

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN MUALIM I
DALAM MENINGKATKAN KINERJA *RATING DECK*
DI MT. MERAUKE**

Oleh :

EKA NAVY YANUAR
NIS. 03202/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN MUALIM I
DALAM MENINGKATKAN KINERJA *RATING DECK*
DI MT. MERAUKE**

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

Oleh :

**EKA NAVY YANUAR
NIS. 03202/N-1**

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2024

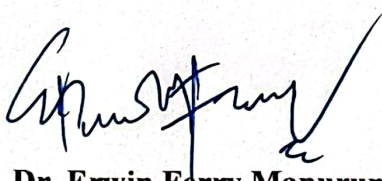
**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**




TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : EKA NAVY YANUAR
No. Induk Siwa : 03202/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN MUALIM I
DALAM MENINGKATKAN KINERJA *RATING DECK*
DI MT. MERAUKE


Pembimbing I,


Capt. Dr. Erwin Ferry Manurung, M.MTr
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19730708 200502 1 001

Jakarta, Juni 2024
Pembimbing II,


Adin Sayekti, MTr.M
Penata (III/c)
NIP. 19870402 201402 1 004

Ketua Jurusan Nautika


Dr. 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 : EKA NAVY YANUAR
No. Induk Siwa : 03202/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN MUALIM I
DALAM MENINGKATKAN KINERJA *RATING DECK*
DI MT. MERAUKE

Penguji I

Komang Hedi Adiputra, MSc
Penata (III/c)
NIP. 199010242015031005

Penguji II

Adi Casmudi
Penata (III/c)
NIP. 198808092014021004

Penguji III

Dr. Capt. Erwin Ferry Manurung, I
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19730708200502 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika

Dr. 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 kehadirat 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 MUALIM I DALAM MENINGKATKAN KINERJA *RATING DECK* DI MT. MERAUKE”

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.SiT., M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Capt. Dr. Erwin Ferry Manurung, MM, selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
5. Bapak Adin Sayekti M.Tr.M selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah ini

6. Seluruh Dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas makalah ini.
7. Keluarga tercinta yang membantu atas doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
8. 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,

EKA NAVY YANUAR

NIS. 03202/N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	2
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	5
E. Waktu dan Ternpat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	24
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	25
B. Analisis Data	26
C. Pemecahan Masalah	30
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44
DAFTAR ISTILAH	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kapal ibarat suatu rumah yang digunakan dalam kehidupan bagi Awak kapal yang bekerja, dengan pemimpin seorang Nakhoda. Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil. 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 MT. MERAUKE, dimana pimpinan tertinggi di atas kapal adalah seorang Nakhoda yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Mualim I sebagai pimpinan di departemen Deck dan Kepala Kamar Mesin sebagai pimpinan di departemen mesin. 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 kepemimpinan Mualim I tidak sekedar membimbing dan mengarahkan *Rating Deck*, namun dapat menimbulkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Selain dari pada itu, pemimpin harus mampu meningkatkan motivasi *Rating Deck* agar dapat melaksanakan segala peraturan dan tugas dengan tepat serta penuh rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, motivasi kerja *Rating Deck* merupakan hal yang mendapat perhatian Penulis dalam penulisan makalah ini, sebab bila *Rating Deck* 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 *Rating Deck* yang tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka yang menurut mereka justru menyulitkan dalam pekerjaan mereka di atas kapal. *Rating Deck* selalu bekerja dengan baik apabila ada Mualim I, tetapi saat Mualim I tidak ada di tempat kerja maka *Rating Deck* hanya bermalas-malasan saat bekerja.

Seringkali Penulis mendapati para *Rating Deck* 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 Deck* dalam pelaksanaan tugas serta fungsinya.

Berdasarkan hasil pengamatan Penulis menemukan permasalahan masih rendahnya motivasi *Rating Deck* di atas MT. MERAUKE.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan makalah ini penulis memilih judul **“OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN MUALIM I DALAM MENINGKATKAN KINERJA *RATING DECK* DI MT. MERAUKE”**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Hubungan kerja Perwira dengan *Rating* di atas kapal yang tidak harmonis
- b. Menurunnya semangat kerja *Rating Deck* di atas kapal.
- 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 MT. Merauke, yang pembahasannya diutamakan pada :

- a. Hubungan kerja Perwira dengan *Rating Deck* di atas kapal kurang harmonis
- b. Menurunnya semangat kerja *Rating Deck* di atas kapal.

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 Perwira dengan *Rating Deck* kurang harmonis ?

- b. Mengapa semangat kerja *Rating Deck* di atas kapal menurun?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

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

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja *Rating Deck* melalui peran kepemimpinan Mualim I di atas kapal.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keharmonisan antar *Rating Deck* dalam bekerja.
- c. Untuk mencari solusi yang tepat dalam meningkatkan motivasi kerja *Rating Deck* agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu kelancaran operasional kapal.

2. Manfaat Penelitian

- a. 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.

Serta untuk meningkatkan pemahaman mengenai manajemen kepemimpinan sesuai dengan subyek pembahasan agar *Rating Deck* dapat termotivasi motivasi kerja dan kedisiplinannya.

D. METODE PENELITIAN

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

1. Metode Pendekatan

a. Studi Kasus

Mengambil dari permasalahan pengalaman pribadi penulis selama bekerja di atas kapal selama menjadi Nahkoda dari Tahun 2020 - 2023

b. Deskriptif Kualitatif

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

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

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan ebagaimana adanya ehingga hanya mengungkapkan fakta aja.

c. Deskripsi Kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji dan

membuktikan hipotesis yang telah dibuat/ditetapkan. Secara umum metode kuantitatif terdiri atas metode survei dan metode eksperimen.

Adapun metode pendekatan dalam penyusunan makalah ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu laporan secara terperinci dan melakukan studi pada situasi yang penulis alami. Dalam penulisan skripsi ini dijelaskan berdasarkan pengalaman dan pengamatan berupa gambaran nyata terhadap masalah-masalah yang terjadi diatas kapal yang berkaitan dengan motivasi kerja Anak Buah Kapal.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini dilakukan dengan :

a. Studi lapangan (*Field Research*)

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

b. Studi kepustakaan (*Library Research*)

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

3. Subjek Penelitian

Subjek yang menjadi fokus pembahasan oleh penulis dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja *Rating Deck* di MT. MERAUKE.

4. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik dekriftif kualitatif. Penulis melakukan analisis berdasarkan data yang bersifat kualitatif yang telah dikumpulkan sebelumnya, selanjutnya akan dianalisis dengan melakukan pemaparan, penjelasan masalah-masalah, dan penyebab masalah yang terjadi diatas kapal dengan melakukan perbandingan kondisi yang ada di atas MT. MERAUKE 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 Master di MT. MERAUKE sejak bulan Februari 2023 sampai dengan Oktober 2023.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah MT. MERAUKE, yang beroperasi di alur pelayaran Indonesia.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

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

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi batasan dan rumusan masalah, tujuan dan

manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

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 MT. MERAUKE. 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 Dhimas Egap (2022:107) bahwa optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien. Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha.

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

2. Peran

Menurut Raden Intan Rismadini (2020:51), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dari hal diatas lebih lanjut kita lihat pendapat lain tentang peran yang telah ditetapkan sebelumnya disebut sebagai peranan normatif. Sebagai peran normatif dalam hubungannya dengan tugas dan kewajiban dinas perhubungan dalam penegakan hukum mempunyai arti penegakan hukum secara total *enforcement*, yaitu penegakan hukum secara penuh.

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

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

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

hak dan kewajiban individu, melainkan merupakan tugas dan wewenang pemimpin di atas kapal.

3. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

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

Menurut William Scott (2021:13) 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 Hemhill coon (2019:6) bahwa Kepemimpinan menurut Miftah Thoha adalah aktivitas untuk mempengaruhi setiap ABK supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang

yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

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

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Zaharuddin (2021:50) gaya kepemimpinan merupakan Cara perilaku yang dipilih dan digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang berada di sekitarnya 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 Mualim I dapat menggunakan gaya kepemimpinan tersebut dalam mempengaruhi ABK yang dipimpinnya. Namun gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi ABK adalah gaya kepemimpinan demokratis.

4. Meningkatkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, Depdiknas. 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 di gunakan untuk arti yang positif. Contoh penggunaan katanya dalam judul makalah ini yaitu peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja ABK, kata meningkatkan dalam judul tersebut memiliki arti usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Suatu usaha untuk tercapainya suatu peningkatan biasanya diperlukan perencanaan dan eksekusi yang baik sehingga keharmonisan awak kapal menjadi lebih baik. Perencanaan dan eksekusi ini harus saling berhubungan dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan.

5. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:146), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu.

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

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

Dari kutipan ini juga dapat diketahui untuk memberikan motivasi kepada ABK untuk melakukan pekerjaan di atas kapal, wajib adanya hubungan yang baik antara Perwira dan bawahannya. Sehingga tercipta suatu lingkungan kerja yang selaras, yang akan dapat meningkatkan motivasi kerja para Awak kapal dalam melakukan pekerjaan sehari-hari khususnya alat-alat bongkar muat yang merupakan suatu alat yang penting dalam pengoperasian kapal. Selain itu juga perusahaan sepatunya memberikan suatu imbalan atau uang tambahan dan bonus diluar dari pada gaji untuk menambah motivasi kerja dari pada Awak kapal.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut teori motivasi oleh N Nilawati (2019: 14) setiap ABK akan bekerja lebih cepat dan lebih baik, apabila mereka sungguh-sungguh diberi motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas. Dilihat dari segi perspektif tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

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

Setelah mendapatkan gambaran mengenai motivasi tersebut maka seorang pimpinan/perwira diharapkan untuk dapat memahami dan mengetahui kemampuan 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 Mualim I atau Nakhoda, maka ABK akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

6. Anak Buah Kapal (ABK)

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

- a. Menurut Permenhub Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal Pasal 13 bahwa awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan kcagenan awak kapal adalah pelaut:
 - 1) Berusia minimum 18 (dclapan belas) tahun kecuali Praktek Laut (PraIa);
 - 2) yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan di atas kapal;
 - 3) yang ditempatkan di bagian *food and catering* wajib memiliki *ship's cook certificate* yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi profesi di bidang pendidikan pariwisata atau maritim;
 - 4) yang mcmenuhi standar kesehatan untuk melakukan pckcrjaan di atas kapal dan khusus wanita tidak diperkenankan dalam keadaan hamil;
 - 5) yang memiliki buku pelaut dan dokumen kepelautan yang dipersyaratkan untuk bekerja di atas kapal.
- b. *International Safety Management (ISM) Code, Chapter 6: Resources And Personnel* (Sumber Daya dan Personil), terjemahan bebas oleh Ir. Pieter Batti (2000:121), sebagai berikut:

1) *Chapter 6.1*

Perusahaan perlu menjamin bahwa seorang Nakhoda adalah:

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

2) *Chapter 6.2*

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

3) *Chapter 6.3*

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

4) *Chapter 6.4*

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

5) *Chapter 6.5*

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

6) *Chapter 6.6*

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

7) *Chapter 6.7*

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

6. Keharmonisan

Keharmonisan adalah perihal keadaan yang selaras dan serasi serta kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. (Nila Lathifah, 2022:5).

Keharmonisan kerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan 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 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 Perwira dan *Rating Deck*, perasaan simpati atas kerja keras rekan kerja, perasaan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya, serta menjadikan diri sendiri berdisiplin tinggi, ulet, rajin, dan bersemangat.

7. Komunikasi

Menurut Carl Hovland (2021 : 23-24) 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 menghindarkan kata-kata yang kurang enak

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

8. Efektif

Menurut Abdurahman (2019:12) efektif adalah tercapainya berbagai sasaran yang ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan kegiatan tertentu. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

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

9. Pembinaan

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

10. *General Meeting*

Meeting adalah istilah bahasa inggris yang berarti rapat, pertemuan atau persidangan. Menurut Handoko (2023:7), 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 dan dapat dilakukan dengan

berbagai macam cara sesuai dengan kemajuan teknologi. 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 (Nathalia Gors, 2023:121).

Menurut Joko Sri (2019:10), insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi:

a. Uang

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

b. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja.

c. Partisipasi

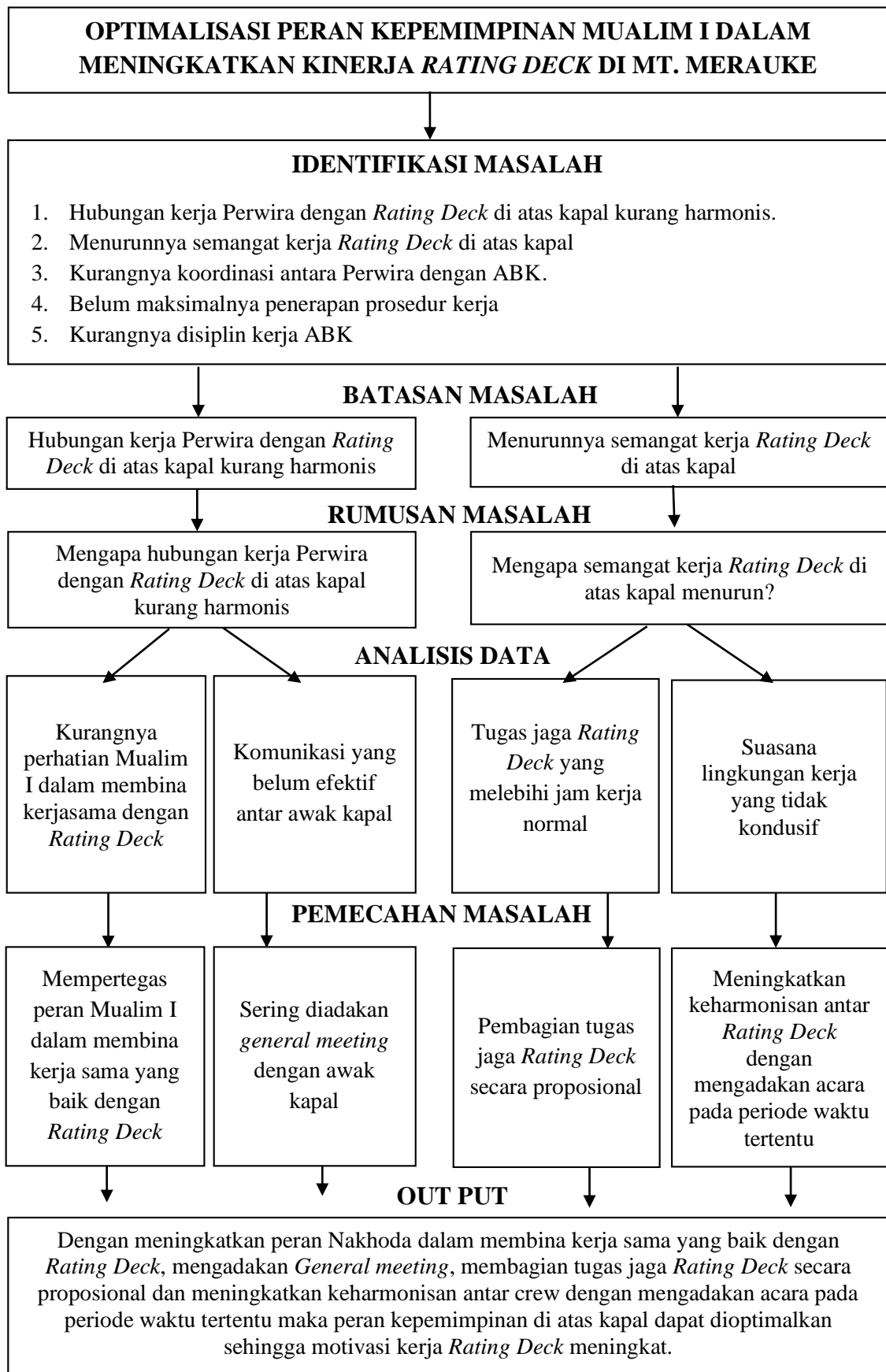
Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan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

para karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

12. Kondusif

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

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

MT. MERAUKE adalah kapal tanker yang beroperasi di alur pelayaran Indonesia. Fakta-fakta yang penulis temui diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan kerja Perwira dengan Rating Dek di atas kapal kurang harmonis

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

2. Menurunnya semangat kerja *Rating deck* di atas kapal

Motivasi *Rating Deck* yang menurun terlihat saat melaksanakan pekerjaan rutin. Sebagian *Rating Deck* hanya sungguh-sungguh bekerja pada saat Perwira sedang memperhatikan mereka bekerja. Tetapi setelah Perwira pergi, mereka memperlambat kegiatan mereka. Para *Rating Deck* 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 *Rating Deck* 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. Hubungan kerja Perwira dengan *Rating Deck* di atas kapal kurang harmonis

Penyebabnya adalah:

a. Kurangnya perhatian Mualim I dalam membina kerjasama dengan *Rating deck*

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 *Rating Deck* 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 *Rating Deck*, sesuai dengan peraturan dan prosedur dari perusahaan.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis sesama *Rating Deck*, 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 menggerakan dan mengarahkan bawahan antara lain disebabkan oleh tidak adanya faktor kewibawaan dan Kepemimpinan yang cukup.

b. Komunikasi yang belum efektif antar perwira dengan *Rating deck*

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 *dock*. 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.

ABK yang berasal dari berbagai daerah yang mempunyai latar belakang budaya kerja yang berbeda, sehingga cara pandang masing-masing ABK dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga berbeda. Sebagai contoh ada seorang ABK yang berasal dari satu daerah merasa dirinya lebih berpengalaman dalam bekerja dibandingkan dengan rekannya yang berasal

dari daerah lain, sehingga ABK ini merasa lebih baik dari ABK yang lain. Ada juga seorang ABK yang merasa tidak perlu cepat-cepat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, tapi lebih mengutamakan ketelitian dalam bekerja. Ada juga yang sibuk dengan dirinya sendiri dalam bekerja dan tidak mau mendengarkan saran ataupun bekerja-sama dengan ABK yang lain, sehingga dapat menghambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya memperlambat dirinya dalam bekerja.

Dari contoh-contoh yang telah diuraikan di atas tadi, dapatlah dilihat kurang maksimalnya pengalaman dasar yang menghambat kerja-sama diantara ABK, yang seharusnya dapat bekerja-sama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dengan demikian hal ini juga pada akhirnya menyebabkan adanya perbedaan pandangan dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal-hal ini pada akhirnya dapat berakumulasi menjadi suatu sebab adanya persaingan-persaingan yang berujung pada ketidak harmonisan dalam suasana kerja.

Selain dapat menghambat proses operasional kapal, pengalaman *Rating Deck* juga diperlukan dalam meningkatkan komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal. Dengan pengalaman yang memadai, maka diharapkan *Rating Deck* akan mampu melakukan komunikasi yang baik antar ABK, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja *Rating Deck* di atas kapal.

Latar belakang budaya asal para *Rating Deck* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi di atas kapal, dikarenakan terdapat juga *Rating Deck* yang memiliki suku yang berbeda-beda. Hal inilah yang tidak dibimbing dengan baik oleh Mualim I, sehingga pergaulan antar *Rating Deck* diatas kapal terjadi pengkotak-kotakan, dimana *Rating Deck* 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. Menurunnya semangat kerja Rating Deck di atas kapal

Masalah ini disebabkan oleh dua faktor yaitu :

a. Tugas jaga *Rating Deck* yang melebihi jam kerja normal

Untuk *Rating Deck* 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 *Rating Deck* harus kerja lebih atau lembur. Pada saat kapal berangkat dari pelabuhan *Rating Deck* 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 menginginkan lagi komitmen dan motivasi kerjanya. Gangguan tersebut tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri, tapi juga akan mempengaruhi Awak kapal lain. Sehingga keselamatan dan keamanan pengoperasian kapal akan terancam, yang pasti juga akan mengancam keselamatan para Awak kapal yang lain.

C. PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis data tersebut diatas, maka penulis mencari pemecahan dalam meningkatkan motivasi kerja ABK di MT. MERAUKE, diantaranya yaitu:

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Hubungan kerja Perwira dengan Rating Dek di atas kapal kurang harmonis

Dari analisis penyebab, Penulis mencoba menguraikan pemecahannya sebagai berikut :

1) Mempertegas Peran Kepemimpinan Mualim I dalam Membina Kerjasama yang Baik dengan Rating Dek

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.

Mualim I menjadi *Role Model* serta berperan penting dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan ABK agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab akan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan misi bersama. Demikian pula dalam menilai, mengukur dan meneliti pelaksanaan kerja maupun hasil kerja dari anak buahnya, seorang Mualim I semestinya bisa memberi penghargaan agar semangat para bawahan bertambah, sebab keberhasilan pengoperasian suatu kapal adalah atas kebersamaan dan kekompakan antara Mualim I dan *Rating Deck*. Kemudian untuk menciptakan keharmonisan antara Mualim I dan *Rating Deck* maka seorang Mualim I 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 Mualim I disini adalah kepada cara berkomunikasi atau cara pendekatan terhadap ABK, sebab hal inilah yang dinilai oleh ABK. Dalam berkomunikasi haruslah jelas dan mudah dimengerti sehingga apapun yang diucapkan dapat dimengerti, karena bahasa adalah salah satu cara untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam pergaulan dan pekerjaan. Seorang Mualim I patut mengetahui dan menguasai cara berkomunikasi atau pendekatan yang

baik dan tepat agar ABK tidak merasa tersisih, tertekan, tersinggung, dan merasa hanya dianggap sebagai tempat untuk menampung segala kemarahan dan kesalahan.

Meningkatkan kesadaran 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 kecakapannya dan melakukan tindakan dengan memegang teguh maksud tujuan organisasi. Dengan cara ini maka ia akan tetap fokus 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 ABK 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 Mualim I 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) Sering diadakan *general meeting* bersama Rating Deck

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

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

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

Dalam *general meeting* tersebut Mualim I 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. Menurunnya semangat kerja Rating Deck di atas kapal

Pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut :

1) Pembagian tugas jaga Rating Deck secara proposional

Di kapal MT. MERAUKE, pekerjaan sehari-hari dilakukan oleh anak buah kapal bagian *Deck*, mesin dan bagian dapur juga, untuk bagian *Deck* adalah dari *bosun* ke bawah, sedangkan untuk mesin yaitu yang kerja harian, dalam hal ini mandor mesin dan *wiper*, sedangkan untuk *Catering Departmen* bertugas untuk menyiapkan

makanan tambahan selama melakukan pekerjaan lembur. Nakhoda dalam hal ini diwakilkan kepada mualim satu mencatat jumlah jam kerja lembur yang telah ABK lakukan dan membuat jadwal libur untuk mengganti lembur yang telah Awak kapal kerjakan yang sekiranya tidak mengganggu proses pengoperasian kapal dan melaporkannya kepada nakhoda untuk mendapatkan persetujuannya.

Mualim satu sebagai perwira tertinggi di departemen dek perlu memperhatikan pembagian tugas jaga ABK secara proposional. Pembagian tugas jaga ini harus mengacu pada aturan MLC sehingga masing-masing dari mereka mendapatkan tugas sesuai dengan porsinya masing-masing. Disamping itu, Mualim I perlu melakukan kontrol langsung terhadap pelaksanaan *tool box meeting* setelah ada laporan dari bosun ada pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dan Mualim 1 (satu) berkoordinasi dengan Nakhoda (Penulis) sebagai penanggung jawab mengatur jadwal jaga pada saat ditengah laut yaitu sistem 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-lainnya. 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 perwira dengan *Rating Deck* dengan mengadakan acara pada periode waktu tertentu

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 Mualim I 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 Mualim I akan ditentukan oleh kemampuan analitis dan keterampilan operasionalnya. Bisa mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan kerja yang mempengaruhi dedikasi dan komitmen ABK pada pekerjaannya.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Hubungan kerja Perwira dengan *Rating Deck* di atas kapal kurang harmonis

1) Mempertegas Peran Kepemimpinan Mualim I dalam Membina Kerjasama yang Baik dengan *Rating Deck*

Keuntungan:

- a) Kepemimpinan yang Lebih Jelas: Dengan peran kepemimpinan Mualim I yang ditegaskan, struktur hierarki dan tanggung jawab di kapal menjadi lebih jelas, yang dapat mengurangi kebingungan dan konflik.
- b) Peningkatan Kerjasama: Pemimpin yang tegas dan mampu membina hubungan baik dapat meningkatkan kerjasama antara perwira dan *Rating Deck*, sehingga tugas di kapal dapat diselesaikan lebih efisien.
- c) Pembinaan dan Pelatihan: Mualim I dapat lebih efektif dalam memberikan pembinaan dan pelatihan kepada *Rating Deck*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kompetensi dan semangat kerja.

Kerugian:

- a) Resistensi Perubahan: Adanya kemungkinan resistensi dari perwira atau *Rating Deck* yang tidak siap atau tidak setuju dengan perubahan kepemimpinan ini.
- b) Beban Kerja Tambahan: Mualim I mungkin akan memiliki beban kerja tambahan yang bisa mengurangi fokus pada tugas-tugas lainnya.

2) Sering diadakan *general meeting* bersama *Rating Deck*

Keuntungan:

- a) Komunikasi yang Lebih Baik: *General meeting* secara rutin dapat meningkatkan komunikasi antara perwira dan *Rating Deck*, sehingga masalah dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien.
- b) Partisipasi dan Keterlibatan: *Rating Deck* merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas.
- c) Transparansi: Pertemuan rutin memungkinkan transparansi dalam operasional kapal dan penyelesaian masalah yang ada.

Kerugian:

- a) Waktu dan Biaya: Mengadakan meeting secara rutin memerlukan waktu dan sumber daya, yang bisa mengganggu jadwal kerja dan meningkatkan biaya operasional.
- b) Potensi Konflik: Diskusi terbuka kadang dapat memunculkan konflik baru jika tidak dikelola dengan baik.
- c) Efektivitas Terbatas: Pertemuan yang terlalu sering bisa menjadi tidak efektif jika tidak ada tindakan konkrit yang diambil setelahnya.

b. Menurunnya semangat kerja Rating Deck di atas kapal

1) Pembagian tugas jaga Rating Deck secara proporsional

Keuntungan:

- a) Keadilan Kerja: Pembagian tugas yang proporsional dapat meningkatkan rasa keadilan di antara *Rating Deck*, sehingga semangat kerja mereka dapat meningkat.
- b) Keseimbangan Beban Kerja: Dengan tugas yang dibagi secara adil, beban kerja di kapal menjadi lebih seimbang, mengurangi kelelahan dan stres.
- c) Peningkatan Efisiensi: Tugas yang dibagi secara proporsional dapat meningkatkan efisiensi operasional kapal karena setiap anggota tahu tugasnya dengan jelas.

Kerugian:

- a) Kompleksitas Penjadwalan: Mengatur pembagian tugas yang proporsional bisa menjadi lebih kompleks dan memerlukan manajemen yang lebih ketat.
- b) Resistensi dari Kru: Beberapa kru mungkin merasa tidak puas atau menolak perubahan jika merasa sudah nyaman dengan sistem yang ada.
- c) Waktu Penyesuaian: Memerlukan waktu bagi kru untuk menyesuaikan diri dengan pembagian tugas yang baru.

2) Meningkatkan keharmonisan antar perwira dengan Rating Deck dengan mengadakan acara pada periode waktu tertentu

Keuntungan:

- a) Pengembangan Hubungan: Acara sosial dapat membantu mempererat hubungan antar perwira dan *Rating Deck*, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
- b) Motivasi dan Moral: Acara-acara tersebut bisa menjadi sumber motivasi dan meningkatkan moral kru, membuat mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan.
- c) Kolaborasi yang Lebih Baik: Dengan keharmonisan yang meningkat, kerjasama dan kolaborasi antar kru dapat menjadi lebih baik.

Kerugian:

- a) Biaya Tambahan: Mengadakan acara memerlukan biaya tambahan yang mungkin tidak selalu tersedia dalam anggaran operasional kapal.
- b) Gangguan Operasional: Acara yang diadakan secara berkala bisa mengganggu operasional kapal jika tidak dijadwalkan dengan baik.
- c) Partisipasi yang Tidak Merata: Tidak semua anggota kru mungkin tertarik atau merasa nyaman dengan acara sosial, yang bisa mengurangi efektivitas inisiatif ini.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Hubungan kerja Perwira dengan *Rating Deck* di atas kapal kurang harmonis

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk mengatasinya yaitu mempertegas peran kepemimpinan Mualim I dalam membina kerjasama yang baik dengan *Rating Deck*.

b. Menurunnya semangat kerja *Rating deck* di atas kapal

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk mengatasinya yaitu meningkatkan keharmonisan antar perwira dengan *Rating Deck* dengan mengadakan acara pada periode waktu tertentu.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

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

1. Kurangnya perhatian Mualim I dalam membina kerjasama dengan *Rating Deck* berdampak terhadap hubungan kerja perwira dengan *Rating* di atas kapal tidak harmonis.
2. Komunikasi yang belum efektif antar perwira dengan *Rating Deck* sehingga hubungan kerja di atas kapal kurang harmonis.
3. Tugas jaga *Rating Deck* yang melebihi jam kerja normal menyebabkan menurunnya semangat kerja *Rating Deck* di atas kapal.
4. Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik.

B. SARAN

Untuk meningkatkan kinerja *Rating Deck* dalam menunjang kelancaran operasional kapal, maka penulis menyarankan:

1. Hendaknya meningkatkan peran Mualim I dalam membina kerja sama yang baik dengan *Rating Deck*.
2. Hendaknya Mualim I sering diadakan *general meeting* dengan *Rating Deck* untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis di atas kapal.
3. Seyogyanya dilakukan pembagian tugas jaga secara proposional dengan mengacu pada aturan MLC dan SCTW agar *Rating Deck* mendapatkan tugas sesuai porsinya masing-masing sesuai dengan Tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhimas Egap, (2022), *Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Batti, Pieter (2021). *Terjemahan bebas : International Safety Management (ISM) Code, Chapter 6 : Resources And Personnel* (Sumber Daya dan Personil)
- Depdiknas, (2018), *Kamus B'esar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka,
- Jusak Johan. (2019). *Manajemen Perawatan Kapal*. Jakarta : Djangkar
- Hemhill Coon (2019), *Dasar-dasar motivasi*, Bandung : Pionir Jaya.
- Moekijat. (2022). *Dasar-dasar Motivasi*. Jakarta : Pionis Jaya
- Zaharuddin, (2021), *Manajemen Personalia (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, (2020), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Soerjono (2022), *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Pesada,
- Terry, George R. (2019), *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2019), *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku*, Yogyakarta : BPFE
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, (2021), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Nilawati N. (2019). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008, butir 14 tentang pelayaran

PENJELASAN ISTILAH

- Awak Kapal** : Yaitu orang yang bekerja atau yang dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijiil.
(UU RI No. 17/2008 tentang pelayaran)
- Anak Buah Kapal (ABK)** : Awak kapal selain Nakhoda. (UU RI No. 17/2008 tentang pelayaran)
- Nakhoda** : Seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum, pimpinan tertinggi di atas kapal serta mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai perundang-undangan. (UU RI No. 17/2008 tentang pelayaran).
- Perwira** : Mereka yang dalam daftar anak buah kapal yang diberikan pangkat sebagai Perwira
- Rating** : Awak kapal selain Nakhoda, para Mualim, para Masinis
- Crew List** : Daftar seluruh Awak Kapal yang melakukan dinas kapal (yang bekerja diatas kapal)
- International Safety Management Code**: Standar Internasional tentang manajemen keselamatan pengoperasian kapal pencegahan/ pengendalian pencemaran lingkungan laut, yang telah dikeluarkan dan disahkan oleh IMO dengan resolusi no. A.741(18) dan menjadi Bab IX SOLAS' 74.
- Safety Management System** : Suatu sistem terukur dan terdokumentasi yang memungkinkan personil perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan perusahaan.
- STCW** : Singkatan dari *Standards Of Training Certification and Watchkeeping for seafarers*, merupakan sebuah

konvensi internasional tentang standarisasi pelatihan,
sertifikasi dan dinas jaga bagi para pelaut

SOLAS

: Singkatan dari *Safety Of Life At Sea*, merupakan sebuah
konvensi Internasional tentang keselamatan jiwa dilaut.