar muatan melanjutkan beristirahat hingga esok pagi. Bahkan pada hari itu Bosun memperoleh waktu istirahat lebih karena bertepatan pada hari minggu dimana bosun tidak melakukan pekerjaan perawatan rutin pada hari libur. Sehingga Jurumudi I merasa pembagian jam kerja antar ABK dinilai kurang efektif dan tidak adil.

Disamping itu juga sebagian ABK terlihat sungguh-sungguh bekerja pada saat Perwira Jaga sedang mengawasi mereka bekerja. Tetapi setelah Perwira Jaga pergi, mereka memperlambat kegiatan mereka. ABK menganggap perintah kerja sebagai sesuatu yang membebankan mereka, sehingga hasil kerjanya juga tidak memuaskan. Mereka akhirnya tenggelam dalam rutinitas kerja yang menimbulkan perasaan bosan yang pada akhirnya bisa berakibat pada hilangnya semangat untuk bekerja. Tidak adanya kesadaran akan tanggung jawab ABK atas pekerjaannya disebabkan motivasi yang kurang pada diri mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

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. Hubungan Kerja Antar ABK Kurang Harmonis

Penyebabnya adalah:

a. Kurangnya Perhatian Mualim I Dalam Membina Kerjasama Antar *Deck Rating*

Kinerja anak buah atau bawahan tergantung dari performa dan tingkah laku pemimpin. Dalam hal ini Mualim I selaku pemimpin atau perwira tertinggi di departemen dek. Seorang pemimpin merupakan suri tauladan bagi bawahannya. Tata cara dan tingkah laku seorang pemimpin akan mempengaruhi kehidupan sehari-hari di atas kapal.

Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik dan menjadi Pelaut yang baik, seorang *deck rating* 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 *deck rating*, sesuai dengan peraturan dan prosedur dari perusahaan.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis sesama *deck rating*, 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. Suasana Lingkungan Kerja yang Kurang Kondusif

Selain faktor dari dalam diri Perwira yaitu kurangnya pemahaman Perwira tentang motivasi, hal-hal yang menjadi penyebab menurunnya

motivasi kerja *deck rating* 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.

2. Menurunnya Semangat Kerja Dan Kekompakan Tim Kerja ABK

Penyebabnya adalah

a. Pembagian Tugas Kerja Yang Kurang Merata

Untuk *deck rating* 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 *deck rating* harus kerja lebih atau lembur. Pada saat kapal berangkat dari pelabuhan, *deck rating* sudah kelelahan dan mereka sudah membayangkan pekerjaan yang akan dihadapi memerlukan kerja lebih sehingga mereka sudah merasa kecapaian sendiri 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 Jurumudi II tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan oleh Jurumudi I sedangkan Jurumudi I sendiri sudah ada pekerjaannya sendiri, hal ini menyebabkan pekerjaan ganda bagi Jurumudi I sehingga menyebabkan dia kelelahan dan turunnya semangat dan motivasi kerja.

b. Belum Terjalin Komunikasi Yang Efektif Antar *Deck Rating*

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 KM. NURHASANAH 5, *deck rating* berasal dari berbagai daerah yang mempunyai latar belakang budaya kerja yang berbeda, sehingga cara pandang masing-masing *deck rating* dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga berbeda. Sebagai contoh ada seorang *deck rating*

yang berasal dari satu daerah merasa dirinya lebih berpengalaman dalam bekerja dibandingkan dengan rekannya yang berasal dari daerah lain, sehingga *deck rating* ini merasa lebih baik dari *deck rating* yang lain. Ada juga seorang *deck rating* 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 *deck rating* yang lain, sehingga dapat menghambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya memperlambat dirinya dalam bekerja.

Dari contoh-contoh yang telah diuraikan di atas, dapatlah dilihat kurang maksimalnya pengalaman dasar yang menghambat kerja-sama diantara *deck rating*, 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 *deck rating* juga diperlukan dalam meningkatkan komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal. Dengan pengalaman yang memadai, maka diharapkan *deck rating* akan mampu melakukan komunikasi yang baik antar *deck rating* maupun dengan pihak perusahaan di darat, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja *deck rating*.

Latar belakang budaya asal para *deck rating* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi di atas kapal, dikarenakan terdapat juga *deck rating* yang memiliki suku yang berbeda-beda. Hal inilah yang tidak dibimbing dengan baik oleh Nakhoda maupun Perwira, sehingga pergaulan antar *deck rating* di atas kapal terjadi pengkotak-kotakan, dimana Awak kapal lebih sering bergaul dan berkumpul antar sesama suku dan terkesan seperti tidak mau bergaul dengan *deck rating* yang lain yang sukunya berbeda. Masalah ini sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja diatas kapal.

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis data tersebut diatas, maka penulis mencari pemecahan kepemimpinan di KM. NURHASANAH 5, diantaranya yaitu :

1. Hubungan Kerja Antar ABK Kurang Harmonis

Pemecahan masalahnya sebagai berikut :

a. Meningkatkan Peran Pemimpin Dalam Membina Kerja Sama Yang Baik Antar ABK

Hubungan kerja di atas kapal memiliki peran penting dalam menunjang kinerja masing-masing *deck rating* itu sendiri. Untuk itu, peran Mualim I sebagai perwira tertinggi departemen dek harus ditingkatkan dalam membina kerjasama yang baik antar *deck rating*. Pembinaan terhadap *deck rating* dapat dilakukan dalam setiap kegiatan sehari-hari dengan memberikan teladan yang baik.

Pembinaan oleh pemimpin di atas kapal dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Memberi keteladanan sebagai pemimpin

Sebagai pimpinan kerja di atas kapal pemimpin sangat berperan penting dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan *deck rating* agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab akan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan misi bersama *deck rating*. 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 *deck rating*. Kemudian untuk menciptakan keharmonisan antara Nakhoda dan *deck rating* 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 *deck rating* 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 *deck rating*, sebab hal inilah yang dinilai oleh *deck rating*. 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 *deck rating* tidak merasa tersisih, tertekan, tersinggung, dan merasa hanya dianggap sebagai tempat untuk menampung segala kemarahan dan kesalahan.

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

- a) Maksud tujuan, Mualim I yang memahami ilmu kepemimpinan akan menggunakan akal dan melakukan tindakan dengan memegang teguh maksud tujuan organisasi. Dengan cara ini maka ia akan tetap focus dan konsisten.
- b) Pengetahuan, Mualim I 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, Mualim I 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, Mualim I sebaiknya memberi inspirasi dan mendapat kepercayaan dari seluruh *deck rating* dan lingkungannya. Tanpa kepercayaan dan pengetahuan maka orang takut menggunakan otoritasnya.

Selain hal tersebut di atas, seorang Mualim I 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 Mualim I 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 dibutuhkan ketegasan menyangkut masalah-masalah krusial perihal keselamatan jiwa di atas kapal. Seperti yang telah disebutkan bahwa seorang Mualim I 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) Menggunakan gaya kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan adalah ciri dari seorang Perwira dalam melakukan kegiatannya: membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan ABK 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 *deck rating*, 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 ditngkatkan dan latihkan. 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 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.

b. Menjalin Keselarasan Kerja Antar ABK

Dalam menjalin keharmonisan antar *deck rating* di kapal, Mualim I dan Nakhoda harus dapat mengetahui setiap karakter anak buahnya. Memahami faktor apa saja yang menyebabkan hubungan kerja di atas kapal tidak baik. Selanjutnya dapat dilakukan tindakan dengan pendekatan secara pribadi, mengadakan *coffee break*, dan selalu mendengarkan pendapat dari masing-masing *deck rating*.

Untuk itu perlu dilakukan beberapa hal di antaranya memberikan pengertian tentang pentingnya kerjasama. 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 semanya sendiri. Terkadang seseorang merasa bisa atau tidak senang/tidak cocok terhadap rekan kerja yang lainnya.

Untuk itu perlu sekali sebagai 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 Nahkoda 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 *deck rating* pada pekerjaannya. Faktor itu antara lain :

1) 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 Mualim I 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 *deck rating* dan mencegah rasa jenuh di atas kapal.
- e) Menyediakan makanan yang cukup dan bergizi tinggi.

Mualim I yang baik pasti akan memperhatikan masalah ini. Dalam banyak hal, masalah makanan ini dapat membawa akibat yang serius di atas kapal. Disamping ada jam-jam khusus untuk makan, maka awak kapal dapat membuat makanan sendiri tanpa harus mengganggu tugas-tugas pokoknya.

2) Faktor Psikologis

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

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

- a) Berperilaku sebagai pemimpin yang baik.
- b) Sedapat mungkin berusaha menguasai pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan dalam pekerjaannya.
- c) Membangkitkan motivasi anak buah untuk bekerja dan berprestasi yang lebih baik.
- d) Memberi kompensasi yang sesuai kepada yang berprestasi dan memberi hukuman/peringatan bagi yang melanggar.
- e) Memperhatikan dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikis anak buah kapal.
- f) Demokrasi, memberi kesempatan kepada *deck rating* untuk ikut berpartisipasi (berbicara) dalam memberikan masukan-masukan sebagai bahan pertimbangan.
- g) Mengadakan pembinaan, latihan dan pengawasan kerja yang berkesinambungan dengan menjaga jangan sampai menimbulkan kebosanan pada anak buah.
- h) Memperhatikan keluhan anak buah dan membantu mengatasi kesulitannya. Berlaku adil dan bersikap bijaksana dalam mengatasi penyelesaian yang terjadi antara anak buah.

2. Menurunnya Semangat Kerja Dan Kekompakan Tim Kerja ABK

Pemecahan masalahnya sebagai berikut :

a. Memperbaiki Manajemen Kerja Di Atas Kapal

Mualim I berkoordinasi dengan Nakhoda melakukan perbaikan manajemen kerja, seperti mengatur jadwal tugas masing-masing *deck rating* secara merata, dan memberikan tugas kepada *deck rating* sesuai dengan jabatan serta kemampuannya. Perbaikan manajemen kerja oleh Mualim I dilakukan setiap selesai melakukan pekerjaan atau setelah dilakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dari hasil evaluasi tersebut, dapat diketahui faktor apa saja yang perlu diperbaiki sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana.

Di kapal KM. NURHASANAH 5, pekerjaan sehari-sehari 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 *deck rating* 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 pelaksana penanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan persiapan ruang muat, melakukan kontrol langsung terhadap pelaksanaan *tool box meeting* setelah ada laporan dari bosun ada pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dan Mualim 1 (satu) berkoordinasi dengan Nakhoda 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 1(satu) tidak jaga dan hanya fokus pada pekerjaan tertentu saja.

Deck rating 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 *deck rating*. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri.

b. Mengadakan *General Meeting* Dengan Dengan *Deck Rating* Secara Rutin

Sebagai seorang Nakhoda, tentu dapat mengkoordinasi anak buahnya di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dihadapi. Terkadang

pekerjaan yang sebenarnya mudah bisa memakan waktu lama jika dikerjakan oleh *deck rating* yang belum memahami pekerjaan tersebut. Sebelum melakukan pekerjaan, alangkah baiknya jika diadakan *general meeting* yang dipimpin oleh Nakhoda dengan menunjuk Mualim I sebagai kepala kerja.

General meeting dilakukan setiap saat sebelum memulai suatu pekerjaan. Dalam *general meeting* Mualim I memberi arahan kepada *deck rating*, tentang posisi masing-masing dan juga memberitahukan kepada kru tersebut, agar dapat mendengarkan instruksi yang diberikan dengan baik dan benar. Dalam hal ini, Nakhoda menunjuk Mualim I sebagai kepala kerja sebagai pemberi instruksi di lapangan.

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



D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

1. Hubungan Kerja Antar ABK Kurang Harmonis

a. Meningkatkan Peran Pemimpin Dalam Membina Kerja Sama Yang Baik Antar ABK

Keuntungannya :

Keuntungan dari alternatif pemecahan ini yaitu hubungan kerja perwira dengan rating lebih harmonis sehingga mereka dapat bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Kerugiannya :

Memerlukan peran nakhoda dalam memberikan pembinaan

b. Menjalin Keselarasan Kerja Antar ABK

Keuntungannya :

1) Dapat meningkatkan kerjasama antar ABK

2) Hubungan kerja antar ABK lebih harmonis

Kerugiannya :

Dibutuhkan saran untuk menciptakan keselarasan antar ABK dan peran dari masing-masing perwira maupun rating

2. Menurunnya Semangat Kerja Dan Kekompakan Tim Kerja ABK

a. Memperbaharui Manajemen Kerja Di Atas Kapal

Keuntungannya :

1) Jam kerja ABK sesuai dengan porsinya masing

2) Manajemen kerja di atas kapal lebih tertata dan teratur

Kerugiannya :

Diperlukan pemahaman tentang manajemen kerja

b. Mengadakan *General Meeting* Bersama ABK Secara Rutin

Keuntungannya :

Sebagai sarana untuk memupuk kebersamaan antar ABK sehingga dapat mendorong keselarasan dan kekompakannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerugiannya :

Membutuhkan waktu dan keikutsertaan semua ABK

E. PEMECAHAN MASALAH YANG DIPILIH

1. Hubungan Kerja Antar ABK Kurang Harmonis

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka pemecahan masalah yang penulis pilih untuk mewujudkan hubungan kerja antar ABK yang harmonis yaitu meningkatkan peran pemimpin dalam

membina kerja sama yang baik antar ABK. Solusi ini dipilih karena dengan Pperan kepemimpinan maka dapat mempengaruhi bawahannya, dan sebagai panutan.

2. Menurunnya Semangat Kerja Dan Kekompakan Tim Kerja ABK

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka pemecahan masalah dipilih untuk meningkatkan semangat kerja dan kekompakan tim kerja ABK yaitu dengan cara untuk memperbaharui manajemen kerja di atas kapal.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan masalah pada bab-bab sebelumnya tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja *deck rating* di atas kapal KM. NURHASANAH 5, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan kerja Antar ABK kurang harmonis disebabkan :
 - a. Kurangnya perhatian pemimpin dalam membina kerjasama antar *deck rating* sehingga hubungan kerja antar *deck rating* kurang harmonis
 - b. Suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik.
2. Menurunnya semangat kerja dan kekompakan tim kerja ABK disebabkan :
 - a. Pembagian tugas kerja yang kurang merata pada masing-masing *deck rating* menyebabkan semangat kerja *deck rating* menurun.
 - b. Komunikasi yang belum efektif antar *deck rating* sehingga menyebabkan kekompakan *deck rating* dalam tim kerja kurang baik.

B. SARAN

Untuk meningkatkan semangat kerja *deck rating* melalui peran kepemimpinan di atas kapal sehingga dapat menunjang kelancaran operasional kapal, maka penulis menyarankan:

1. Untuk menjalin hubungan kerja antar ABK yang harmonis disarankan untuk :
 - a. Seharusnya peran Mualim I ditingkatkan dalam membina kerja sama yang baik dengan *deck rating* sehingga dapat tercapai hubungan kerja yang harmonis antar sesama *deck rating*.

- b. Sebaiknya Mualim I menjalin keharmonisan antar *deck rating* di atas kapal agar pekerjaan sehari-hari dapat terlaksana dengan baik.
- 2. Untuk meningkatkan semangat kerja dan kekompakan tim kerja ABK disarankan :
 - a. Seharusnya Mualim I memperbaiki manajemen kerja di atas kapal seperti pembagian tugas kerja masing-masing *deck rating* yang merata sehingga dapat menumbuhkan semangat kerjanya.
 - b. Sebaiknya Mualim I mengadakan *general meeting* dengan semua *deck rating* secara rutin untuk menjalin kekompakan *deck rating* dalam kerja tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2000). *Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Depdiknas. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka,
- Kesrul. (2004). *Meeting, Incentive Trive, Conference, Exhibition*. Jakarta: Graha Ilmu
- Nitisemito, Alex S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Purwodarminto. (2004). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal, (2016). *Manajen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo
- Terry, George R. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Thoha, Mifta. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepela Sekolah*. Penerbit PT Raja. Grafindo Persada, Jakarta.
- _____Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008, butir 14 tentang pelayaran
- _____ *International Safety Management (ISM) Code, Chapter 6 : Resources And Personnel*



SHIP PARTICULAR

Call Sign	: POHV
IMO Number	: 8503278
MMSI Number	: 525012187
SHIP TYPE	: General Cargo Ship
FLAG	: Indonesia
OWNER	: PT. SAMUDRA SINDO
G.R.T	: 1.009 TON'S
D.W.T	: 1.100 TON'S
H.P	: 1545 KW
L.O.A	: 66 METERS
Maximum Draft	: 4,90 METERS
Air Draft	: 20 METERS
Year of Built	: 1985

DAFTAR ANAK BUAH KAPAL

NAMA KAPAL : KM. NURHASANAH 5
 ISI KOTOR : 1.200 TON'S
 AGEN PEMILIK : PT. RAJAWALI PERKASA
 NAMA NAKHODA : SUBPRAMONO

CALL SIGN : POHV
 ISI BERSIH : 1.100 TON'S
 BENDERA : INDONESIA

NO	NAMA	JABATAN	PERSARATAN PENGAWAKAN				
			BUKU PELAUT		IJASAH		MCU
1	AHMAD FAUZAN	MUALIM I	E.114955	28/09/2020	ANT. III	2013	SEPTEMBER 2018
2	EMANUEL J DINONG	MUALIM II	X.059451	14/12/2018	ANT. IV	2016	SEPTEMBER 2018
3	DADI SAU	MUALIM III	W.009063	03/04/2020	ANT. V	2015	SEPTEMBER 2018
5	A.ROBINSON DIAZ	KKM/MAS. I	X.072764	29/08/2022	ATT. III	2015	SEPTEMBER 2018
6	ANDI SETIAWAN	MASINIS II	X.072764	29/08/2022	ATT. IV	2011	SEPTEMBER 2018
7	NANO P.HARMANTO	MASINIS III	C.020673	29/10/2016	ATT. III	2016	SEPTEMBER 2018
8	HONGKY K.BAYU AJI	MASINIS IV	X.059523	03/07/2018	ATT. IV	2016	SEPTEMBER 2018
9	EDWIN JANSEN	SERANG	D.032633	07/01/2023	ANT. V	2015	SEPTEMBER 2018
10	YOHANES Y.KATU	JURU MUDI	W.009063	03/04/2023	ANT. D	2005	SEPTEMBER 2018
11	ISMAIL	JURUMUDI	B.089422	14/01/2022	ANT. D	2007	SEPTEMBER 2018
12	DANIEL STEF BENU	MANDOR MSN	X.059463	05/10/2017	ATT. D	2003	SEPTEMBER 2018
13	ARIF R. WIJAYA	JURU MINYAK	Y.009995	20/12/2023	ATT. D	2011	SEPTEMBER 2018
14	DICKI ENOS HEDE	JURU MINYAK	B.059449	17/06/2017	ATT. D	2014	SEPTEMBER 2018
15	FARID FR MATINDAS	JURU MINYAK	D.059812	23/03/2018	ATT. D	2015	SEPTEMBER 2018
16	DIAN GAZALI	KELASI	E.142983	04/02/2023	ANT. V	2015	SEPTEMBER 2018
17	PRINSEP A.R.T	KELASI	V.085027	04/11/2023	ANT. D	2011	SEPTEMBER 2018
18	LALU ZULHADI ALFIN	JURU MASAK	Y.009995	20/12/2023	ATT. D	2015	SEPTEMBER 2018
19	AHMAD ZAINUDDIN	KADET DECK	E.119691	06/01/2020	BST	2019	
20	RAMDAN SARIBA	KADET DECK	E.144301	27/01/2020	BST		

JAKARTA, 20 SEPTEMBER 2021

NAHKODA

KM. NURHASANAH 5


 SUBPRAMONO