

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



**MAKALAH
OPTIMALISASI KUALITAS KOMUNIKASI GUNA
MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL
DI JANA 14**

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

OLEH :

**AGUS RAHMADI
NIS. 03218/ N-1**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2024**

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



**MAKALAH
OPTIMALISASI KUALITAS KOMUNIKASI GUNA
MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL
DI JANA 14**

OLEH :

**AGUS RAHMADI
NIS. 03218/ N-1**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2024**

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : AGUS RAHMADI
NIS : 03218 / N-1
Program Pendidikan: ANT - 1
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI KUALITAS KOMUNIKASI
MENINGKATKAN KINERJA KAPAL DI KAPAL JANA 14

Jakarta, Agustus 2024
Penulis

Pembimbing I

Dr. Drs BAMBANG SUMALI M.Sc
Pembina Utama Muda (IV/C)
NIP : 19601105 198503 1 001

Pembimbing II

Capt. FAHMI UMASANGADJI S.Si.T.M.Si
Pembina (IV/A)
NIP : 19781213 200502 1 001

AGUS RAHMADI
NIS : 03218/N-1

Mengetahui Kepala Jurusan Nautika

Dr. Meilinasari Nurhasanah Hutagaol 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 : AGUS RAHMADI
NIS : 03218 / N-1
Program Pendidikan : ANT - 1
Jurusan : NAUTIKA
**Judul : OPTIMALISASI KUALITAS KOMUNIKASI
MENINGKATKAN KINERJA KAPAL DI KAPAL JANA 14**

Ketua

Anggota

Anggota

Capt. NAOMI LOUHENAPESSY, SST, MM
NIP.19771122 200912 2 004

ADIN SAYEKTI, S.S.T.PEL
NIP.19870402 201402 1 004

Dr. Drs BAMBANG SUMALI M.Sc
NIP : 19601105 198503 1 001

Mengetahui Kepala Jurusan Nautika

Dr. MEILINASARI NURHASANAH HUTAGAOL S.Si.T.,M.M.Tr
NIP : 19810503 200212 2 001

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan kehadiran Allah yang telah memberikan rahmat, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul:

"OPTIMALISASI KUALITAS KOMUNIKASI GUNA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL DI JANA 14"

Makalah ini disusun untuk memenuhi persyaratan Kurikulum Program ANT-I (Ahli Nautika Tingkat 1) yang diselenggarakan oleh STIP (Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran) di Jakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan makalah ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis sehingga kritik dan saran sangat diharapkan dan pembaca, untuk kesempurnaan makalah ini.

Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatannya. Ucapan terimakasih penulis tujukan kepada:

Jakarta, 27 Agustus 2024



Agus Rahmadi

NIS.03218/ N-1

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kapal adalah sarana transportasi yang sangat efisien. Mengikuti perkembangan jaman yang dewasa ini semakin maju dan modern serta canggih. Untuk menunjang operasional kapal tersebut, diperlukan pula Awak Kapal yang terampil dan siap kerja diatas kapal. Awak Kapal ialah merupakan suatu kelompok atau organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerja atau diperkerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan suatu tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Pada era globalisasi saat ini manusia dimungkinkan hidup berbaur antara satu bangsa dengan bangsa lainnya dalam beraktivitas dan bekerja. Manusia tidak lagi hidup berkelompok dalam bentuk suku, bangsa, ras ataupun keturunan.

Demikian pula kehidupan pelaut diatas kapal, memperlihatkan komposisi awaknya terdiri dari berbagai suku, bangsa dengan sifat dan karakter yang berbeda-beda, sehingga dapat menimbulkan persoalan-persoalan, perbedaan-perbedaan, kesulitan-kesulitan, dan perselisihan-perselisihan lain diantara dua individu atau lebih yang dapat menimbulkan terjadinya konflik. Mengingat kehidupan dikapal merupakan suatu organisasi kecil dan dengan lingkungan yang terbatas dan sekaligus menjadi tempat tinggal dalam waktu yang relatif cukup lama bagi pelaut, Awak sangatlah banyak mendapat tantangan hidup baik yang datangnya dari dalam maupun dari lingkungan kapal. Maka keharmonisan anak buah kapal memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja anak buah JANA 14.

Untuk itu dibutuhkan peranan fungsi kepemimpinan yang ditekankan kepada sederetan tugas-tugas apa yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin hubungannya dengan bawahan atau dengan kata lain disebut “leadership functions”. Seorang pemimpin kadang menghindari terjadinya konflik di kapal yang dipimpinnya. Tetapi perlu disadari bahwa konflik pada Awak Kapal merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Dalam batas-batas tertentu konflik tidak selamanya merugikan justru bermanfaat bagi penciptaan perilaku yang efektif. Oleh sebab itu perlu seni mengelola konflik. Berdasarkan pada uraian di atas maka penulis tertarik untuk menyajikan makalah dengan judul :

"OPTIMALISASI KUALITAS KOMUNIKASI GUNA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL DI JANA 14"

Untuk mewujudkan tujuan bersama diperlukan koordinasi, agar setiap Awak Kapal dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan. Tentunya diharapkan pada akhir dapat tercapainya motivasi / dorongan serta berkemauan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang nyaman dan harmonis bagi Awak Kapal, sehingga menimbulkan semangat kerja bagi Awak Kapal agar dapat memberikan yang terbaik apa yang mereka miliki guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi / perusahaan.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang diambil dalam makalah ini didasari oleh pengamatan dan fakta yang terjadi pada saat penulis berkerja di atas kapal, maka disusunlah beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

- a. Kurangnya komunikasi yang baik antara Mualim Satu terhadap ABK di JANA 14 sehingga terjadinya pemukulan.
- b. Kurangnya komunikasi yang baik sehingga terjadilah perselisihan antara Juru Mudi dan Juru Masak di kapal JANA 14.
- c. Kurangnya pemahaman karakter sehingga terjadinya perselisihan antara KKM dengan Juru Minyak di kapal JANA 14.

- d. Kurangnya pemahaman karakter sehingga terjadinya perselisihan antara Juru Mudi terhadap Juru Minyak di kapal JANA 14.
- e. Belum optimalnya jiwa korsa pada saat bekerja sehingga timbulah konflik di atas kapal JANA 14.
- f. Penyelesaian pekerjaan dengan sistem team work tidak berjalan optimal di atas kapal JANA 14.
- g. Belum optimalnya kualitas komunikasi antar ABK di kapal JANA 14.

2. Batasan Masalah

Dengan mengingat luasnya hal-hal yang menyangkut tentang berbagai jenis konflik Awak Kapal yang terjadi di atas kapal JANA 14 antara periode bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Juli 2024, penulis membatasi masalah yang akan dibahas yang berkaitan dengan judul yang dipilih, dengan pembatasan pada:

- a. Belum optimalnya jiwa korsa pada saat bekerja sehingga timbulah konflik di atas kapal JANA 14.
- b. Belum optimalnya kualitas komunikasi antar ABK di kapal JANA 14.

3. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah, maka dapat dijabarkan penelusuran rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Mengapa belum optimalnya jiwa korsa antar sesama Awak Kapal?
- b. Mengapa belum optimalnya kualitas komunikasi antara crew kapal dengan yang lainnya?

C. TUJUAN DAN MANFAAT

Untuk mengetahui seberapa besar harapan yang ingin dicapai dalam suatu penelitian, maka perlu diketahui suatu penelitian memiliki tujuan dan manfaat apa yang didapatkan. Untuk itu tujuan dan manfaat apa yang penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- a. Untuk mengetahui sebab kurang berjalannya komunikasi yang baik antara sesama Awak Kapal sehingga terjadi konflik.
- b. Untuk memahami karakter individu sesama Awak Kapal.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis penyusunan makalah ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan atau lebih tepatnya berbagi pengalaman untuk pembaca yang berkaitan dengan berbagai jenis konflik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal dan juga pemahaman Nakhoda dan Awak Kapal didalam mengidentifikasi serta mengatasi berbagai jenis konflik diantara Awak Kapal secara baik dan benar guna tercapainya keharmonisan diatas kapal.
- b. Manfaat praktis penyusunan makalah ini adalah sebagai masukan bagi Awak JANA 14 agar dapat bermanfaat dalam menjaga keharmonisan selama dikapal untuk menghindari berbagai jenis konflik.

D. METODE PENELITIAN

Dalam menulis makalah ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Dalam pembuatan makalah ini penulis melakukan penelitian dengan Menggunakan metode pendekatan antara lain :

a. Studi Kasus

Penulis memilih metode ini berdasarkan pengalaman penulis selama berada diatas JANA 14 antara bulan Maret 2024 sampai bulan Juli 2024. Dimana penulis pernah alami sendiri tiap-tiap masalah dari berbagai konflik. Sehingga sampai menemukan solusi dalam konflik Awak di JANA 14.

b. Deskriptif Kualitatif

Di dalam suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu laporan secara terperinci dan melakukan

studi pada situasi yang penulis alami. Penulisan makalah ini dijelaskan berdasarkan pengalaman dan pengamatan berupa gambaran nyata terhadap masalah-masalah yang terjadi selama penulis berkerja diatas kapal.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Teknik Observasi (Pengamatan)

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung di kapal tempat penulis mengadakan Penelitian pada saat bekerja di JANA 14.

b. Teknik Komunikasi Langsung (Wawancara)

Dalam melaksanakan penelitian, penulis melakukan berbagai wawancara, dan mengadakan tanya jawab tentang terjadinya konflik dan upaya mengatasi konflik dengan pihak-pihak terlibat, yang dapat dijadikan sebagai sumber untuk mengetahui terjadinya konflik antara Awak JANA 14.

c. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data melalui teks-teks tertulis maupun edisi *soft copy* seperti buku, artikel-artikel dalam sebuah majalah, surat kabar, buletin, jurnal, laporan atau arsip organisasi, majalah publikasi pemerintah dan lain-lain. Studi pustaka yang berupa edisi *soft copy* biasanya diperoleh dari sumber-sumber internet yang dapat diakses secara online Sehingga hasil laporan penelitian itu akan menjadi data lebih lanjut yang dapat ini terjadi karena sifat utama data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjutpula.

3. Subyek Penelitian

Dalam penulisan ini yang menjadi subyek penelitian adalah penelitian yang berdasarkan judul yang penulis ambil adalah upaya mengatasi berbagai jenis konflik Awak Kapal guna menjaga keharmonisan di JANA 14.

4. Teknik Analisis Data

Metode yang akan di gunakan dalam menganalisis data untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan maka dalam makalah ini menggunakan metode deskriptif kualitatif akar masalah.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di JANA 14 antara 6 Maret hingga 10 Juli 2024, dimana penulis terlibat langsung didalam proses terjadinya berbagai jenis konflik diatas kapal yang dilakukan oleh Awak Kapal.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian di lakukan diatas JANA 14 yang merupakan salah satu armada dari perusahaan Jana Marine Services Co. LLC.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah dalam pembahasan makalah ini, maka penulis membuat sistematika penyusunan makalah dan membagi atas empat bab adapun dari tiap-tiap bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang pemilihan judul makalah yaitu " **OPTIMALISASI KUALITAS KOMUNIKASI GUNA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL JANA 14** ", identifikasi, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, metode penelitian yang digunakan, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini mengemukakan landasan teori-teori tentang tinjauan pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam

kepastakaan, pengertian dan permasalahan dalam kasus makalah ini.

BAB III : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang ada selama dalam pemecahan kasus masalah serta menganalisis data-data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas sehingga ditemukan penyebab timbulnya masalah.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir penyusunan makalah ini, dimana penulis akan menyampaikan beberapa kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan memberikan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan uraian tentang teori-teori yang digunakan untuk menjelaskan masalah penelitian sekaligus juga menjadi landasan teori dalam penelitian, agar dapat diketahui bagaimana hubungan dan dimana posisi pengetahuan yang telah ada, perlu adanya ulasan terhadap bahan-bahan pustaka berupa referensi-referensi yang relevan dengan topik masalah yang diangkat untuk memungkinkan pembaca meningkatkan cakrawalanya dan segi tujuan dan hasil penelitian, terutama mengenai terjadinya konflik Awak di JANA 14. Ada beberapa sumber yang oleh penulis jadikan sebagai landasan teori dalam penyusunan makalah ini, yaitu antara lain :

1. Pengertian Upaya

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi keempat, yaitu Upaya berarti usaha : ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar).

2. Pengertian-Pengertian Konflik

Menurut Kamus besar bahasa Indonesia konflik adalah percekcoakan, perselisihan, pertentangan. Konflik berasal dari kata kerja bahasa Latin yaitu *configure* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuat tidak berdaya. Ada beberapa definisi konflik menurut beberapa ahli :

- a.** Menurut Degenova (2008), Konflik adalah sesuatu yang normal terjadi pada setiap hubungan, dimana dua orang tidak pernah selalu setuju pada suatu keputusan yang dibuat.

- b. Menurut Weiten (2004), konflik adalah keadaan ketika dua atau lebih motivasi atau dorongan berperilaku yang tidak sejalan harus diekspresikan secara bersamaan
- c. Menurut Muchlas (1999), Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk minteraktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stress.
- d. Menurut Pace & Faules (1994: 249), konflik merupakan ekspresi pertikaian antara individu dengan individu lain, kelompok dengan kelompok lain karena beberapa alasan. Dalam pandangan ini, pertikaian menunjukkan adanya perbedaan antara dua atau lebih individu yang diekspresikan, diingat, dan dialami.
- e. Menurut Robbins (1993), konflik dalam organisasi sering terjadi tidak simetris terjadi hanya satu pihak yang sadar dan memberikan respon terhadap konflik tersebut. Atau, satu pihak mempersepsikan adanya pihak lain yang telah atau menyerang secara negatif.

3. Pandangan-Pandangan Konflik

a. Konflik Menurut Robbin

Robbin (1996: 431), mengatakan konflik dalam organisasi disebut sebagai *The Conflict Paradoks*, yaitu pandangan bahwa di sisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tetapi di sisi lain kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasikan konflik. Pandangan ini dibagi menjadi tiga bagian, antara lain:

- 1) Pandangan tradisional (The Traditional View). Pandangan ini menyatakan bahwa konflik itu hal yang buruk, sesuatu yang negatif, merugikan, dan harus dihindari. Konflik disinonimkan dengan istilah *violence*, *destruction*, dan *irrationality*. Konflik ini merupakan suatu hasil disfungsi akibat komunikasi yang buruk, kurang kepercayaan; keterbukaan di antara orang-orang dan kegagalan manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan.
- 2) Pandangan hubungan manusia (The Human Relation View). Pandangan Ini menyatakan konflik dianggap sebagai suatu peristiwa yang wajar terjadi di dalam kelompok atau organisasi. Konflik dianggap sebagai sesuatu yang tidak dapat

dihindari karena di dalam kelompok atau organisasi pasti terjadi perbedaan pandangan atau pendapat antar anggota. Oleh karena itu, konflik harus dijadikan sebagai suatu hal yang bermanfaat guna mendorong peningkatan kinerja organisasi. Dengan kata lain, konflik harus dijadikan sebagai motivasi untuk melakukan inovasi atau perubahan di dalam tubuh kelompok atau organisasi.

- 3) Pandangan interaksionis (*The Interactionist View*). Pandangan ini cenderung mendorong suatu kelompok atau organisasi yang kooperatif, tenang, damai, dan serasi cenderung menjadi statis, apatis, tidak aspiratif, dan tidak inovatif. Oleh karena itu, menurut pandangan ini, konflik perlu di pertahankan pada tingkat minimum secara berkelanjutan sehingga tiap anggota di dalam kelompok tersebut tetap bersemangat, kritis diri, dan kreatif.

b. Konflik Menurut Stoner dan Freeman

Menurut Stoner dan Freeman (1989: 392) membagi menjadi dua bagian, yaitu pandangan tradisional (*Old View*) dan pandangan modern (*Current View*):

- 1) Pandangan Tradisional. Pandangan tradisional menganggap bahwa konflik dapat dihindari. Hal ini disebabkan konflik dapat mengacaukan organisasi dan mencegah pencapaian tujuan yang optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang optimal konflik harus dihilangkan. Konflik biasanya disebabkan oleh kesalahan manajer dalam merancang dan memimpin organisasi. Dikarenakan kesalahan ini, manajer sebagai pihak manajemen bertugas meminimalisasikan konflik.
- 2) Pandangan Modern. Konflik tidak dapat dihindari. Hal ini disebabkan banyak faktor, antara lain struktur organisasi, perbedaan tujuan. Persepsi, nilai-nilai, dan sebagainya. Konflik dapat mengurangi kinerja organisasi dalam berbagai tingkatan. Jika terjadi konflik, manajer sebagai pihak manajemen bertugas mengelola konflik sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama.

c. Konflik Menurut Myers

Selain pandangan menurut Robbin dan Stoner dan Freeman, konflik dipahami berdasarkan dua sudut pandang, yaitu tradisional dan kontemporer (Myers, 1993: 234), yaitu :

- 1) Dalam pandangan tradisional, konflik dianggap sebagai sesuatu yang buruk yang harus dihindari. Pandangan ini sangat menghindari adanya konflik karena dinilai sebagai faktor penyebab pecahnya suatu kelompok atau organisasi. Bahkan sering kali konflik dikaitkan dengan kemarahan, agretivitas, dan pertentangan baik secara fisik maupun dengan kata-kata kasar. Apabila telah terjadi konflik, pasti akan menimbulkan sikap emosi dari tiap orang di kelompok atau organisasi itu sehingga akan menimbulkan konflik yang lebih besar. Oleh karena itu, menurut pandangan tradisional, konflik haruslah dihindari.
- 2) Pandangan Kontemporer mengenai konflik didasarkan pada anggapan bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan sebagai konsekuensi logis interaksi manusia. Namun, yang menjadi persoalan adalah bukan bagaimana meredam konflik, tapi bagaimana menanganinya secara tepat sehingga tidak merusak hubungan antar pribadi bahkan merusak tujuan organisasi. Konflik bukan dijadikan suatu hal yang destruktif, melainkan harus dijadikan suatu hal konstruktif untuk membangun organisasi tersebut, misalnya bagaimana cara peningkatan kinerja organisasi.

d. Konflik Menurut Peneliti Lainnya

- 1) Konflik terjadi karena adanya interaksi yang disebut komunikasi. Semua konflik mengandung komunikasi, tapi tidak semua konflik berakar pada komunikasi yang buruk. Menurut Myers, Jika komunikasi adalah suatu proses transaksi yang berupaya mempertemukan perbedaan individu secara bersama-sama untuk mencari kesamaan makna, maka dalam proses itu pasti terjadi konflik (1982: 234). Konflik pun tidak hanya diungkapkan secara verbal tapi juga diungkapkan secara non verbal seperti dalam bentuk raut muka, gerak badan, yang mengepresikan pertentangan (Stewart & Logan, 1993: 341). Konflik tidak selalu diidentifikasi sebagai terjadinya saling baku hantam antara dua pihak yang berseteru, tetapi juga diidentifikasi sebagai "perang dingin" antara dua pihak karena tidak diekspresikan langsung melalui kata-kata yang mengandung amarah.
- 2) Konflik tidak selamanya berkonotasi buruk, tapi bisa menjadi sumber pengalaman positif (Stewart & Logan, 1993: 342). Hal ini dimaksudkan

bahwa konflik dapat menjadi sarana pembelajaran dalam manajemen suatu kelompok atau organisasi. Konflik tidak selamanya membawa dampak buruk, tetapi juga memberikan pelajaran dan hikmah dibalik adanya perseteruan pihak-pihak yang terkait. Pelajaran itu dapat berupa bagaimana cara menghindari konflik yang sama supaya tidak terulang kembali di masa yang akan datang dan bagaimana cara mengatasi konflik yang sama apabila sewaktu-waktu terjadi kembali.

e. Teori-Teori Konflik

Ada tiga teori konflik yang menonjol dalam ilmu sosial antara lain :

1) Teori Konflik C. Gertz, yaitu tentang primordialisme

Primordil atau Primordialisme berasal dari kata bahasa latin *primus* yang artinya pertama dan ordiri yang artinya tenunan atau ikatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Primordialisme adalah perasaan kesukuan yang berlebihan. Primordialisme adalah sebuah pandangan atau paham yang memegang teguh hal-hal yang dibawa sejak kecil, baik mengenai tradisi, adat-istiadat, kepercayaan, maupun segala sesuatu yang ada di dalam lingkungan pertamanya. Primordialisme disisi lain dipandang sangat negatif karena mengganggu kelangsungan hidup suatu bangsa. Primordialisme sering dianggap bersifat primitif, regresif, dan merusak. Bahkan, Primordialisme akan menghambat modernisasi, proses pembangunan dan merusak integrasi nasional, akibat kuatnya Primordialisme akan dapat memicu potensi konflik antara kebudayaan suku-suku bangsa yang ada.

2) Teori Konflik Karl Marx, yaitu tentang pertentangan kelas

Teori ini berdasarkan pemikiran Karl Marx. Pada saat itu Marx mengajukan konsepsi mendasar tentang masyarakat kelas dan perjuangannya. Marx tidak mendefinisikan kelas secara panjang lebar tetapi menunjukkan bahwa dalam masyarakat, pada abad ke-19 di Eropa di mana dia hidup, terdiri dari kelas pemilik modal (*bourgeois*) dan kelas pekerja miskin sebagai kelas (*proletar*). Kedua kelas ini berada dalam suatu struktur sosial hirarkis, kaum borjuis melakukan eksploitasi terhadap kaum proletar dalam proses produksi. Eksploitasi ini akan

terus berjalan selama kesadaran semu eksis (*false consciousness*) dalam diri proletar, yaitu berupa rasa penyerahan diri, menerima keadaan apa adanya tetap terjaga. Ketegangan hubungan antara kaum proletar dan kaum borjuis mendorong terbentuknya gerakan sosial besar yaitu revolusi.

3) Teori Konflik James Scott, yaitu tentang Patron Klien

Istilah "Patron" berasal dari bahasa Spanyol yang secara etimologis berarti "seseorang yang memiliki kekuasaan (*power*), status, wewenang, dan pengaruh" (Usman, 2004: 132), sedangkan "*Mien*" berarti "bawahan" atau orang yang di perintah dan yang disuruh.

f. Jenis-Jenis Konflik

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa macam, salah satunya dari segi pihak yang terlibat dalam konflik. Dari segi ini konflik dapat dibedakan sebagai berikut, yaitu:

1) Konflik Intrapersonal

Konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin sekaligus.

2) Konflik Interpersonal

Pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

3) Konflik Individu dengan Individu

Konflik semacam ini dapat terjadi antara individu pimpinan dengan individu pimpinan dari berbagai tingkatan. Individu pimpinan dengan individu karyawan maupun antara individu karyawan dengan individu karyawan lainnya.

4) Konflik Individu dengan Kelompok

Konflik semacam ini dapat terjadi antara individu pimpinan dengan kelompok atau pun antara individu karyawan dengan kelompok pimpinan.

5) Konflik Kelompok dengan Kelompok

Ini bisa terjadi antara kelompok pimpinan dengan kelompok karyawan, kelompok pimpinan dengan kelompok pimpinan yang lain dalam berbagai tingkatan maupun antara kelompok karyawan dengan kelompok karyawan yang lain.

g. Faktor Penyebab Konflik

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawa sertanya ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Beberapa faktor penyebab terjadinya konflik yakni sebagai berikut :

1) Perbedaan individu yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan

Setiap manusia adalah individu yang unik, artinya setiap orang memiliki perasaan, logika yang berbeda antara satu dan yang lain. Perbedaan inilah yang sering menyebabkan konflik sosial, sebab dalam menjalani hidup sosial seorang tidak selalu sejalan dengan orang yang lainnya. Misalnya ada acara pesta hiburan ada yang merasa senang dengan pesta itu tetapi ada pula yang terganggu dengan acara itu karena berisik.

2) Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda

Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran

dan pendirian kelompoknya, pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.

3) Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok

Manusia memiliki pendirian, logika dan perasaan yang berbeda maupun latar belakang budaya yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kadang-kadang orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda.

4) Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat

Perubahan adalah suatu yang lazim dan wajar terjadi tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial. Misalnya, pada masyarakat pedesaan yang mengalami proses industrialisasi yang mendadak akan memunculkan konflik sosial sebab nilai-nilai lama pada masyarakat tradisional yang biasanya bercorak pertanian secara cepat berubah menjadi nilai-nilai masyarakat industri. Nilai-nilai yang berubah itu seperti nilai kegotong royongan berganti menjadi nilai kontrak kerja dengan upah yang disesuaikan menurut jenis pekerjaannya.

h. Dampak Konflik

Sejatinya dampak konflik yang terjadi diantara seseorang dengan orang lain ataupun dengan suatu kelompok dengan kelompok lain memberikan dua dampak yakni bisa dampak positif ataupun bisa dampak negatif.

Dampak positif dari konflik, yaitu :

1) Mendorong untuk kembali mengkoreksi diri

Dengan adanya konflik yang terjadi, mungkin akan membuat kesempatan bagi salah satu ataupun kedua belah pihak untuk saling merenungi kembali, berpikir ulang tentang kenapa bisa terjadi perselisihan ataupun konflik di antara mereka.

2) Meningkatkan Prestasi

Dengan adanya konflik, bisa saja membuat orang yang termajinalkan oleh konflik menjadi merasa mempunyai kekuatan extra sendiri untuk membuktikan bahwa ia mampu dan sukses dan tidak pantas untuk “dihina”.

3) Mengembangkan alternatif yang baik

Bisa saja dengan adanya konflik yang terjadi diantara orang per orang, membuat seseorang berpikir dia harus mulai mencari alternatif yang lebih baik dengan misalnya bekerja sama dengan orang lain mungkin.

Dampak negatif dari konflik, yakni :

1) Menghambat Kerjasama

Sejatinya konflik langsung atau tidak langsung akan berdampak buruk terhadap kerjasama yang sedang dijalani oleh kedua belah pihak ataupun kerjasama yang akan direncanakan diadakan antara kedua belah pihak.

2) Apriori

Selalu berapriori terhadap „lawan“. Terkadang kita tidak meneliti benar tidaknya permasalahan, jika melihat sumber dari persoalan adalah dari lawan konflik kita.

3) Saling Menjatuhkan

Ini salah satu akibat paling nyata dari konflik yang terjadi diantara sesama orang di dalam suatu organisasi, akan selalu muncul tindakan ataupun upaya untuk saling menjatuhkan satu sama lain dan membuat kesan lawan masing-masing rendah.

i. Strategi Penyelesaian Konflik

Pendekatan penyelesaian konflik oleh pemimpin dikategorikan dalam dua dimensi ialah kerjasama / tidak kerjasama dan tegas / tidak tegas. Dengan menggunakan kedua macam dimensi tersebut ada 5 macam pendekatan penyelesaian konflik ialah :

1) Kompetisi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan satu pihak mengalahkan atau mengorbankan yang lain. Penyelesaian bentuk kompetisi dikenal dengan istilah *win-lose orientation*.

2) Akomodasi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan kompetisi bayangan cermin yang memberikan keseluruhannya penyelesaian pada pihak lain tanpa ada usaha memperjuangkan tujuannya sendiri. Proses tersebut adalah taktik perdamaian.

3) Sharing

Suatu pendekatan penyelesaian kompromistis antara dominasi kelompok dan kelompok damai. Satu pihak memberi dan yang lain menerima sesuatu. Kedua kelompok berpikiran moderat, tidak lengkap tetapi memuaskan.

4) Kolaborasi

Bentuk usaha penyelesaian konflik yang memuaskan kedua belah pihak. Usaha ini adalah pendekatan pemecahan problem (*problem-solving approach*) yang memerlukan integrasi dari kedua pihak.

5) Penghindaran

Menyangkut ketidakpedulian dari kedua kelompok. Keadaan ini menggambarkan penarikan kepentingan atau mengacuhkan kepentingan kelompok lain.

j. Beberapa Teori untuk Mengurangi Konflik

1) Teori Komunikasi

Dalam hal bekerja dimana pun terutama di atas kapal komunikasi itu sangat penting dimana ruang lingkupnya yang sangat kecil agar hubunganantar sesama crew di atas kapal dapat berjalan dengan baik. Di mana banyaknya perbedaan suku, agama dan Latar belakang yang berbeda.

2) Teori Team Work

Setiap pekerjaan seberat apapun bila kita kerjakan dalam suasana yang tenang dan pikiran yang senang dimana di sertakan juga dengan Team

Work yang bisa berkerja sama akan mempermudah selesainya pekerjaan tersebut. Terutama untuk pekerjaan di atas kapal agar bisa saling pengertian dimana waktu dalam hal kerjanya sudah di tentukan dengan demikian waktu bekerja dan istirahat dapat di manfaatkan seefisien mungkin agar tidak mengganggu teman yang lain.

3) Teori Kinerja

Sebagai pekerja di kapal dan dimana pun di perlukan kinerja yang berpikiran positif dan harus di hindari hal konflik agar pekerjaan dapat terlaksana dengan cepat dan sebelum di laksanakan suatu pekerjaan harus memiliki perencanaan yang matang.

4. Pengertian Komunikasi

Komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin communis yang berarti "sama". Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara ini disebut komunikasi nonverbal.

a. Teori-Teori Komunikasi Menurut Beberapa Ahli

1) Teori Model Lasswell

Model komunikasi yang sederhana dan sering diikuti banyak orang yakni; siapa, berbicara apa, dalam saluran yang mana, kepada siapa dan pengaruh seperti apa.

2) Teori The Spiral Of Silence oleh Elizabeth Noelle Neuman

Bahwa terbentuknya pendapat umum ditentukan oleh suatu proses saling mempengaruhi antara komunikasi massa, komunikasi antar pribadi, dan persepsi individu tentang pendapatnya dalam hubungannya dengan pendapat orang-orang lain dalam masyarakat.

3) Teori Ball Rokeach dan Melvin L. DeFluer

Sistem informasi yang memiliki peranan penting dalam proses memelihara, perubahan, dan konflik pada tataran masyarakat, kelompok, dan individu sosial.

b. Unsur-Unsur Komunikasi

- 1) Sumber, yaitu Dalam komunikasi antar manusia, sumber bisa terdiri dari satu orang, tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya organisasi. Sumber disebut pengirim, komunikator, dalam bahasa Inggris source, sender atau encoder.
- 2) Pesan, yaitu proses komunikasi yang disampaikan pengirim kepada penerima. Isinya berupa ilmu pengetahuan, informasi, nasihat atau propaganda.
- 3) Media, yaitu alat sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada khalayak. Media umumnya menggunakan alat komunikasi seperti surat kabar, film, radio dan televisi (Hafied Cangara, 2008: 123-126).
- 4) Penerima, yaitu penerima elemen penting dalam proses komunikasi. Jika suatu pesan tidak diterima oleh penerima, akan menimbulkan berbagai masalah yang sering kali menuntut perubahan, apakah pada sumber, pesan atau saluran.
- 5) Pengaruh atau efek, adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan.

c. Model–Model Komunikasi

1) Komunikasi Linear (Claude Shannon dan Warren Weaver)

Yakni rangsangan tambahan dan tidak dikehendaki yang dapat mengganggu kecermatan pesan yang disampaikan. Gangguan ini selalu ada dalam saluran bersama sebuah pesan yang diterima oleh penerima.

2) Komunikasi Interaksional (Wilbur Schramm)

Komunikasi berlangsung dua arah, dari pengirim dan kepada penerima dan dari penerima kepada pengirim, model ini menempatkan sumber dan penerima mempunyai kedudukan yang sederajat.

3) Komunikasi Transaksional (Barnlund)

Pengirim dan penerima sama-sama bertanggung jawab terhadap dampak dan efektivitas komunikasi yang terjadi.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sering mengalami gangguan sehingga proses komunikasi tidak seperti yang diharapkan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi komunikasi diantaranya :

1) Latar Belakang Budaya

Interpretasi suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi semakin efektif.

2) Ikatan kelompok atau Group

Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan.

3) Harapan

Harapan mempengaruhi penerimaan pesan sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan yang diharapkan.

4) Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan akan semakin kompleks sudut pandang dalam menyikapi isi pesan yang disampaikan.

5) Situasi

Prilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan / situasi. Faktor situasi adalah :

- a) Faktor Ekologis (iklim atau kondisi alam).
- b) Faktor rancangan dan arsitektural (penataan ruang).
- c) Faktor temporal, misalnya keadaan emosi.
- d) Suasana prilaku, misalnya cara berpakaian dan cara berbicara.
- e) Teknologi.
- f) Faktor sosial, mencakup sistem peran, struktur sosial dan karakteristik sosial individu.
- g) Lingkungan Psikososial yaitu persepsi seseorang terhadap lingkungannya.
- h) Stimuli yang mendorong dan memperteguh prilaku.

5. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Berdasarkan psikolog kepribadian yaitu sebagai suatu organisasi (berbagai aspek psikis dan fisik) yang merupakan suatu struktur dan sekaligus proses.

Kepribadian secara teratur tumbuh dan mengalami perubahan (Gordon Allport).

a. Teori Kepribadian Menurut Para Ahli

Teori kepribadian berdasarkan pendapat para ahli, yaitu sebagai berikut:

1) Sigmund Freud (Psikoanalisis Klasik)

Struktur kepribadian, kehidupan jiwa memiliki tiga tingkat kesadaran yakni sadar, pra sadar, dan tidak sadar.

2) Alfred Adler (Psikologi Individual)

Struktur kepribadian, manusia adalah makhluk sosial dan makhluk individual. Gaya hidup ialah prinsip yang dipakai landasan untuk memahami tingkah laku seseorang, diri yang kreatif adalah penggerak utama.

3) John B Watson

Prilaku yang terbentuk merupakan hasil suatu pengondisian. Hubungan sederhana antara stimulus dan respon yang membentuk rangkaian kompleks prilaku.

4) James W Fowler

Iman dipengaruhi oleh aspek kepercayaan. Dimana kepercayaan memiliki sifat ilmiah yang mengandung unsur empiris dalam diri manusia.

5) Karen Horney

Teori kepribadian, dasar kepribadian terbentuk pada tahun-tahun pertama kehidupan anak. Faktor budaya dibanding faktor biologis dalam perkembangan manusia, terutama yang terkait gender.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Teori Kepribadian

1) Faktor-faktor Historis Masa Lampau

Teori kepribadian dipengaruhi oleh semua faktor yang mempengaruhi psikologi diantaranya pembentukan teori kepribadian.

2) Faktor – faktor Kontemporer

Faktor kontemporer yang mempengaruhi teori kepribadian itu berasal dari dalam maupun luar psikolog. Menekankan kebebasan, penentuan diri dan perubahan manusia ini meninggalkan jejaknya yang nyata pada pemikiran para teoritis

kepribadian yang berada dibawah eksistensial.

3) Faktor – Faktor Pembentuk Kepribadian

a) Faktor Keturunan

Faktor keturunan berpengaruh langsung dalam pembentukan kepribadian seseorang. Diantaranya sistem saraf, watak, dan lain-lain.

b) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor ini mempengaruhi lahirnya budaya yang berbeda pada masing-masing masyarakat.

c) Faktor Lingkungan Sosial

Faktor ini dari keluarga dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam.

d) Faktor Kebudayaan Yang Berbeda Beda

Perbedaan kebudayaan dalam setiap masyarakat dapat mempengaruhi kepribadian seseorang misalnya kebudayaan di daerah pantai, pegunungan, kebudayaan petani, kebudayaan kota.

4) Kebudayaan dan Pengaruhnya terhadap Kepribadian

Kepribadian seseorang individu dewasa sebenarnya sudah tertanam ke dalam jiwa seseorang anak sejak awal yaitu pada masa kanak-kanak melalui proses sosialisasi.

6. Pengertian Karakter

Karakter atau watak adalah sifat batin yang mempengaruhi segenap pikiran, perilaku, budi pekerti dan tabiat yang dimiliki manusia atau makhluk hidup lainnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Karakter memiliki arti yaitu Sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain dan Karakter juga bisa bermakna "huruf".

a. Teori-Teori karakter Menurut Para Ahlinya

1) Menurut W.B Saunders (2002)

Menjelaskan bahwa karakter adalah sifat nyata dan berbeda yang ditunjukkan oleh individu, sejumlah atribut yang dapat diamati pada individu.

2) Menurut Gulo W (2001)

Menjabarkan bahwa karakter adalah kepribadian ditinjau dari titik tolak etis atau moral, misalnya kejujuran seseorang, biasanya mempunyai

kaitan dengan sifat-sifat yang relatif tetap.

3) Menurut Suyanto (2009)

Mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun Negara.

4) Menurut (Kertajaya, 2010)

Karakter adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu benda atau individu. Ciri khas tersebut adalah ash dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut, serta merupakan "mesin" yang mendorong bagaimana seorang bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu.

5) Menurut Kamisa, (2001)

Mengungkapkan bahwa karakter adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain, tabiat, watak. Berkarakter artinya mempunyai watak, mempunyai kepribadian.

b. Pendidikan Karater

1) Pendidikan Karakter Menurut Thomas Lickona

Secara sederhana pendidikan karakter dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dapat dilakukan untuk mempengaruhi karakter siswa. Tetapi untuk mengetahui pengertian yang tepat, dapat dikemukakan di sini definisi pendidikan karakter yang disampaikan oleh Thomas Lickona.

Lickona menyatakan bahwa pengertian pendidikan karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti.

2) Pendidikan Karakter Menurut Suyanto (2009)

Mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun Negara.

3) Pendidikan Karakter Menurut (Kertajaya, 2010)

Karakter adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu benda atau individu. Ciri khas tersebut adalah ash dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut, serta merupakan "mesin" yang mendorong bagaimana seorang bertindak,

bersikap, berucap, dan merespon sesuatu.

4) Pendidikan Karakter Menurut Kamus Psikologi (Dali Gulo, 2000)

Menurut kamus psikologi, karakter adalah kepribadian ditinjau dari titik tolak etis atau moral, misalnya kejujuran seseorang, dan biasanya berkaitan dengan sifat-sifat yang relatif tetap.

c. Jenis-Jenis Karakter

Beberapa karakter yang biasa ditemui dalam kehidupan yaitu:

- 1) Pemaarah
- 2) Penyabar
- 3) Pemaaf
- 4) Bijaksana
- 5) Penyayang
- 6) Rajin
- 7) Jujur
- 8) Hemat
- 9) Setia
- 10) Dan lain lain

7. Pengertian *Deck Rating*

a. Definisi *Deck Rating*

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran. *Deck rating* adalah anak buah kapal selain perwira dan engine rating.

Yang termasuk dalam *Deck Rating* adalah :

- 1) *Boatswain* atau Bosun atau Serang adalah kepala kerja bawahan.
- 2) *Able Bodied Seaman (A/B)* sering disebut juga dengan sebutan Juru Mudi.
- 3) *Ordinary Seaman (O/S)* sering disebut juga Kelasi atau *Sailor*.
- 4) *Oiler* sering disebut juga juru minyak *Pumpman* atau juru pompa (khusus untuk di kapal-kapal Tanker).

b. Definisi Awak Kapal, Nakhoda, ABK

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda.

8. Pengertian Pemimpin

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan.

a. Teori Kepemimpinan

- 1) Menurut Young (Dalam Kartono, 2003)

Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang disasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

- 2) Moejiono (2002)

Memandang bahwa *leadership* tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas- kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh seara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

b. Jenis Pemimpin

- 1) Otoriter adalah gaya pemimpin yang “*otokritik*” artinya pemimpin yang sangat memaksakan dan mendesak kekuasaannya kepada bawahannya.
- 2) Laissez Faire adalah pemimpin yang memberikan kebebasan kepada

bawahan.

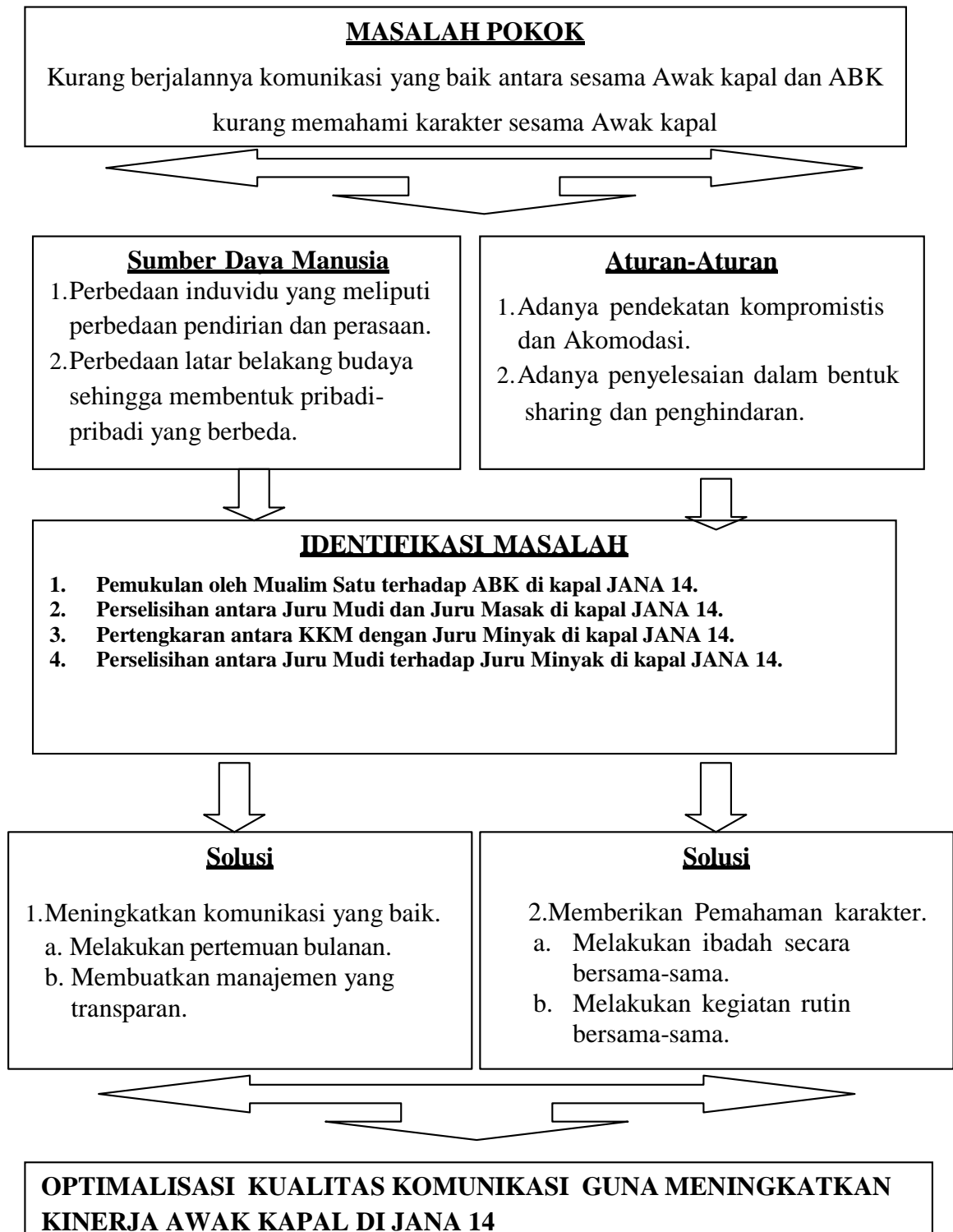
- 3) Demokratis adalah pemimpin yang bersikap tengah antara memaksakan kehendak dan memberi kelonggaran kepada bawahan.
- 4) Situasional adalah pemimpin yang bersikap lebih melihat pada situasinya. Kapan harus bersikap memaksa dan kapan moderat, serta pada situasi apa pemimpin harus memberi kebebasan kepada bawahan.

c. Hal- Hal Yang Harus Dimiliki Seorang Peminpin

- 1) Memotivasi diri.
- 2) Kemampuan berbicara dimuka umum.
- 3) Pemahaman tehnik sebagai alat kendali mutu.
- 4) Kemampuan memecahkan masalah dengan system.
- 5) Transfer pengetahuan kepada bawahan.
- 6) Memotivasi bawahan.
- 7) Mengenali karakteristik bawahan.
- 8) Keinginan mengetahui perkembangan.
- 9) Keinginan melakukan perubahan atau perbaikan.
- 10) Sikap mental yang tegas dan berani.
- 11) Citra diri yang baik dan tidak tercela.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Secara singkat kerangka pemikiran dalam pembuatan makalah ini, adalah sebagai berikut



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam deskripsi data disini akan disampaikan kejadian-kejadian yang berkaitan dengan proses terjadinya konflik serta bagaimana mengatasi konflik Awak di JANA 14, selama penulis bekerja di kapal tersebut pada periode bulan Maret 2024 sampai dengan periode Juli 2024. Kapal JANA 14 beroperasi di wilayah Teluk Arab dengan rute-rute tetap yang meliputi berbagai lapangan minyak dan fasilitas offshore di perairan tersebut. Beberapa pelabuhan dan area operasi yang sering dikunjungi oleh kapal JANA 14 meliputi **Lapangan Safaniya** (Lapangan minyak lepas pantai terbesar di dunia), **Lapangan Zuluf** (Lapangan minyak besar di timur laut Arab Saudi), dan **Lapangan Khafji** (Lapangan minyak yang dikelola bersama oleh Arab Saudi dan Kuwait). Konflik yang terjadi diatas kapal antara lain sebagai berikut:

1. Pemukulan oleh Mualim Satu terhadap Abk/ Kelasi di JANA 14

Pada tanggal 30 Maret 2024, pukul 21:00 waktu setempat. Pada saat kapal melakukan kegiatan sandar atau *Berthing* di pelabuhan Safaniyah, Terjadilah pemukulan oleh Mualim satu terhadap Abk/ Kelasi, dimana Abk/ Kelasi tidak mengikuti instruksi Mualim Satu dalam kegiatan sandar atau *Berthing*.

2. Pertengkaran antara Juru Mudi dan Juru Masak di JANA 14

Pada tanggal 10 Mei 2024, pukul 19:00 waktu setempat. Pada saat kapal sedang berlayar dari Pelabuhan Abu Ali, dengan tujuan Safaniyah. Terjadi pertengkaran oleh Juru Mudi terhadap Juru Masak yang berawal dari teguran-teguran yang dilakukan oleh Juru Mudi terhadap Juru Masak karena masak tidak sesuai selera crew dan di beri masukan juga tidak diundahkan oleh Koki/Juru masak dan dimana juga Juru Mudi seringnya memasak dan mengambil bahan-bahan makanan sendiri, disamping itu dapur dalam kondisi yang kotor karena tidak dibersihkan oleh Juru Mudi.

3. Perselisihan antara KKM dengan Juru Minyak di JANA 14

Pada tanggal 28 Juni 2024, pukul 10:00 waktu setempat. Pada saat kapal sedang Berlabuh Jangkar dipelabuhan Bandar Mishab, telah terjadi perselisihan oleh KKM terhadap Juru Minyak yang berawal dari teguran yang dilakukan oleh KKM terhadap Juru Minyak, karena pada saat OverHoul mengalami kerusakan, sehingga tidak bisa digunakan.

4. Perselisihan antara Juru Mudi terhadap Juru Minyak di JANA 14

Tanggal 2 Juli 2024, pukul 11:00 waktu setempat. Pada saat kapal sedang berlabuh jangkar di pelabuhan merak terjadi perselisihan antara Juru Mudi dan Juru Minyak . Perselisihan ini terjadi ditengah-tengah kedua individu yang sedang bekerja bersama-sama di dalam melaksanakan tugas perawatan Mesin di kapal dibawah pengawasan Mualim Satu.

B. ANALISIS DATA

1. Kurang berjalannya komunikasi yang baik antara Awak Kapal, sehingga terjadi konflik.

a. Pemukulan oleh Mualim Satu terhadap Abk/Kelasi di JANA 14

Sehubungan dengan terjadinya konflik antara Mualim Satu dengan Abk di kapal JANA 14, merupakan sebagai akibat dari komunikasi interaksi antaradua atau lebih pihak yang satu sama lain. Perselisihan ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan sebagai konsekuensi logis dari komunikasi dari kedua individu tersebut, karena sebagai Mualim Satu mengikuti instruksi dari Master dalam kegiatan sandar dan Mualim Satu menginstruksikan kembali kepada Abk. Terjadilah Perselisihan melalui teguran dari Mualim Satu kepada Abk tersebut. Sehingga Mualim Satu melakukan pemukulan kepada Abk. Untuk mengatur Konflik antara Abk atau Juru Mudi suatu hal yang sangat dihindari baik oleh seorang pimpinan maupun bawahan atau antara individu maupun kelompok karena dipandang dari sudut manapun kedua belah pihak yang terlibat tersebut sama-sama bersalah dan pasti akan menerima pemutusan hubungan kerja dari perusahaan. Hal ini disebabkan dengan adanya perilaku-perilaku komunikasi yang diekspresikan melalui perasaan kesukuan yang berlebihan yang ditunjukkan dengan adanya sikap yang arogan. Sebuah

pandangan atau paham yang memegang teguh hal-hal yang dibawa sejak kecil itu, baik itu mengenai tradisi, adat istiadat, kepercayaan, maupun segala budaya kekerasan dapat dipandang sangat negatif karena dapat

mengganggu kelangsungan hidup kebersamaan suatu lingkungan karena hal tersebut sering dianggap dapat menghambat jalannya proses komunikasi yang baik karena bersifat primitif, regresif, dan merusak integrasi Awak Kapal. Sedangkan diatas kapal terdiri dari beragam suku, ras, serta sosial budaya yang merupakan suatu lingkungan yang baru dimana diharapkan bahwa setiap individu maupun kelompok dapat saling mengerti dan memahami guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

Melalui komunikasi yang sinergis untuk meningkatkan interaksi komunikasi individu maupun kelompok untuk memahami sosial budaya satu sama lain sehingga dapat mempermudah kerjasama serta perlu adanya komitmen dari semua pihak yang terlibat secara langsung untuk saling mendukung dan saling memperhatikan serta mau menerima perbedaan-perbedaan sosial budaya atas dasar kepentingan bersama guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

Sebaliknya apabila tidak dilakukan komunikasi interaksi sosial dalam aktivitas bersama-sama misalnya melalui forum-forum, latihan-latihan keselamatan serta aktivitas sehari-hari bersama-sama agar tercipta suasana yang baik dan kondusif. Maka kemungkinan konflik itu terjadi akan semakin besar karena dengan adanya perbedaan perilaku-perilaku komunikasi sosial budaya yang buruk dapat mengganggu serta menghambat proses bekerja secara bersama-sama dengan integrasi yang baik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

b. Pertenggaran antara Juru Mudi dan Juru Masak di JANA 14

Dalam hal ini Juru Mudi tidak melakukan komunikasi dengan baik oleh Juru Masak. Komunikasi yang baik harus dilakukan juga terhadap Awak Kapal secara keseluruhan yaitu dengan memberi kesempatan kepada Awak Kapal untuk menyampaikan atau menunjukkan kelebihan-kelebihan maupun keterbatasan-keterbatasan dari pihak-pihak yang terlibat maupun masing-masing kelompok departemen diatas kapal yaitu dengan membentuk rapat koordinasi misalnya satu bulan sekali untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah bersama. Dalam hal ini Juru Mudi dapat menyampaikan atau mengkomunikasi secara terbuka dan transparan mengenai kondisi dapur /Galley dalam pemakaian peralatan masak dan juga bahan-bahan yang akan di gunakan agar dapat di pergunakan se efisien mungkin dan selesai

memasak peralatan harus di bersihkan seperti keadaan semula . Hal-hal ini perlu diketahui oleh seluruh Awak kapal untuk mengetahui ketidakpahaman yang terjadi diantara individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan dampak negatif yang berakibat pada keharmonisan hubungan kerja diatas kapal yang nyaman. Dengan adanya saling pengertian diantara individu maupun kelompok dengan baik maka tentunya akan dapat diharapkan untuk adanya kerjasama dan saling tolong menolong didalam pencapaian tujuan bersama-sama guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

Nakhoda untuk mengurangi atau meminimalkan terjadinya konflik didalam diri dengan mengkomunikasi hal ini didalam rapat koordinasi secara intensif dengan komunikasi agar mempertemukan perbedaan individu maka hal-hal yang konstruktif untuk membangun keharmonisan Awak kapal akan dapat tercapai yaitu konflik yang fungsional yang mendukung pencapaian tujuan kelompok. Juru Masak diharapkan didalam rapat koordinasi ini dapat terjalin komunikasi yang baik untuk dapat memberikan penjelasan dan gambaran-gambaran secara terbuka akan kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dia miliki.. Untuk komunikasi ini dapat berjalan secara teratur disamping diadakan secara teratur didalam rapat koordinasi selama satu bulan sekali yang bersamaan dengan pertanggungjawaban keuangan anggaran belanja yang dilakukan oleh Mualim Tiga dan Juru Masak maka perlu diadakan pertemuan-pertemuan lain yang dapat menimbulkan ikatan-ikatan dalam suatu kebersamaan harus selalu diadakan, misalnya mengadakan acara makan bersama sama dalam hari-hari libur tertentu dalam acara makan bersama ini akan dapat menimbulkan suasana yang rileks untuk menghindari ketegangan yang terus-menerus terjadi didalam suasana kerja yang dapat menimbulkan stress tingkat rendah, sehingga ikatan kebersamaan dan kekeluargaan yang terjadi akan mempermudah komunikasi menjadi lebih erat. Karena didalam acara forum makan bersama dapat meningkatkan keharmonisan dan interaksi individu maupun kelompok serta dapat menghindari sikap eksklusivisme atau kesenjangan hubungan tentang pertentangan kelas yaitu adanya pengelompokan antara kelompok kelas pekerja (perwira) dengan kelompok kelas pekerja (bawahan), sehingga dapat menimbulkan kesadaran untuk tidak melakukan eksploitasi terhadap kaum pekerja yang bawahan, sehingga didalam forum makan bersama ini interaksi dan komunikasi antar individu maupun kelompok dalam

berjalan dengan baik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

2. Kurangnya Pemahaman Tentang Karakter Individu Sesama Awak Kapal dalam berjalannya komunikasi yang baik antara Awak Kapal, sehingga terjadi konflik

a. Pemukulan oleh Mualim Satu terhadap Abk di JANA 14

Kejadian pemukulan antara Mualim Satu dengan Abk diawali karena adanya pengaruh karakter individu bagaimana cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu yang mendorong bagaimana seseorang bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu. Karakter yang buruk dengan mengekspresikan emosi-emosi yang negatif seperti rasa marah yang tidak terkontrol terhadap Mualim Satu. Begitu juga Abk yang sedang melaksanakan tugas jaga diatas kapal sedang berada dalam suasana hati yang buruk karena adanya faktor-faktor kelelahan akibat kerja. Hal ini dapat menimbulkan adanya perasaan kemarahan, dan ketidakramahan yang dapat memperburuk pengambilan keputusan dan membuat Abk sulit untuk mengontrol emosi. Akibat dari kedua individu yang sama-sama tidak saling memahami karakter maupun emosi masing-masing maka menghasilkan respon yang negatif dan tidak terkontrol serta menimbulkan ketegangan serta kemarahan yang berujung pada perkelahian.

Sebaliknya seandainya kedua belah pihak saling dapat menahan diri dengan serta memahami karakter masing-masing maka kemungkinan terjadinya konflik dapat diminimalisasikan guna menjaga keharmonisan Awak Kapal dan menghindari faktor kelelahan yaitu dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan yaitu dalam sehari minimum istirahat adalah 10 jam dan dalam 7 hari minimum istirahat adalah 77 jam kerja. Nakhoda harus mampu mempertegas aturan-aturan serta menghindari aturan-aturan yang dilarang oleh perusahaan dengan melakukan sosialisasi di forum bersama yang dilakukan setiap bulan ataupun dalam aktivitas bersama sehari-hari. Dengan sangsi-sangsi pemutusan hubungan kerja maupun sanksi-sanksi hukum hal sangat diperlukan guna menghindari perselisihan yang sama terulang kembali.

b. Pertengkaran antara Juru Mudi dan Juru Masak di JANA 14

Bahwa konflik antara Juru Mudi dengan Juru Masak merupakan suatu pertengkaran yang dilakukan oleh Juru Mudi terhadap Juru Masak. Hal ini bisa terjadi karena karakter atau watak yang dimiliki oleh Juru Mudi yang dipengaruhi dengan adanya ketidak puasan persediaan makanan dan juga tidak mau menerima masukan dari crew kapal sehingga banyak sisa-sisa makanan yang terbuang dan juga dalam hal penggunaan alat dapur dan pemakaian bahan-bahan makanan yang tersedia karena larangan dari koki/juru masak. Pertengkaran yang dilakukan oleh Juru Mudi sebagai akibat dan kurangnya pemahaman dari seorang Juru Masak terhadap perilaku karakter individu, yaitu tidak memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika untuk hidup dan bekerja sama yang dapat mendorong seorang Perwira bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu didalam lingkup Awak Kapal dengan baik dan benar. Perilaku ini menjadi ciri khas yang merupakan sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dan yang lain, tabiat dan watak kepribadian, dan biasanya mempunyai kaitan dengan sifat-sifat yang tetap. Hal ini terjadi karena kestabilan dan kemantapan emosi yang sedang tidak berada dalam suasana yang baik karena adanya perasaan kelelahan yang lebih besar, kualitas istirahat yang buruk sehingga menempatkan Mualim Satu dalam suasana hati yang buruk yang dieskpresikan dengan kemarahan dan pertengkaran. Mualim Satu apabila dia memahami dengan baik mengenai pendidikan karakter yang baik bagaimana menjadi seorang perwira atau pemimpin yang menyatakan bahwa mereka yang dianggap pemimpin yang baik oleh kawannya menunjukkan sikap-sikap otoriter yang jauh lebih sedikit serta memiliki emosi yang stabil guna menjaga keharmonisan awak Kapal. Sebaiknya Juru masak apabila dia memahami karakter dengan baik terhadap Mualim Satu tentunya dia akan melakukan dengan cara yang lebih baik yaitu dengan membicarakan permasalahan ini kepada pimpinan yang lebih berhak untuk memberikan peringatan maupun teguran secara langsung, karena ini merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi atau yang sedang terlibat perselisihan untuk dapat menenangkan diri untuk berada dalam suasana hati terbaik.

Dalam meningkatkan kurangnya pemahaman tentang karakter individu sesama awak kapal dapat dilakukan melalui kegiatan rutin secara bersama-sama baik itu dalam bentuk pertemuan bulanan, dalam kegiatan olah raga, ibadah berjamaah atau dalam kegiatan latihan-latihan keselamatan maupun dalam pekerjaan secara kelompok atau bersama-sama, karena didalam kegiatan kelompok ini akan muncul atau dapat dilihat dengan sendirinya sifat-sifat yang relatif tetap yang berupa kepribadian ditinjau dari titik tolak etis atau moral, misalnya kejujuran seseorang yang mendorong bagaimana seorang bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu. Dengan meningkatnya intensitas komunikasi dan interaksi Awak Kapal maka akan semakin mempermudah untuk saling memahami karakter setiap individu diatas kapal dengan baik dengan harapan untuk dapat saling menerima kekurangan masing-masing dengan demikian potensi perselisihan dapat diminimalisasikan guna mencapai keharmonisan Awak Kapal.

c. Perselisihan antara KKM dengan Juru Minyak di JANA 14

Dimana dalam perselisihan ini diantara kedua belah pihak tidak memahami karakter masing-masing, sehingga keributan pun tidak terelakkan. Sebagai Perwira Mesin harusnya lebih menahan emosi dan tidak terbawa oleh suasana pekerjaan yang sulit, sehingga jika di antara kedua belah pihak bisa saling bekerja sama dan saling pengertian pekerjaan sudah cepat selesai.

d. Perselisihan antara Juru Mudi dengan Juru Minyak di JANA 14

Dalam hal bekerja sebagai oiler/greaser, harusnya selalu memeriksa apakah mesin beroperasi dengan baik. Juru Minyak dalam hal pekerjaan ini tidak memahami arti dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam ruang pekerjaanya dan tidak seharusnya memberikan pekerjaan kepada Juru Mudi yang dimana tidak adatanggung jawab di atas kapal dan bila ada suatu pekerjaan harus se ijin dari Mualim satu sebagai kepala pekerjaan di deck department.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Meningkatkan Komunikasi Yang Baik Supaya Tidak Terjadi Konflik

1) Melakukan Pertemuan Bulanan

Untuk meningkatkan komunikasi yang baik supaya tidak terjadi konflik adalah dengan melakukan pertemuan atau forum bersama pada setiap bulan. Didalam pertemuan ini memberi kesempatan kepada Awak Kapal baik itu secara individu maupun kelompok untuk mengatur strategi pemecahan masalah khususnya pada isu-isu yang dapat menimbulkan dampak negatif, destruktif maupun disfungsional akibat komunikasi yang buruk, kurang kepercayaan, keterbukaan diantara orang-orang, dan kegagalan pimpinan dapat diminimalisasikan serta dapat menghasilkan hal-hal yang bermanfaat guna mendorong kinerja organisasi. Memberi kesempatan kepada Awak Kapal untuk menyampaikan segala akar permasalahan masing-masing individu, hal ini memungkinkan timbulnya titik temu dari permasalahan yang terjadi, dengan harapan untuk dapat saling mengoreksi kekurangan-kekurangan, hambatan-hambatan yang timbul serta kesalahan-kesalahan masing-masing individu maupun kelompok sehingga memungkinkan timbulnya kerjasama kembali tanpa adanya rasa eksklusivisme yang mengarah pada perbedaan ras, suku, dan sosial budaya. Dengan demikian pimpinan dapat membuat suatu keputusan bersamasama tanpa adanya pihak-pihak yang merasa terancam ataupun dirugikan, bahkan sebaliknya harus dijadikan sebagai motivasi untuk melakukan inovasi atau perubahan guna membawa keharmonisan yang menghasilkan integrasi yang baik bagi Awak Kapal.

2) Membuatkan Manajemen Yang Transparan

Didalam sebuah organisasi membuat manajemen yang transparan diataskapal dalam hal-hal tertentu sangatlah penting untuk menghindari perasaan negatif yang berupa adanya rasa curiga dimana perselisihan dalam organisasi sering terjadi tidak simetris terjadi hanya satu pihak yang sadar dan memberikan respon terhadap perselisihan tersebut atau satu pihak mempersepsikan adanya pihak lain yang telah atau akan menyerang secara negatif. Komunikasi melalui perilaku yang terbuka yang berpusat

pada beberapa penyebab utama misalnya mengenai pengaturan keuangan anggaran belanja dapat mengurangi dampak negatif dan merugikan akibat komunikasi yang buruk akibat dari kurang kepercayaan, keterbukaan diantara individu sehingga keharmonisan Awak Kapal tidak berjalan dengan baik, caranya adalah dengan membuat laporan-laporan keuangan secara transparan bila perlu pada saat belanja ke pasar mengikutsertakan salah satu individu ataupun pihak lain yang dapat dipercaya oleh pihak Awak Kapal sebagai saksi didalam pengeluaran keuangan belanja demimengurangi adanya rasa curiga yang terjadi didalam organisasi.

b. Memberikan Pemahaman Karakter Individu Kepada Awak Kapal

1) Melakukan Ibadah Secara Bersama-sama Pada Setiap Hari Jumat Bagi Umat Muslim dan Doa bersama bagi penganut Agama lain

Cara melakukan pendidikan Karakter dapat dilakukan dengan mengadakan ibadah bersama-sama diatas kapal pada setiap hari dengan mengadakan sholat Jumat bersama-sama dan Doa bersama bagi penganut umat beragama yang lainnya, disini Nakhoda bisa menanamkan nilai-nilai pendidikan religius, toleransi, kejujuran, bersahabat, cinta damai, komunikatif, disiplin, dan kerja keras karena dengan jalan dakwah biasanya pendidikan karakter dapat berjalan lebih efektif dan mudah untuk diterima. Dalam pendidikan karakter yang menjadikan titik berat adalah setiap individu harus dapat memotivasi diri untuk berlomba-lomba atau berkompetensi dalam menanamkan nilai-nilai karakter yang baik dan harus dapat menjadikancontoh didalam kehidupan keseharian diatas kapal.

Melakukan pendidikan karakter sebagai suatu usaha yang disengaja untuk membantu Awak Kapal agar dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti. Karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun Negara. Ciri khas tersebut akan mengakar pada kepribadian atau individu tersebut, serta merupakan "mesin" yang mendorong bagaimana seorang bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu kepribadian ditinjau darititik tolak etis atau moral, misalnya kejujuran seseorang, dan biasanya

berkaitan dengan sifat-sifat yang relatif tetap.

2) Melakukan Kegiatan Rutin Bersama-sama

Dengan meningkatnya intensitas komunikasi dan interaksi Awak Kapal maka akan semakin mempermudah untuk saling memahami karakter setiap individu diatas kapal dengan baik. Didalam melakukan pemahaman karakter setiap individu dapat juga dilakukan pada saat diadakan kegiatan rutin secara bersama-sama baik itu dalam bentuk pertemuan bulanan, dalam kegiatan olah raga, atau dalam kegiatan latihan-latihan keselamatan maupun dalam pekerjaan secara kelompok atau bersama-sama, karena didalam kegiatan kelompok ini akan muncul atau dapat dilihat dengan sendirinya sifat-sifat yang relatif tetap yang berupa kepribadian ditinjau dan titik tolak etis atau moral, misalnya kejujuran seseorang yang mendorong bagaimana seorang bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu.

3) Mengadakan Perlombaan 17 Agustus

Di setiap menjelang hari kemerdekaan pada tanggal 17 agustus setiap tahunnya kita di atas kapal sering mengadakan perlombaan semacam tarik tambang, lomba makan kerupuk, lomba main catur, lomba memasang fire hose (cara melipat dan mngelarnya) dan sebagainya. Dalam hal ini meningkatnya intensitas komunikasi dan interaksi Awak Kapal maka akan semakin mempermudah untuk saling memahami karakter setiap individu diatas kapal dengan baik. Dalam hal kegiatan ini panitia mengadakan perlombaanya dengan crew yang random berbaur antara perwira dan bawahan semua dalm satu team bekerja sama

2. Evaluasi Alternatif Pemecahan Masalah

a. Meningkatkan Komunikasi Yang Baik

1) Melakukan Pertemuan Bulanan

Keuntungannya adalah menciptakan intensitas komunikasi dan interaksi individu maupun kelompok, memberi kesempatan kepada Awak Kapal untuk menyampaikan segala akar permasalahan sehingga Awak Kapal dapat mengatur strategi pemecahan masalah yang memungkinkan timbulnya titik temu dengan harapan untuk dapat saling mengoreksi kekurangan--kekurangan, hambatan-hambatan yang timbul serta kesalahan-kesalahan masing-masing individu maupun kelompok sehingga memungkinkan timbulnya kerjasama kembali tanpa adanya rasa eksklusivisme dan harus dijadikan sebagai motivasi untuk melakukan inovasi komunikasi yang baik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

Kerugiannya adalah mengurangi waktu bekerja, waktu istirahat Awak Kapal dan memerlukan anggaran tambahan untuk konsumsi. Pertemuan bulanan adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara rutin dan terus-menerus yang dapat menimbulkan stress tingkat rendah maka diperlukan seorang pemimpin yang benar-benar mempunyai manajemen keterampilan memimpin yang mampu untuk memotivasi, mendiskusikan dan menyelesaikan masalah bersama kalau tidak maka pertemuan bulanan ini akan memunculkan persoalan-persoalan ataupun masalah-masalah baru.

2) Membuat Manajemen Yang Transparan

Untuk menghindari perasaan negatif melalui perilaku-perilaku komunikasi yang terbuka yang berpusat pada beberapa penyebab utama demi mengurangi adanya rasa curiga dan kurang kepercayaan yang terjadi didalam organisasi sehingga dapat meningkatkan intensitas integritas komunikasi yang baik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal. Bagi individu yang mempunyai karakter yang tidak baik akan cenderung mempunyai perasaan yang tidak nyaman dan akan cenderung bersifat reaktif karena timbul perasaan kurang dipercaya atau dicurigai.

b. Memberikan Pemahaman Pentingnya Komunikasi

1) Melakukan Ibadah Bersama-sama Pada Setiap Hari Jumat dan Shalat Magrib Berjamaah

Menanamkan pendidikan karakter mengenai nilai-nilai religius, toleransi, kejujuran, bersahabat, cinta damai, komunikatif, disiplin, dan kerja keras karena dengan jalan dakwah biasanya pendidikan karakter dapat berjalan lebih efektif dan mudah untuk diterima. Sehingga dengan harapan bahwa Awak Kapal mempunyai karakter yang baik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

Apabila adanya individu yang mempunyai karakter yang buruk yang tidak mau ikut beribadah bersama-sama sehingga pendidikan karakter yang baik tidak dapat dilaksanakan, karena unsur beribadah adalah bukanlah bersifat paksaan melainkan panggilan. Disamping itu tidaklah mudah untuk merubah karakter individu seseorang dalam waktu yang singkat karena karakter merupakan sifat-sifat yang relatif tetap yang berupa kepribadian.

2) Melakukan Kegiatan Rutin Bersama-sama

Seringnya kegiatan aktivitas rutin secara bersama-sama dilakukan maka interaksi individu maupun kelompok dan berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan intensitas komunikasi yang baik sehingga dapat mempermudah memahami karakter emosi setiap individu dengan baik, dan dapat mempermudah memahami karakter sesama individu Awak kapal baik itu individu yang memiliki karakter yang buruk maupun individu yang memiliki karakter yang baik tanpa menimbulkan perasaan eksklusivisme individu maupun kelompok guna menjaga keharmonisan Awak Kapal. Kerugiannya adalah pendidikan karakter yang baik tidak bisa berjalan efektif. Sehingga Awak Kapal harus dapat saling menerima satu sama lainnya baik itu individu yang memiliki karakter yang buruk maupun individu yang memiliki karakter yang baik.

3. Rumusan Masalah Yang Dipilih

a. Meningkatkan Komunikasi Yang Baik

Perlu adanya manajemen yang transparan merupakan pemecahan masalah yang dapat dipilih. Dengan manajemen yang transparan akan dapat menimbulkan interaksi individu maupun kelompok dan berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan intensitas komunikasi yang baik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

b. Memberikan Pemahaman kepada awak Kapal bagaimana komunikasi antar sesama crew.

Dilihat keuntungan dan kerugiannya maka memberikan pemahaman akan karakter individu yang baik adalah dengan melakukan kegiatan rutin secara bersama-sama karena dengan adanya intensitas komunikasi yang baik dapat mempermudah memahami karakter sesama individu Awak Kapal baik itu individu yang memiliki karakter yang buruk maupun individu yang memiliki karakter yang baik dengan harapan mereka dapat bekerja sama untuk saling melengkapi kelebihan maupun kekurangan Melalui komunikasi yang sinergis untuk meningkatkan interaksi komunikasi individu maupun kelompok untuk memahami sosial budaya satu sama lain sehingga dapat mempermudah kerjasama serta perlu adanya komitmen dari semua pihak yang terlibat secara langsung untuk saling mendukung dan saling memperhatikan serta mau menerima perbedaan- perbedaan sosial budaya atas dasar kepentingan bersama guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

Sebaliknya apabila tidak dilakukan komunikasi interaksi sosial dalam aktivitas bersama-sama misalnya melalui forum-forum, latihan-latihan keselamatan serta aktivitas sehari-hari bersama-sama agar tercipta suasana yang baik dan kondusif. Maka kemungkinan konflik itu terjadi akan semakin besar karena dengan adanya perbedaan perilaku-perilaku komunikasi sosial budaya yang buruk dapat mengganggu serta menghambat proses bekerja secara bersama-sama dengan integrasi yang baik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

c. Manfaat Kualitas Komunikasi terhadap Peningkatan KinerjaABK Kapal di JANA 14.

Manfaat komunikasi yang baik di atas kapal akan berakibat pada kinerja antar sesama crew, agar komunikasi berjalan lancar di butuhkan pemahaman dan saling pengertian antara atasan dan bawahan. Jika kualitas komunikasi sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan bab analisa dan bab pembahasan yang didukung dengan deskriptif data yang ada, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi yang buruk diantara kedua individu sehingga timbul perasaan keadaan ketidaksetujuan, kontroversi dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih dimana satu pihak mempersepsikan adanya pihak lain yang telah atau akan menyerang secara negatif akibat dari kurang kepercayaan dan keterbukaan baik dan perasaan kesukuan yang berlebihan dimana satu dengan lainnya tidak berusaha untuk saling mengerti dan memahami karena tidak dilakukan komunikasi interaksi sosial dalam aktivitas bersama-sama misalnya melalui forum-forum, latihan-latihan keselamatan serta aktivitas sehari-hari bersama-sama dalam suasana yang baik dan kondusif sehingga terjadinya potensi terjadinya konflik itu semakin besar Awak Kapal.
2. Perlu adanya komunikasi interaksi sosial dalam beraktifitas di atas kapal dengan optimalnya kualitas komunikasi diantara ABK di kapal JANA 14, maka kinerja crew akan meningkat . Dengan harapan mereka dapat bekerja sama untuk saling memahami dan melengkapi kelebihan maupun kekurangan dari setiap individu guna berlangsungnya kelancara operasional kapal dan juga menjaga hubungan antar awak Kapal dengan demikian tidak terjadi perselisihan sesama crew .

B. SARAN

Penulis memberikan saran-saran yang berhubungan tentang berbagai jenis konflik Awak Kapal guna menjaga keharmonisan di kapal JANA 14 sebagai berikut :

1. Sebagai Nakhoda atau pimpinan tertinggi diatas kapal, Nakhoda harus bisa menjadi pemimpin yang mampu berkomunikasi yang baik dan tepat dalam mengarahkan dan menuntun bawahan ke arah pencapaian tujuan dan juga dapat mengarahkan konflik yang terkontrol, wajar, terintegrasi, positif, konstruktif. Dengan melakukan intensitas komunikasi yang baik serta memahami emosi dan setiap individu maupun kelompok yang berbeda-beda dengan melakukan rapat koordinasi, forum-forum, latihan-latihan keselamatan serta melalui aktivitas kerja sehari-hari. Sehingga terjalin komunikasi setiap individu dengan latar yang berbeda dapat di harapkan bagi awak kapal rasa keharmonisan dan baik sangka setiap awak kapal dengan bekerja sama untuk saling memahami dan melengkapi kelebihan maupun kekurangan dari setiap individu serta dapat membuat keputusan atau aturan dengan penuh ketegasan, kepercayaan, dan keterbukaan untuk kepuasan bersama demi mengurangi terjadinya konflik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.
2. Sebagai Anak Buah Kapal harus saling mendukung dan untuk meningkatkan intensitas karakter, prilaku yang baik pada Awak kapal dan interaksi individu dengan menyampaikan inspirasi, keinginan, maupun segala persoalan guna mencapai satu kesamaan tujuan, serta saling memahami karakter satu sama lainnya dan saling berperan aktif di dalam rapat koordinasi, forum-forum, latihan-latihan keselamatan serta melalui aktivitas kerja sehari-hari dan kegiatan bersama dengan Ibadah. Dengan ini timbulah karakter dan prilaku yang saling menghargai dalam kesadaran dan hormat menghormati sehingga dapat mempermudah kerjasama serta melaksanakan aturan-aturan yang perusahaan demi terciptanya situasi yang kondusif sebagai upaya menghindari konflik guna menjaga keharmonisan Awak Kapal.

Lampiran 1.



JANA 14

34m ALUM. CREW BOAT

IMO # 9770775

VESSEL:

Classification: B.V.

Notation: I + HULL, + MACH, Crew Boat,
Sea Area 2

Registry / Flag: Bahrain

Build Year: 2015

MAIN PARTICULARS:

Length Overall: 33.5 m

Beam: 6.7 m

Moulded Depth: 3.5 m

Moulded Draft: 1.8 m

CAGO DECK:

Deck Cargo Capacity: 18 tons

Clear Deck Area: 90 m² (appx.)

Deck Loading: 2 tons/m²

TONNAGE:

Gross Tonnage: 173

Net Tonnage: 52

MAIN MACHINERY:

Main Engine: 3 x CAT C32

3 x 1300 BHP @ 2100 rpm

Diesel Generators: 2 x 58.5 KW CAT

380/220 V, 60Hz, 3ph

Propulsion: 3 x FPP

Steering: 2 x Rudder

ACCOMMODATION:

Crew: 10 Men

Offshore Crew: 38 Men

Pass. Acco.: 1 x 1 Man (2 Men)

Mess Room: Galley and Mess.

Toilets: 3 WC with Shower

شركة جنى للخدمات البحرية المحدود

Jana Marine Services Co. Ltd



PERFORMANCE:

Speed Max.: 22 knots

Speed Eco.: 20 knots

OTHERS:

2 Washing Machine with Dryer.

Workshop facility with tools and storage

NAV. & COM. EQUIPMENT:

Radar: 2 (Two)

GMDSS: A1

VHF (Fixed): as per GMDSS Area 1

Hand held VHF: 3 (Three) with Chargers

GPS: 1 x Kodon KGP-920

Echo Sounder: 1 x Kodon CVR-010

Chart Plotter: 1 x GARMIN GPSMAP 8000

Gyro Compass: 1 (One)

Autopilot: 1 x SIMRAD AP50

Search Light: 2 x 1000W

AIS: 1 x Kodon KAT-100

SART: 1

EPIRB: 1

TANK CAPACITIES:

Fuel: 50 Cu.M (appx.)

Fresh Water: 30 Cu.M (appx.)

Black Water: 1 Cu.M (appx.)

Gray Water: 1 Cu.M (appx.)

Sludge: 1 Cu.M (appx.)

LIFE SAVING EQUIPMENT:

As per SOLAS & Flag

Life raft: 4 x 25 Men

Life Jacket: Compliment + 12 spare

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Topik:

1. Pemukulan oleh Mualim Satu Terhadap Abk di kapal JANA 14 Narasumber:

Mualim Satu (A) dan Abk (Juru Mudi (B))

Pewawancara (W): Kapten (Agus Rahmadi)

Wawancara dilakukan pada tanggal: 9 april 2024

W: Selamat sore Juru Mudi, sebelumnya saya minta maaf, untuk menanyakan akan hal ini karena itupun kalau anda tidak keberatan yaitu kenapa anda sampai melakukan tindakan pemukulan terhadap Abk/Kelasi.

B: *Ngak apa-apa Capt dan saya tidak keberatan, saya memang bersalah karena waktu itu saya capek sekali karena sehabis kerja harian, sehingga emosi saya tidak terkontrol. Pada saat proses sandar mualim satu dan seluruh crew deck personal bersiap-siap bekerja sesuai jabatan masing-masing. waktu kapal Mau proses sandar, Mualim Satu menbentak saya dan menyuruh saya seolah olah saya bukan manusia second, jika bicara secara baik-baik dan dia tidak dengan marah-marah di depan orang banyak kemungkinan hal ini tidak akan terjadi. Apa yang telah dikatakan Mualim Satu itu benar, tetapi caranya dia berbicara itu yang saya sangat tidak suka dan kurang sopan, karena walaupun bagaimana pun saya ini adalah Abk yang bekerja di perusahaan ini, dengan kata lain saya manusia juga. dan saya tidak terima karena perkataandia membuat saya malu dan kehilangan harga diri saya.*

W: Ok pak, saya mengerti perasaan anda dan terima kasih atas waktu dan penjelasannya.

B: *iya Pak Kapten sama-sama.*

W: Selamat sore Chief, apakah Mualim satu bisa jelaskan kenapa sampai ada saling memukul oleh Abk saat kapal proses sandar .

Mualim Satu: *Beginisaya tadi sudah benar-benar capek dan jengkel dengan Abk (juru Mudi) karena dia sering sekali mebantah, Mengatur, dan tidak mau mendengar instruksi saya, terlambat standby\ by setiap kali kapal akan proses sandar (berthing) dan Tidak sandar (unberthing). Kadang Abk atau Juru Mudi tersebut memaki maki saya dengan nada yang keras dan tinggi. karena terus-menerus itu yang akibatnya saya ngomong tanpa ada control dan saya mencaci maki dia dan tiba-tiba dia memukul saya dan saya dipisahkan oleh Abk atau*

Juru Mudi yang lain untuk menghindarkan dari perkelahian. Saya sadari bahwa saya berbicara terlalu kasar dan penuh emosi kepadanya.

W: Baiklah Mualim Satu, terima kasih atas penjelasannya.

Mualim Tiga : *iya sama-sama Second*

Lampiran 3 Hasil Wawancara

Topik:

2. Pertengkaran antara Juru Mudi dengan Koki /Juru Masak di kapal JANA 14

Narasumber: Juru Mudi dan Juru Masak (Koki)

Pewawancara (W): Kapten (Agus Rahmadi)

Wawancara dilakukan pada tanggal: 28 Mei 2024

W: Selamat malam, bagaimana keadaan kalian apakah sehat-sehat dan keluarga kalian baik-baik ?

Juru Mudi: Baik Capt

Koki: Baik Capt

W: Sehubungan dengan pertengkaran anda tadi sore, coba pak Juru Mudi jelaskan urutan kejadian sampaihal itu terjadi.

Juru Mudi: *Begini Capt menurut saya pribadi, Juru Masak itu ngak mau repot atau susah dalam membuat serta mengatur menu makanan, karena setiap saya berikan masukan untuk membuat menu masakan yang baru yang tentunya sesuai dengan masukan dari Anak Buah Kapal dia tidak mau mengerjakan dan terkadang membuat menu masakan sesuai dengan keinginannya sendiri, akibatnya saya mendapat protes dari Anak Buah kapal serta mereka tidak mau makan dan makananpun akhirnya akan terbuang yang mengakibatkan pemborosan anggaran belanja. Hal inilah yang membuat saya marah dan jengkel karena setiap kali memasak rasanya hambar, jadi kita semua bertindak untuk memasak sendiri sesuai dengan keinginan kita masing-masing second dan terkadang juga sayur mayur dan yang lainnya bahan makanan yang di gandrung banyak yang sudah tidak layak di masak atau sudah layu, kita sudah capek bekerja harian pak second ketika kita mau makan dan melihat*

masakannya alhasil kita yang ada kecewa, begitu pak Kapten dari saya Makasih.

W: Terima kasih Pak Juru Mudi atas penjelasan, dan sekarang coba Koki jelaskan alasan anda mengenai hal-hal yang disampaikan oleh *Pak Juru Mudi* .

Koki: *Begini Capt, bukannya saya tidak mau menerima perintah dari pak Juru Mudi, tetapi yang memberatkan bagi saya pribadi adalah saya tidak dapat memenuhi atau menuruti setiap permintaan individu karena bagaimana mungkin melayani 24 orang yang mempunyai keinginan yang berbeda-beda disamping itu kemampuan yang saya miliki juga terbatas kalau dibanding dengan masakan di restoran-restoran yang tinggal memilih itu tidaklah mungkin. Harapan saya, pak Kapten sebagai salah satu perwira di atas kapal dapat memberika masukan, penjelasan kepada anak Buah Kapal mengenai hal ini sehingga saya merasa ada sedikit pembelaan dan perlindungan terhadap saya dari pak Kapten, dan saya juga mau menyampaikan pak Kapten keluhan saya di dapur mereka/ crew Abk kapal jika selesai memakai perlengkapan masak tolong langsung di bersihkan atau di cuci karna setiap pagi saya mau masak semua barang barang perlengkapan kotor begitu juga Plat masakannya yang kotor bekas tumpahan minyak dan sisa bumbu-bumbu yang tumpah. begitu pendapat dari saya pak Kapten makasih.*

W: Terima kasih atas penjelasannya, saya berharap nantinya ada solusi yang baik dan benar dari pimpinan.

Juru Mudi dan Koki: *iya Capt sama-sama.*

Lampiran 4 Hasil Wawancara

Topik:

3. Perselisihan antara KKM dengan Juru Minyak di kapal JANA 14

Narasumber: KKM (A) dan Juru Minyak (B)

Pewawancara (W): Kapten (Agus Rahmadi)

Wawancara dilakukan pada tanggal: 30 Juni 2024

W: Selamat sore pak, coba kamu jelaskan mengapa terjadi perselisihan.

A: Begini Kapten, Orang lain mungkin melihat saya ini kasar, sok jagoan, tidak sopan dan sebagainya, tetapi hati saya ini baik, jadi kalau sikap saya seperti ini nggak usah diambil hati dan anggap biasa aja. Tetapi kalau orang lain tersinggung, ya saya minta maaf. Masalahnya tadi pagi itu Juru Minyak memberikan saya kerjaan di luar dari kemampuan saya membersihkan Area Pompa cargo No.1 setiap bongkar atau discharge muatan yang mengalami kerusakan. tadi siang disaat dalam perawatan kapal yang kami lakukan bersama Dengan Abk yang lain. Saya hanya mengikuti Instruksi Mualim satu Kepada Anak Buah Kapal mengenai perihal perawatan kapal dan juga menyuruh Kepada Juru Minyak untuk memperbaiki mesin. Juru Minyak sepertinya marah atau menyanggah instruksi Mualim Satu perihal perawatan pressure Vacuum, bahwa perawatan Pressure Vacuum itu yang bertanggung jawab ialah Bosun. Sehingga perselisihan itu terjadi dan berlanjut Hingga makan siang. Sehingga Juru Minyak merasa tanggung jawabnya masalah pekerjaan membersihkan area Pompa No.1 tidak ada yang mengerjakan sehingga Juru Minyak menyuruh saya membersihkannya dengan nada yang tidak enak Kapten.

W: Baiklah pak, terima kasih atas penjelasannya.

A: Sama-sama Pak Kapten

B: W: Selamat sore pak, coba kamu beri penjelasan mengapa kamu Mengalami perselisihan

C: Begini Kapten terus terang saja nggak suka sekali dia, karena dia itu orangnya kasar dan arogan sekali, sebelumnya juga saya sudah ijin kepada chief officer/ Mualim satu untuk menyuruh cadet bekerja di bawah di bantu dengan Abk yang lainnya tetapi dia membantah dan bersikap tidak sopan dengan pergi begitu saja tanpa mendengar saya selesai berbicara saya merasa kesal dan tidak di hargai pak Kapten alhasil saya membentakunya dan terjadilah pertengkaran didepan crew Abk lainnya Kapten.

W: Baiklah pak, terima kasih atas penjelasannya.

A: Sama-sama Kapten

