

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



**MAKALAH
OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAKHODA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL (ABK) DI KAPAL LCT VICTORIA, PT.
VICTORIA INTERNUSA PERKASA**

Oleh :

LEIN TONDOLAMBUNG
NIS. 03149/N-1

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
JAKARTA
2024**

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAKHODA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL (ABK) DI KAPAL LCT VICTORIA, PT.
VICTORIA INTERNUSA PERKASA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Diklat Pelaut I**

Oleh :

LEIN TONDOLAMBUNG

NIS. 03149/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

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

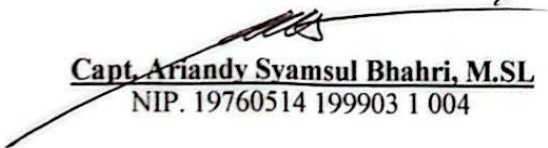



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : LEIN TONDOLAMBUNG
No. Induk Siwa : 03149/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAKHODA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL (ABK) DI KAPAL LCT VICTORIA, PT.
VICTORIA INTERNUSA PERKASA


Pembimbing I,

Jakarta, Juni 2024
Pembimbing II,


Capt. Ariandy Syamsul Bhahri, M.SL
NIP. 19760514 199903 1 004


H. Kamarul Hidayat, S.Pel, M.M.Tr
NIP. 19710919 199803 1 001

Ketua Jurusan Nautika


Meilinasari N. H., S.Si.T., M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19810503 200212 2 001

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



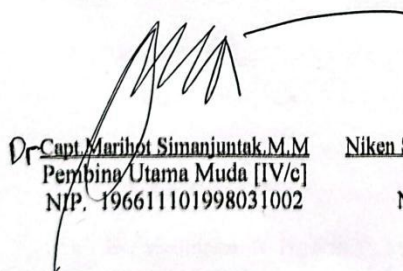
TANDA PENGESAHAN MAKALAH


Nama : LEIN TONDOLAMBUNG
No. Induk Siwa : 03149/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAKHODA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL (ABK) DI KAPAL LCT VICTORIA, PT.
VICTORIA INTERNUSA PERKASA

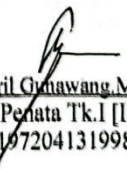
Penguji I

Penguji II


Penguji III


Dr. Capt. Marhot Simanjuntak, M.M.
Pembina Utama Muda [IV/c]
NIP. 196611101998031002


Niken Sitaklamsi Widiyana, S.H., MSC
Penata Tk.I [III/a]
NIP. 19752006042001


Dr. April Ghuwang, M.S., S.I., M.M.
Penata Tk.I [III/d]
NIP. 197204131998031005

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika


Meilinasari N. H., S.Si.T., M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19810503 200212 2 001

KATA PENGANTAR

Dengan penuh kerendahan hati, penulis memanjatkan puji serta syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatnya serta senantiasa melimpahkan anugerahnya, sehingga penulis mendapat kesempatan untuk mengikuti tugas belajar program upgrading Ahli Nautika Tingkat I yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta. Sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan judul :

“OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DI KAPAL LCT VICTORIA, PT. VICTORIA INTERNUSA PERKASA”

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

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

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

1. Dr Capt.Tri Cahyadi.M.H.M.Mar selaku Kepala Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M.,M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Ibu Meilinasari N. H., S.Si.T., M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Capt. Ariandy Syamsul Bhahri, M.SL, selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
5. Bapak H. Kamarul Hidayat, S,Pel, M.M.Tr, selaku dosen Pembimbing II yang telah

- memberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah ini
6. Bpk Dr Capt. Marihot Simanjuntak Selaku ketua penguji yang telah menguji sidang makalah penulis serta meberikan arahan serta masukan untuk penulisan makalah penulis.
 7. Ibu Niken Sitaklasmi .SH..MSC,Anggota penguji yang telah menguji sidang Makalah penulis serta memberikan Arahan serta Masukan untuk penuliasan makalah penulis.
 8. Bpk Dr .April Gunawan.Malau.M.S.SI.M.M,Anggota apenguji yang telah menguji sidang makalah Penulis serta memberikan arahan serta masukan untuk Penulisan makalah penulis
 9. Seluruh Dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas makalah ini.
 10. Keluarga / Istri saya Cornelia serta ketiga anak saya : Fengly,Vincent,Vellynia yang membantu atas doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
 11. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXX tahun ajaran 2024 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

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

Jakarta, Juni 2024

Penulis,

LEIN TONDOLAMBUNG

NIS. 03149/N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 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.....	9
B. Kerangka Pemikiran.....	16
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	17
B. Analisis Data.....	18
C. Pemecahan Masalah.....	23
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. *Ship Particular*

Lampiran 2. *Crew list*

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

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

Dalam dunia pelayaran kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya peran pemimpin dalam suatu kapal sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan terhadap anak buah kapal, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu kapal. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi terhadap anak buah kapal agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberi pujian, memberikan penghargaan tertentu, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap anak buah kapal. (Fadly R, Jurnal penelitian Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, 2024)

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 kapal LCT VICTORIA, 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 1978 Amandemen 2010, 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 di atas kapal agar dapat

melaksanakan segala peraturan dan tugas dengan tepat serta penuh rasa tanggung jawab.

Sebagaimana pengalaman penulis di kapal LCT VICTORIA seringkali 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 kinerja ABK di kapal LCT VICTORIA.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan makalah ini penulis memilih judul **“OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DI KAPAL LCT VICTORIA, PT. VICTORIA INTERNUSA PERKASA”**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Kurang baiknya hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal
- b. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas.
- c. Kurangnya koordinasi antara Perwira dengan ABK.
- d. Belum maksimalnya penerapan prosedur kerja

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 kapal LCT VICTORIA, yang pembahasannya diutamakan pada :

- a. Kurang baiknya hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal

- b. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas.

3. Rumusan Masalah

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

- a. Mengapa hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal kurang baik?
- b. Apa penyebab rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penyebab hubungan kerja perwira dengan rating di atas kapal yang kurang harmonis dan mencari alternatif pemecahan masalahnya.
- b. Untuk mengetahui penyebab rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas dan mencari alternatif pemecahan masalahnya.

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 kinerja ABK dapat ditingkatkan.

b. Aspek Praktis

- 1) Agar makalah ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi para ABK 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 ABK.

D. METODE PENELITIAN

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

1. Metode Pendekatan

a. Deskriptif Kualitatif

Menurut Sugiyono (2016:246) 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 ebagaimana adanya ehingga hanya mengungkapkan fakta aja.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini dilakukan dengan :

a. Studi lapangan (*Field Research*)

Data yang dipeeroleh dari pengamatan langsung selama penulisan bekerja diatas kapal LCT VICTORIA. 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 dipertanggung jawabkan.

b. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Data kepustakaan ini dilakukan dengan cara mengambil literature sebagai buku yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas untuk mendapatkan teori dan definisi yang dapat dipergunakan dan dipertanggung jawabkan 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 kapal LCT VICTORIA.

4. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi kasus. 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 diatas kapal LCT VICTORIA 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 Nakhoda sejak 03 April 2023 sampai dengan 19 April 2024.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah kapal LCT VICTORIA, salah satu armada milik perusahaan PT. Victoria Internusa Perkasa.

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 masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

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

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang diambil dari lapangan sesuai dengan pengalaman penulis selama bekerja di atas kapal LCT VICTORIA. Data-data dirumuskan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut. Dengan demikian permasalahan yang sama tidak terjadi lagi. Dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

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

1. Optimalisasi

Menurut Poerwadarminta (2014:88) 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. Sedangkan menurut Winardi (2006:363) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan. Secara umum optimalisasi adalah pencarian nilai terbaik dari yang tersedia dari beberapa fungsi yang diberikan pada suatu konteks.

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 (2002:243), 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.

3. 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 kepemimpinanannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005:17) kepemimpinan diterjemahkan ke dalam 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.

4. Nakhoda

a. Definisi Nakhoda

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Tanggung jawab Nakhoda

Dalam *ISM Code Chapter 5* tentang tanggung jawab dan otoritas disebutkan bahwa

- 1) Perusahaan harus secara jelas menetapkan dan mendokumentasikan tanggung jawab Nakhoda sehubungan dengan :
 - a) Mengimplentasikan kebijakan tentang keselamatan dan perlindungan lingkungan dari perusahaan.
 - b) Memotivasi awak kapal dalam menjalankan kebijakan tersebut.
 - c) Pemberian perintah-perintah yang tepat dan instruksi-instruksi dengan cara yang jeles dan sederhana.
 - d) Pengujian bahwa persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan dan diamati.
 - e) Peninjauan ulang system manajemen keselamatan dan melaporkan kekurangan-kekurangan kepada manajemen di darat. (ISM-Code 5.1)
- 2) Perusahaan harus menjamin bahwa system manajemen keselamatan yang dilaksanakan di kapal berisi pernyataan yang jelas serta menitik beratkan kewenangan Nakhoda. (ISM-Code 5.2)
- 3) Nakhoda memiliki kewenangan/tanggung jawab berlebih untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan keselamatan dan pencegahan pencemaran serta meminta serta bantuan perusahaan bila perlu (ISM-Code 5.3).

5. Meningkatkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, Depdiknas. 2008:1469), 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 digunakan 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.

6. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Simamora (2013:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

Hal ini berarti bahwa kinerja adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), 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.

7. 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.

8. Keharmonisan

Keharmonisan adalah perihal keadaan yang selaras dan serasi serta kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. (Purwodarminto, 2014:115).

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.

9. Komunikasi

Menurut Ec. Alex S. Nitisemito (2008 : 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.

10. 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.

11. 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.

12. General Meeting

Meeting adalah istilah bahasa inggris yang berarti rapat, pertemuan atau persidangan. Menurut Kesrul (2014:8), 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.

13. 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, 2014:141).

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.

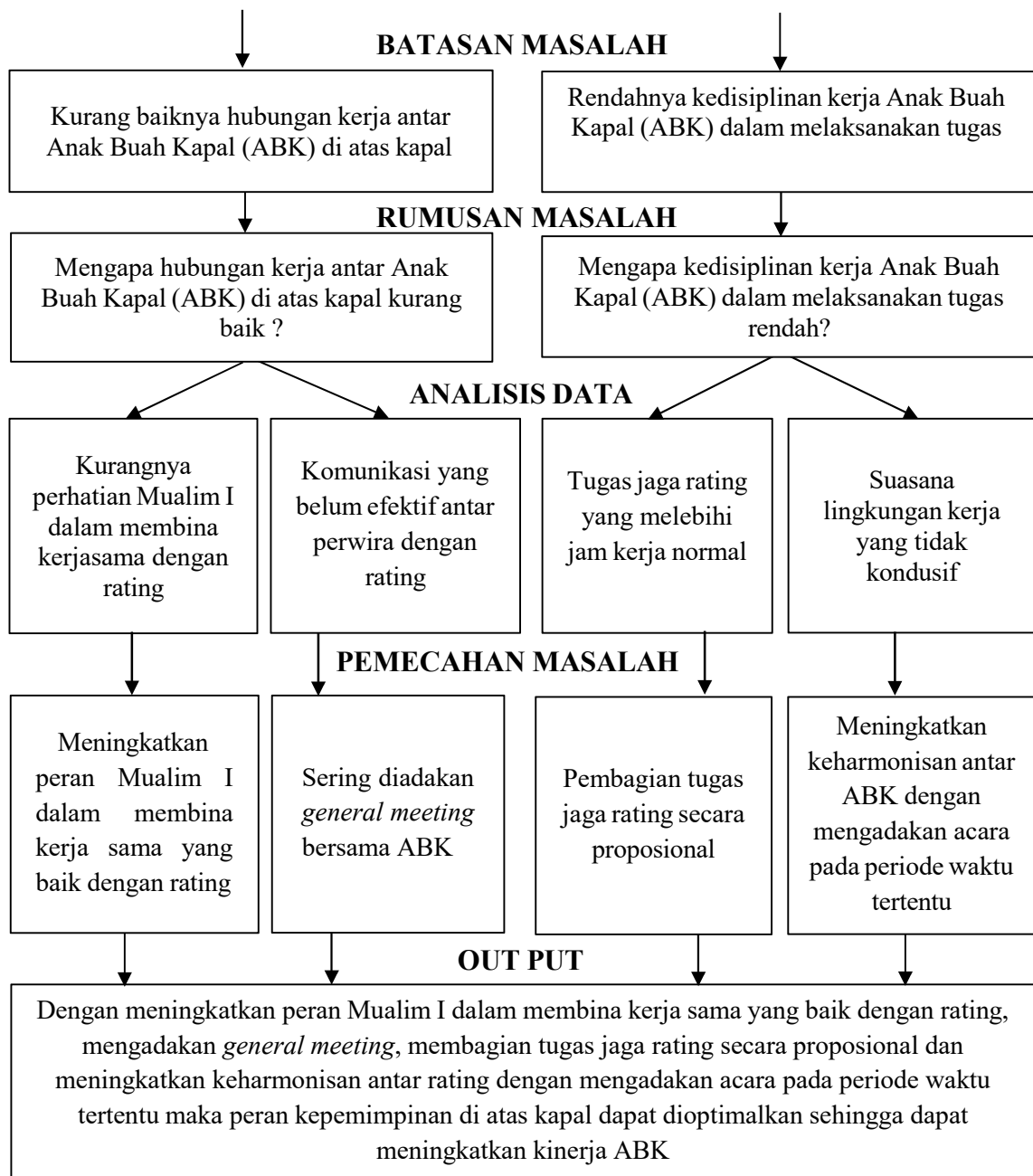
B. KERANGKA PEMIKIRAN

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DI KAPAL
LCT VICTORIA, PT. VICTORIA INTERNUSA PERKASA**



IDENTIFIKASI MASALAH

1. Kurang baiknya hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal
2. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas.
3. Kurangnya koordinasi antara Perwira dengan ABK.
4. Belum maksimalnya penerapan prosedur kerja



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Kapal LCT VICTORIA adalah jenis kapal *landing craft* milik PT. Victoria Internusa Perkasa dimana penulis bekerja sebagai Nakhoda sejak tanggal 03 April 2023 sampai dengan 19 April 2024. Fakta-fakta yang pernah terjadi di atas kapal diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Kurang baiknya hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal

Di atas kapal LCT VICTORIA, ABK terdiri dari berbagai latar belakang berbeda. 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 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. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas

Pada saat kapal sandar di pelabuhan akan melakukan pemuatan, perairan kondisi air akan surut sehingga semua tali kapal perlu dikendorkan guna mencegah kapal miring/tali putus. Fakta yang penulis temui yaitu saat air mulai pasang, kapal dirapatkan, kemudian melakukan hibob tali, sedangkan air belum

pasang penuh, kapal dalam kondisi kurang aman untuk dirapatkan ke pelabuhan. Akibatnya kapal kandas dan hal ini tidak diketahui oleh ABK sehingga menyebabkan *winch* rusak karena *winch* tidak kuat dipaksakan terus hibob tali untuk merapatkan kapal. Kejadian tersebut disebabkan kurangnya pengawasan dari perwira sehingga ABK melakukan pekerjaan sesuai dengan pemahaman sendiri tanpa memperhatikan prosedur kerja yang benar.

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 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.

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 baiknya hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal

Penyebabnya adalah:

a. Kurangnya Perhatian Mualim I 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 ABK

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 kapal LCT VICTORIA, Nahkoda dan Anak Buah Kapal (ABK) berasal dari berbagai negara 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 Nahkoda 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 dan 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. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas

Masalah ini disebabkan oleh dua faktor yaitu :

a. Tugas Jaga Rating yang Melebihi Jam Kerja Normal

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 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 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 kinerja ABK di kapal LCT VICTORIA, diantaranya yaitu:

1. Alternatif Pemecahan Masalah

- a. **Kurang baiknya hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal** Dari analisis penyebab, Penulis mencoba menguraikan pemecahannya sebagai berikut :

1) Meningkatkan Peran Mualim I Dalam Membina Kerja Sama Yang Baik Dengan Rating

Peran merupakan suatu kompleks pengharapan manusia terhadap suatu cara individu wajib bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (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. Pertama, 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.

Kedua, 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.

Ketiga, peran adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. 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.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a) Keteladanan Pemimpin

Menurut George R. Terry (2010:5) 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.

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 pun 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.

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 perialhal keselamatan jiwa di atas kapal. Seperti yang telah di sebutkan 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.

b) Gaya Kepemimpinan Perwira

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.

Gaya kepemimpinan adalah ciri dari seorang Perwira dalam melakukan kegiatannya seperti 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.

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 ketidak percayaan.
- (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.

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 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.

2) Sering Diadakan *General Meeting* Bersama ABK

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau diproyekkan, suatu dasar efisiensi,

pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Aliminsyah dan Padji, 2003:206).

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik awak kapal melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada 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 bongkar muat namun banyak kru yang sering mengabaikan perintah Nakhoda karena Awak kapal tersebut 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 Mualim 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 Mualim I sebagai kepala kerja sebagai pemberi instruksi di lapangan.

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

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

a) Melakukan pembagian tugas yang jelas dan pengawasan

Untuk mencapai peningkatan kinerja ABK maka tingkat kualitas perencanaan kerja yang baik adalah hal yang mutlak dilaksanakan dan rencana yang sudah dibuat 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.

b) Memberikan pemahaman tugas dan tanggung jawab ABK

Pengorganisasian yang merupakan pengelompokkan 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 1 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.

b. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas

Pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut :

1) Pembagian Tugas Jaga Rating Secara Proposional

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) 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.

b) 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.

Pekerjaan sehari-hari kapal 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 proposional. Pembagian tugas jaga ini harus mengacu pada aturan MLC sehingga masing-masing dari mereka mendapat 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 1 (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 1 (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.

2) Meningkatkan Keharmonisan Antar ABK Dengan Mengadakan Acara Pada Periode Waktu Tertentu

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.

Hubungan kerja yang harmonis memiliki peran penting terhadap motivasi kerja ABK. Dengan keharmonisan antar crew sehingga antara satu dengan yang lainnya dapat bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu diperlukan upaya untuk mewujudkan keharmonisan antar crew di atas kapal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keharmonisan antar crew yaitu dengan cara mengadakan acara bersama crew pada periode waktu tertentu, seperti saat hari raya. Dengan demikian rasa kekeluargaan antara crew satu dengan yang lain lebih erat, sehingga

akan berdampak juga pada keharmonisan 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 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.

2. Evaluasi Pemecahan Masalah

a. Kurang baiknya hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal

1) Meningkatkan Peran Mualim I Dalam Membina Kerja Sama Yang Baik Dengan Rating

Keuntungannya :

- a) Kerja sama antar perwira dengan rating dapat terjalin dengan baik
- b) Terwujudnya keselarasan hubungan kerja antar ABK

Kerugiannya :

Diperlukan peran Nakhoda

2) Sering Diadakan *General Meeting* Bersama ABK

Keuntungannya :

- a) Terjalin hubungan kerja yang harmonis
- b) Menjalin keakraban antar ABK

Kerugiannya :

General meeting perlu diadakan secara terjadwal

b. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas

1) Pembagian Tugas Jaga Rating Secara Proposional

Keuntungannya :

Masing-masing ABK mendapatkan tugas sesuai dengan tingkat kemampuannya sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Kerugiannya :

Diperlukan peran Mualim I untuk mengatur jadwal secara proposional.

2) Meningkatkan Keharmonisan Antar ABK Dengan Mengadakan Acara Pada Periode Waktu Tertentu

Keuntungannya :

Dengan hubungan kerja yang harmonis antar ABK sehingga dapat menunjang semangat kerja

Kerugiannya :

Operasional kapal yang padat sehingga sulit untuk mengadakan acara bersama ABK

3). Pemecahan Masalah.

- a. Kurang baik hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal Lct Victoria, maka perlu dilakukan Komunikasi yg Effectif

Antar Perwira dengan Rating dan Menjaga keharmonisan Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugasnya serta Melakukan general meeting bersama Anak Buah Kapal (ABK)

b. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas maka perlu dilakukan pembagian Tugas jaga rating secara profesional, dan meningkatkan pelaksanaan kerja secara disiplin sesuai jadwal yang ditetapkan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

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

1. Kurang baiknya hubungan kerja antar Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal disebabkan kurangnya perhatian Mualim I dalam membina kerjasama dan komunikasi yang belum efektif antar Perwira dengan rating.
2. Rendahnya kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan tugas disebabkan tugas jaga rating yang melebihi jam kerja normal dan suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif.

B. SARAN

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

1. Hendaknya sering diadakan *general meeting* dengan semua awak kapal untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis di atas kapal serta menerapkan sistem jam kerja berdasarkan aturan ketenagakerjaan yang berlaku
2. seyogyanya dilakukan pembagian tugas jaga secara proposional dengan mengacu pada aturan MLC agar ABK mendapatkan tugas sesuai porsinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, (2000), *Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Batti, Pieter (2000). *Terjemahan bebas : International Safety Management (ISM) Code, Chapter 6 : Resources And Personnel* (Sumber Daya dan Personil)
- Depdiknas, (2008), *Kamus B'esar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka,
- Handoyo, Jusak Johan. (2017). *Manajemen Perawatan Kapal*. Jakarta : Djangkar
- Mc Clelland, David (2002), *Dasar-dasar motivasi*, Bandung : Pionir Jaya.
- Moekijat. (2002). *Dasar-dasar Motivasi*. Jakarta : Pionis Jaya
- Nitisemito, Alex S, (2008), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal
- Purwodarminto W.J.S, (2004), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Soekanto, Soerjono (2002), *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Pesada,
- Terry, George R. (2010), *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko, (2000), *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku*, Yogyakarta : BPFE
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, (2001), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Thoha, Mifta. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008, butir 14 tentang Pelayaran
- Wahjosumidjo, (2005), *Kepemimpinan Kepela Sekolah*. Penerbit PT Raja. Grafindo Persada, Jakarta.
- Internationasl Covention On Standard,Certification,and Watch (STCW) for seafarer 1978 Amandament 2010
- MLC 2006
- International Convention for Sea Safety Of life at Sea (SOLAS) 1974 Amandament

Lampiran 1. Ship particular



Perusahaan Pelayaran

VICTORIA INTERNUSA PERKASA

OWNER & OPERATOR OF LANDING CRAFTS (LCT), TUG BOATS & BARGES
Jl. Danau Sunter Utara Blok B36 A / 20 A. Jakarta Utara. Telp 021 6530 1658

Principal particulars:

Vessel Name	: Lct Victoria jaya	<u>MACHINERY EQUIPMENT:</u>
Vessel type	: landing craft tanks	Main Engine : 2 x 659 HP Yanmar
Place/year built	: Batam/ 2017	Engine Type AYM-WST
Flag/call sign	: Indonesia /YBY2	Speed : 5- 7 Knot
Cruising		
Classification	: BKI	Fuel Consumption :
Port registry	: Batam	

Dimension:

Length over all	: 69.95 Mtr	<u>AUXILARY ENGINE</u>
Length Main deck	: 64.00 Mtr	2 X DELTZ @ 75 KW
Breadth	: 15.86 Mtr	2 X Tianli @ 2.8 KW
IMO no	: 9830862	Fuel Consumption:
Gross Tonnage/NT	: 895GT / 269 T	<u>SERVICE Pump</u>
Dead Weight	: 1800 tons approx	2 x Ballast/ fire Fighting Pump / Gs 4"
Loading on deck	: 1300 tons approx	2 x Bilge Pump Dia,2"
Light draft (Mid)	: 1.50 Mtr	
Loaded draft	: 2.79 Mtr	
Ramp Door(W x L)	: 10,50 Mtr x 9 Mtr	
Deck strenght	: 9 Ton / m2	
Accommodation	: 12 Crew Person	
Fuel Oil Tank Capacity	: 150 ton approx	
Fresh Water Tank Capacity	: 125 ton approx	

NAVIGATION /COMMUNICATION :

VHF,SSB,RADAR,COMPASS,ECHSOUNDER,TELEPHONE SATELITE,NAVTEXAIS

ACCOMODATION : 12 Person

Owner & Operation: Pt Pelayaran Victoria Internusa Perkasa

Lampiran 2. Crew List

DAFTAR AWAK KAPAL

(CREW LIST)

Nama Kapal	: LCT VICTORIA JAYA	Bendera	: Indonesia
Isi Kotor	: 895 GT	Owner	: Pt Victoria Internusa Perkasa
Call Sign	: YBYI2	IMO.No	: 9830862
MMSI	: 525100749		

No	NAMA AWAK KAPAL	JABATAN	DOCUMENT PELAUT					
			SEAMEN BOOK NO	DAFTAR	BERLAKU	SERTIFIKAT IJASA	TEMPAT/TGL LAHIR	KEBANGSAAN
1	LEIN TONDOLAMBUNG	NAKHODA	F 256230	26-07-2022	26-07-2024	ANT-II	SAWANG SIAU/ 23-06-1964	INDONESIA
2	SARYONO	MUALIM -I	H074171	19-05-2023	19-05-2026	ANT-IV	BUKIT GADING/17-11-1981	INDONESIA
3	ASBUDY	MUALIM-II	G 079015	10-08-2021	10-08-2024	ANT-IV	MALAYSIA/04-07-1993	INDONESIA
4	HANSEN PRAWIRA	KKM	G 042075	19-01-2021	14-01-2026	ATT-III	CIMONE/ 30-05-1987	INDONESIA
5	AGUNG MULYADI	MASINIS-II	F 142636	28-06-2023	28-06-2025	ATT-IV	PONTIAN/,09-09-1982	INDONESIA
6	PAULUS HARIBASARE	MASINIS-III	E070525	29-07-2022	24-07-2024	ATT-IV	SESIWUNG/11-11-1972	INDONESIA
7	SOEDARMAN MANTA	JURUMUDI	F 114369	04-09-2022	04-09-2024	RATING	WAWENA/28-09-1991	INDONESIA
8	LILO EFAKHRUDIN	JURUMUDI	H 001498	19-04-2022	19-04-2025	RATING	TEMANGGUNG/14-02-1995	INDONESIA
9	MUHAMAD AMIN	JURUMUDI	F 184108	14-02-2022	19-02-2026	RATING	JAKARTA/09-09-1979	INDONESIA
10	HADI DANANG PRATONDO	JURUMINYAK	F 248419	18-04-2022	27-06-2024	RATING	TUBAN/12-12-1986	INDONESIA
11	IPA,I YUSUF	JURUMINYAK	F 274169	20-08-2022	01-10-2024	RATING	PEMALANG/20-07-1989	INDONESIA
12	UMAR DANI	JURUMASAK	F 287369	26-08-2022	17-10-2024	RATING	SUKA BUMI/17-07-1982	INDONESIA

LAMONGAN JETTY 08-04-2024