

**PERAN NAKHODA DALAM MEMBERIKAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP ANAK BUAH KAPAL
DI MV. CRYSTAL PIONEER**



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan dan
Pelatihan Pelaut (DP) Tingkat I

YONATHAN BUNGAN
NIS. 24.07.101.025
AHLI NAUTIKA TINGKAT I

PROGRAM DIKLAT PELAUT TINGKAT I
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR
TAHUN 2024

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yonathan Bungan
Nomor Induk Siswa : 24.07.101.025
Program Diklat : Ahli Nautika Tingkat I

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul :

PERAN NAKHODA DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ANAK BUAH KAPAL DI MV. CRYSTAL PIONEER

Merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam KIT tersebut, kecuali tema dan yang saya nyatakan dalam kutipan, merupakan ide saya sendiri.

Jika pernyataan diatas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 19 September 2024



Yonathan Bungan

**PERSETUJUAN SEMINAR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

Judul : **PERAN NAKHODA DALAM MEMBERIKAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP ANAK BUAH
KAPAL MV. CRYSTAL PIONEER**

Nama Pasis : **YONATHAN BUNGAN**

NIS : 24.07.101.025

Program Diklat : Ahli Nautika Tingkat I

Dengan ini telah dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan.

Makassar, 01 November 2024

Menyetujui:

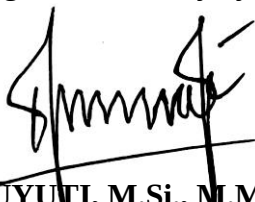
Pembimbing I


Capt. H. Makmur, M.Pd., M.Mar
NIP. 197505202005022001

Pembimbing II


Capt. Bruce Rumbangkang, M.Si., M.Mar

Mengetahui :
Manajer Diklat Teknis,
Peningkatan dan Penjenjangan


Ir. SUYUTI, M.Si., M.Mar.E
NIP. 19680508 200212 1 002

**PERAN NAKHODA DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP ANAK BUAH KAPAL MV. CRYSTAL PIONEER**

Disusun dan Diajukan Oleh:

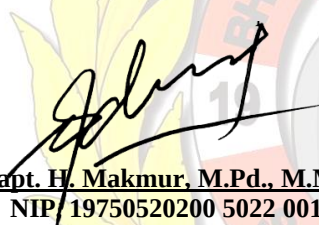
YONATHAN BUNGAN
NIS. 24.07.101.025
Ahli Nautika Tingkat I

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian KIT
Pada Tanggal 01 November 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Capt. H. Makmur, M.Pd., M.Mar
NIP. 19750520200 5022 001


Capt. Bruce Rumangkang, M.Si., M.Mar

Mengetahui:

A.n Direktur
Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
PembantuDirektur I


Capt. FAISAL SARANSI, M.Pd.,M.Mar
NIP. 19750329 199903 1 002

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan Rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan karya Ilmiah dengan judul “Peran Nakhoda dalam Memberikan Motivasi Kerja di MV. CRYSTAL PIONEER”. Karya Ilmiah Terapan ini merupakan salah satu persyaratan bagi Perwira Siswa jurusan Ahli Nautika Tingkat 1 (ANT 1) dalam menyelesaikan studinya di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Penelitian ini berdasarkan pengalaman penulis terhadap masalah yang pernah dijumpai dimana sangat penting untuk keselamatan di laut dan untuk menghindari kerugian yang timbul akibat kebakaran di kapal.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian langsung dilapangan, baik dari segi pengalaman pribadi dan juga wawancara kepada beberapa crew yang pernah dijumpai. Penelitian ini juga mendalami masalah prosedur kerja diatas kapal yang sering diabaikan oleh crew dikapal sehingga sering menghambat oprasional kapal. Demikian penulis mengumpulkan data kemudian membuat suatu simpulan sehingga dapat menjadi bahan kajian dalam penelitian ini.

Pada kesempatan ini juga disampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan, antara lain kepada:

1. Capt. Rudi Susanto, M.Pd selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Ilmu Pelayaran Makassar
2. Capt. Faisal Saransi, M.Pd., M.Mar., selaku Pudir 1 Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Capt. Moh Aziz Rohman, M.M., M.Mar., selaku Pudir II Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
4. Capt. Oktavera Sulistiana, M.T., M.Mar, selaku pudir III politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
5. Capt. Rosnani, S.Si.T., M.A.P., M.Mar, selaku ketua program studi Nautika Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
6. Ir. Suyuti, M.Si, M.Mar.E, selaku Manager Diklat Teknis Peningkatan dan Penjenjangan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
7. Capt. H. Makmur, M.Pd., M.Mar, selaku pembimbing I KIT Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
8. Capt. Bruce Rumangkang, M.Si., M.Mar, selaku pembimbing II penulisan KIT Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

9. Seluruh Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati Civitas Akademika Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
10. Kedua Orang Tua Ayahanda, Ibunda, Istri, Saudara/I yang telah memberikan doa dan dorongan serta bantuan moril dan materi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan KIT ini.
11. Rekan-rekan Perwira siswa DP-1 Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar serta semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan KIT ini.

Dalam penulisan KIT ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan-kekurangan di pandang dari segala sisi. Tentunya dalam hal ini tidak lepas dari kemungkinan adanya kalimat-kalimat atau kata-kata yang kurang berkenan dan perlu di perhatikan. Walau demikian, dengan akhir kata dan segala kerendahan hati penulis berharap semoga karya ilmiah terapan ini dapat dijadikan bahan masukan serta dapat memberikan manfaat bagi para pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya dan dapat meningkatkan pemahaman prosedur kerja diatas kapal.

Makassar, 19 September 2024



YONATHAN BUNGAN

ABSTRAK

YONATHAN BUNGAN, “Peran Nakhoda Dalam Memberikan Motivasi Kerja Terhadap Anak Buah Kapal di MV. CRYSTAL PIONEER”. Dibimbing oleh Capt.H. Makmur,M.Pd.,M.Mar dan Capt.Bruce Rumangkang,M.SI.,M.Mar

Makalah ini mendalami peran kunci kepemimpinan dalam merangsang peningkatan kinerja Awak Kapal (ABK) di atas kapal supply. Di tengah kompleksitas tugas dan tantangan yang unik dalam operasional kapal supply, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor utama untuk mencapai keselamatan, efisiensi, dan ketangguhan. Dengan merinci prinsip-prinsip kepemimpinan yang relevan dan menganalisis penerapannya di lingkungan kerja maritim, makalah ini bertujuan memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja ABK di kapal supply.

Makalah ini juga menyoroti praktik terbaik dan strategi kepemimpinan yang telah terbukti berhasil dalam konteks kapal supply. Studi kasus konkret dan pengalaman praktis akan dipersembahkan untuk menggambarkan implementasi nyata dari prinsip-prinsip kepemimpinan ini di lapangan. Analisis terhadap dampak psikologis, motivasional, dan pengembangan keterampilan ABK akan menjadi fokus dalam memahami bagaimana kepemimpinan dapat merangsang pertumbuhan kinerja dan efisiensi di kapal supply.

Dengan menggali hubungan yang mendalam antara kepemimpinan dan konteks unik kapal supply, makalah ini berusaha memberikan pandangan holistik terhadap bagaimana kepemimpinan yang tepat dapat membawa perubahan positif dalam pengelolaan dan kinerja ABK. Harapannya, makalah ini dapat memberikan landasan konseptual dan praktis bagi pemangku kepentingan di industri maritim, dengan fokus khusus pada kapal supply, untuk meningkatkan keamanan dan efektivitas operasional.

Kata Kunci : Peran, Motivasi, Nakhoda

ABSTRACT

YONATHAN BUNGAN, "The Role of the Skipper in Providing Work Motivation to the Crew on the MV. Crystal Pioneer ". Guided by Capt.H. Makmur, M.Pd., M.Mar and Capt. Bruce Rumangkang, M.SI., M.Mar

This paper explores the key role of leadership in stimulating improvements in crew performance on board supply vessels. In the midst of the complexity of tasks and unique challenges in supply ship operations, effective leadership is the main factor in achieving safety, efficiency and resilience. By detailing relevant leadership principles and analyzing their application in the maritime work environment, this paper aims to provide an in-depth understanding of how leadership can have a positive impact on crew performance on supply vessels.

This paper also highlights best practices and leadership strategies that have proven successful in the supply vessel context. Concrete case studies and practical experiences will be presented to illustrate the real implementation of these leadership principles in the field. Analysis of the psychological, motivational and skill development impacts of crew members will be the focus in understanding how leadership can stimulate growth in performance and efficiency on supply vessels.

By exploring the in-depth relationship between leadership and the unique context of supply vessels, this paper seeks to provide a holistic view of how appropriate leadership can bring about positive change in crew management and performance. The hope is that this paper can provide a conceptual and practical basis for stakeholders in the maritime industry, with a particular focus on supply vessels, to improve safety and operational effectiveness.

Keywords : Role, Motivation, Captain

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	2
E. Hipotesis	4
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Faktor Manusia	6
B. Organisasi Diatas Kapal	15
C. Faktor Kondisi dan Suasana Kerja	19
BAB III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Lokasi Kejadian	22
B. Situasi dan Kondisi	22
C. Temuan	23
D. Urutan Kejadian	26

BAB IV. SIMPULAN DAN SARAN	30
A. SIMPULAN	30
B. SARAN	30
DAFTAR PUSTAKA	31
RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia pelayaran, Nakhoda memiliki tanggung jawab yang besar, tidak hanya terkait dengan pengendalian kapal dan keselamatan navigasi, tetapi juga dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam kapal, yaitu Anak Buah Kapal (ABK). Sebagai seorang pemimpin di atas kapal, Nakhoda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan efisiensi kerja ABK. Kondisi kerja di kapal sering kali penuh tantangan, seperti isolasi, lingkungan kerja yang keras, serta tuntutan waktu dan tugas yang tinggi. Dalam situasi seperti ini, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan keselamatan operasi.

Motivasi kerja ABK sangat dipengaruhi oleh cara seorang Nakhoda berinteraksi dan memimpin. Nakhoda yang mampu memberikan arahan, dukungan moral, serta memotivasi ABK akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Sebaliknya, kurangnya motivasi dari pemimpin dapat menyebabkan penurunan kinerja, bahkan meningkatkan risiko kecelakaan di kapal dan juga perselisihan antara kru kapal seperti yang dialami oleh penulis diatas kapal MV. CRYSTAL PIONER. Terjadi perselisihan antara mualim Second Officer dengan Bosun.

Oleh karena itu, penulis mengangkat judul “Peran Nakhoda Dalam Memberikan Motivasi Kerja Terhadap Anak Buah Kapal di MV. CRYSTAL PIONEER”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan serta fakta yang terjadi maka rumusan masalah yang penulis temukan adalah Bagaimanakah peran Nakhoda dalam memberikan motivasi kerja melalui metode kepemimpinan terhadap ABK Di MV. CRYSTAL PIONEER?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran yang dilakukan oleh Nakhoda dikapal dalam memberikan motivasi kerja terhadap anak buah kapal di MV. CRYSTAL PIONEER.

D. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian dan penulisan karya ilmiah terapan ini, penulis berharap dapat tercapainya manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks maritim. Hasil penelitian ini akan menambah wawasan mengenai peran kepemimpinan di atas kapal dan bagaimana motivasi kerja berpengaruh pada kinerja kru kapal. Rujukan Akademis : Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja di sektor pelayaran.

2. Manfaat Praktis

Peningkatan kinerja kru kapal: dengan memahami peran penting Nakhoda dalam memberikan motivasi kerja, perusahaan pelayaran dapat menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja anak buah kapal (ABK), seperti pelatihan kepemimpinan bagi para Nakhoda.

Peningkatan Keselamatan Dan Efisiensi: Motivasi yang baik dari seorang Nakhoda dapat meningkatkan keselamatan di atas kapal dan meningkatkan efisiensi operasional. Kru kapal yang termotivasi akan bekerja dengan lebih baik dan lebih hati-hati.

Pengembangan Soft Skill Nakhoda: Penelitian ini dapat membantu Nakhoda untuk memahami pentingnya keterampilan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dalam meningkatkan semangat kerja anak buah kapal.

3. Manfaat Bagi Industri Pelayaran

Pengelolaan SDM Yang Lebih Baik: Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan pelayaran untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di atas kapal.

Pengurangan Karyawan: Dengan motivasi kerja yang baik, anak buah kapal cenderung lebih betah bekerja dan loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat turnover atau pergantian karyawan.

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka hipotesis yang diambil oleh penulis yaitu Diduga Masih rendahnya peran Nakhoda dalam memberikan motivasi kerja melalui metode kepemimpinan terhadap ABK Di MV. CRYSTAL PIONEER.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Nakhoda merupakan Pemimpin di atas kapal dan Kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memenuhi orang lain guna melaksanakan aktifitas tertentu. Diatas kapal Nahkoda memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dalam menjalankan sistem kepemimpinan diatas kapal adapun pengertian Nahkoda itu sendiri adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum diatas kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan 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.

Definisi pemimpin Dalam Undang-Undang N0. 21 Tahun 1992 tentang pelayaran mendefinisikan “Pemimpin kapal itu adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum di atas kapal untuk jenis dan ukuran tertentu serta mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu, berbeda yang dimiliki Nakhoda”. Sedangkan menurut Dr. M sobry Sutikno Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untukn mencapai tujuan sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan (2018:05).

Defenisi kepemimpinan menurut Kartono (2003:34) adalah penggeneralisasian satu seni perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinannya, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Menurut Siagian (2007:8) menegaskan tentang kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang untuk bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan perkataan lain seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi, agar supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi”.

Berikut ini ada beberapa faktor yang dipertimbangkan untuk dikaji dalam penulisan kajian Pustaka yaitu :

A. Faktor Manusia

MV. CRYSTAL PIONEER adalah kapal yang beroperasi di East OPL Singapore yang dimana ruang lingkup manusia diatas kapal tersebut sangat terbatas, karena yang dimana Hubungan antara faktor manusia, pengetahuan dan keterampilan kru di atas kapal MV.CRYSTAL PIONEER memiliki dampak yang signifikan pada dinamika kepemimpinan, terutama ketika Nakhoda menerapkan pendekatan otokratik dan militeristik.

Faktor manusia sangat penting dalam konteks kepemimpinan di kapal. Di lingkungan maritim, kepemimpinan tidak hanya melibatkan aspek

teknis dan operasional, tetapi juga melibatkan keterampilan interpersonal dan pengelolaan tim yang efektif. Kapal MV.CRYSTAL PIONEER adalah kapal berbendera Monrovia/Liberia milik perusahaan Singapura yang mempunyai kru dari berbagai negara yang berbeda dan budaya dan kebiasaan yang berbeda pula dimana Pemimpin mempunyai gaya dan tipe kepemimpinan yang sangat jauh dari harapan para anak buah.

Berdasarkan Penulis amati Nakhoda diatas kapal menerapkan kepemimpinan yang mengarah pada tipe kepemimpinan otokratik dan militeristik yang mana Menurut Pandji Anoraga, (2003:6) dalam buku Psikologi Kepemimpinan mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Mifta Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dalam pandangan penulis selama bekerja dikapal MV.CRYSTAL PIONEER Nakhoda tidak sepenuhnya menjalankan prinsip kepemimpinan dengan baik karena banyak kasus dan masalah yang terjadi dan dimana seorang Nakhoda tidak menjadi Panutan, tauladan bagi anak buahnya karena penerapan gaya kepemimpinan yang sangat berbeda dengan yang diinginkan oleh anak buahnya. Adapun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh nahkoda adalah :

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 Militeristik*

Menurut Dr. M.Sobry Sutikno Pemimpin tipe Militeristik berbeda

dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik adalah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat dan jabatannya dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menurut disiplin tinggi dan kaku pada bawahannya dan sukar menerima kritikan dari bawahannya. Oleh Karena itu Penulis dapat simpulkan bahwa seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang yang mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah.
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahannya.
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahan.

Harusnya seorang pemimpin itu harus memiliki karakter dan sifat kepemimpinan yang bisa memberikan dampak positif kepada anak buahnya. Karena menjadi seorang pemimpin itu, haruslah membawa suasana yang harmonis sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman diatas kapal.

3. *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 orgainsasi.
- 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.

4. *Gaya Kepemimpinan Kharismatik*

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa *Kharismatik* berarti bersifat Kharisma, seorang Pemimpin kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi. 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 militeristik, gaya

kepemimpinan Demokratis dan Gaya kepemimpinan Kharismatik. Jika dikaitkan dengan Pemimpin di atas kapal, maka Nakhoda atau Perwira dapat menggunakan gaya kepemimpinan tersebut dalam mempengaruhi ABK yang dipimpinnya.

Terbatasnya ruang lingkup masyarakat di kapal dan tantangan alam yang selalu datang mengancam kadang-kadang menyebabkan timbulnya tekanan mental yang lebih menonjol pada tiap individu di kapal. Kehidupan di kapal tidak ubahnya seperti bandara di tempat terpencil jauh dari keramaian, jauh dari lingkungan keluarga. Seperti halnya kehidupan di kapal MV.CRYSTAL PIONEER jauh dari harapan karena pekerjaan dilaut lepas pantai East OPL Singapore yang jauh dari keramaian kota dan terbatasnya segala hal mengenai kehidupan didarat karena di kapal MV.CRYSTAL PIONEER sangat jarang untuk Kembali bersandar di Singapore sehubungan dengan jenis pekerjaan perawatan untuk jack-rig DDI, karena makanan dan kebutuhan yang lain itu dipasok melalui crewboat CYSTAL AURORA yang setiap 3 minggu sekali datang dari Singapore memberikan pasokan mulai dari makanan , air, dan yang lainnya ke kapal. Sehingga hal itulah yang mungkin membuat tingkat stress ABK sangat tinggi ditambah dengan tekanan nakhoda yang selalu memicu pertikaian.

Peranan seorang pemimpin di atas kapal sangat berperan untuk meredakan tingkat emosional individu tiap anak buahnya agar menjaga keharmonisan diatas kapal dan juga dapat memotivasi anak buahnya agar dapat memahami makna dari kontrak kerjanya selama berada di atas kapal

sehingga dapat timbul komitmen yang baik dari tiap anak buahnya untuk melaksanakan tugasnya sampai akhir masa tugasnya dengan tetap memperhatikan faktor keselamatan bersama di atas kapal.

Seperti kita ketahui bahwa manusia itu bekerja memerlukan kebutuhan-kebutuhan, dalam teori Maslow yang berjudul *motivation and personality* di sini Maslow menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia atas 3 tingkatan yaitu :

- a. Kebutuhan yang bersifat psikologi Manifestasi ini dalam tiga hal yaitu sandang, pangan dan tempat tinggal, kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer karena kebutuhan ini telah terasa sejak manusia lahir hingga ia meninggal.
- b. Kebutuhan keamanan ini mengarah kedua bentuk yaitu kebutuhan keamanan jiwa dan keamanan harta.
- c. Kebutuhan sosial Karena manusia mahluk sosialnya.

Jika salah satu kebutuhan tidak terpenuhi maka dalam kehidupannya akan merasakan sesuatu yang kurang, tetapi karena keterbatasan dan kemampuan manusia mungkin saja tidak dapat terpenuhi semuanya, hal ini akan mempengaruhi mental manusia. Sama halnya dengan kehidupan di atas kapal dimana kita ketahui terbatasnya ruang gerak sehingga perubahan-perubahan mental pelaut harus di kontrol. Sebagai perwira di atas kapal mempunyai tanggung jawab terhadap kehidupan di kapal, baik yang menyangkut pekerjaan kesejahteraan personil dan lancarnya pelayaran. Maka dengan demikian paraperwira di atas kapal sebagai pemimpin harus

mempunyai sifat-sifat kepemimpinan yaitu:

- a) Kualitas yang paling penting dalam diri seorang pemimpin adalah mempunyai kemampuan dalam membuat keputusan. Perwira kapal yakin bahwa ia selalu mengetahui sepenuhnya tentang semua yang terjadi.
- b) Pemimpin harus tegas dan adil
- c) Pemimpin harus mudah dihubungi semua pihak yang berhubungan dengan operasional kapal.
- d) Pemimpin harus merupakan seorang pemikir, ia hendaknya menghadapi permasalahan dengan kecerdasan berfikir (D.H.Moreby: 1990: 25).

Dalam sebuah lingkungan kerja dikapal kondisi fisik seseorang itu sangatlah penting. Karena pengalaman penulis selama di kapal MV.CRYSTAL PIONEER faktor kondisi menjadi faktor utama dalam hal penurunan kinerja ABK. berikut adalah beberapa cara di mana faktor manusia berpengaruh dalam meningkatkan peran kepemimpinan dan kinerja ABK di kapal MV.CRYSTAL PIONEER, ada beberapa faktor manusia yang dapat mempengaruhi kondisi fisik ABK. Berikut adalah beberapa faktor manusia yang relevan dalam Pembahasan ini :

- 1. Beban kerja yang berlebihan dan penjadwalan tugas yang tidak seimbang dapat memberikan dampak negatif pada kondisi fisik ABK. Upaya untuk mengelola beban kerja dengan bijak dan menyusun jadwal tugas yang rasional dapat meningkatkan kesejahteraan fisik

mereka.

2. Stres dapat memiliki dampak yang signifikan pada kondisi fisik kru. Kepemimpinan yang memahami dan mengelola stres dengan memberikan dukungan psikologis, menetapkan harapan realistis dan menyediakan sumber daya yang cukup dapat membantu menjaga kondisi fisik kru.
3. Kepemimpinan dapat memainkan peran dalam menetapkan kebijakan waktu kerja yang sehat. Pengaturan jadwal kerja yang rasional, dengan waktu istirahat yang cukup, dapat membantu mencegah kelelahan fisik dan meningkatkan kesejahteraan.
4. Kepemimpinan bertanggung jawab untuk menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai di kapal. Stres mudah dan cepat ke perawatan medis serta dukungan yang tepat dari kepemimpinan dapat membantu menjaga kondisi fisik ABK.
5. Budaya keselamatan : Keselamatan yang ditanamkan oleh kepemimpinan dapat memengaruhi perilaku keselamatan ABK. Kepemimpinan yang mendukung budaya keselamatan yang positif dapat membantu mencegah kecelakaan dan cedera yang dapat mempengaruhi kondisi fisik.
6. Faktor manusia seperti komunikasi yang efektif dan keterlibatan kru dalam pengambilan keputusan dapat membentuk lingkungan yang mendukung kesejahteraan fisik. Pemimpin yang mendengarkan masukan ABK dan memahami kebutuhan mereka dapat menciptakan

kondisi kerja yang lebih baik.

7. Konflik di antara ABK dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental mereka.
8. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola konflik dan mempromosikan hubungan interpersonal yang sehat dapat membantu menjaga kesejahteraan fisik ABK. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi ABK dapat memengaruhi motivasi dan kondisi fisik mereka. Kepemimpinan yang memberikan apresiasi secara teratur dapat meningkatkan moral dan kesejahteraan fisik ABK.

B. Organisasi Diatas Kapal

1. Penanggung jawab pekerjaan / kegiatan

Menurut George P. Terry, seorang ahli management, dalam bukunya yang berjudul : Principle of Management menyatakan bahwa type kepemimpinan terdiri dari 6 macam yaitu :

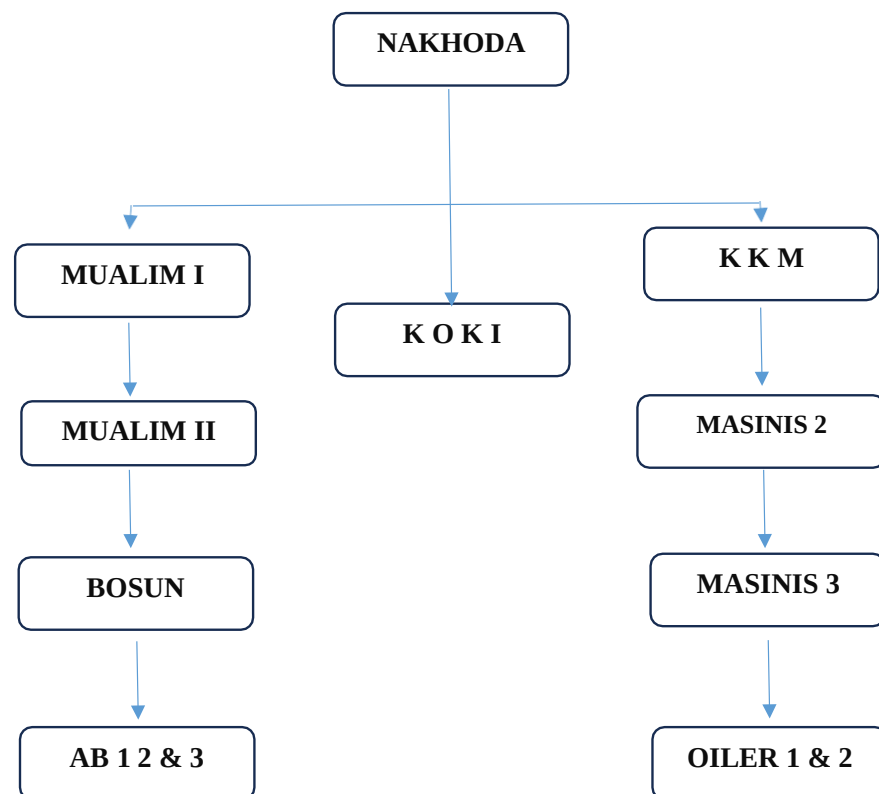
- a. Type non Pribadi yaitu : Kepemimpinan yang memberikan cermin kurang adanya kontak pribadi yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya.
- b. Type Pribadi yaitu : Kepemimpinan yang didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya.
- c. Type Otoriter yaitu : Menganggap kepemimpinan merupakan hak pribadi dan berpendapat bahwa pemimpin dapat menentukan apa saja dalam organisasi tanpa, mengadakan konsultasi dengan bawahan yang melaksanakan.

- d. Type Demokratis yaitu : Pimpinan menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan dan pendapat-pendapat anggota kelompok.
- e. Type Paternalis yaitu : Pemimpin yang sangat memperhatikan keinginan dan kesejahteraan anak buah.
- f. Type Indigenous yaitu : Pemimpin yang bersifat pembawaan, type ini sering timbul dalam organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal (Soesilo Martono: 1990: 45).

Yang dimaksud awak kapal dalam pembahasan ini adalah orang yang bekerja di atas kapal. Di atas kapal adalah tanggung jawab seorang Nakhoda untuk memastikan bahwa pengenalan dan pelatihan sudah terlaksana dengan baik. Dimana pelatihan yang baik itu diharapkan dapat menunjang pengoperasian kapal yang aman dan selamat. Permasalahan lain diuraikan pada bab sebelumnya adalah tidak adanya perhatian dari Nakhoda dan Perwira senior untuk awak kapal yang mempunyai penyakit Home Sick sehingga hubungan kerja di atas kapal tidak harmonis. Hal ini erat kaitannya dengan keahlian seorang pemimpin dalam memutuskan sebuah organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah kelompok juga tergantung dari orang-orang yang dipimpinnya. Bila seseorang pemimpin gagal dalam memimpin akibatnya anak buah yang dipimpin itu akan hilang rasa percayanya. Kecurigaan-kecurigaan pun akan terjadi yang akhirnya hilangnya keharmonisan dalam bekerja. Keterbatasan yang dimiliki oleh pimpinan di atas kapal, ataupun tiap-tiap individu anak buahnya di atas kapal

akan berpengaruh pada tingkah laku dan pemikiran dari masing-masing individu dalam melakukan kegiatan rutinitas di atas kapal serta kurangnya perhatian pimpinan sehingga akan mengalami gangguan dalam melakukan kegiatan dan aktivitas kerja di atas kapal. Hubungan kerja dan hubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari yang harmonis di atas kapal akan sangat berpengaruh terhadap kinerja awak kapal dan betah tidaknya bekerja di atas kapal. Tapi kenyataannya, hubungan seperti itulah yang sering terabaikan, sehingga hasil pekerjaan tidak optimal serta keselamatan kerja tidak diutamakan dan timbul permasalahan yang akhirnya mempengaruhi penilaian profesionalisme pelaut tersebut.

1. Organisasi Kapal



Gambar 2.1 – Bagan organisasi di kapal MV. CRYSTAL PIONEER

No.	Jabatan	Tugas & Tanggung Jawab
1.	Nakhoda	Pimpinan & Penanggung jawab penuh.
2.	Mualim I	Penanganan & Pengaturan Muatan.
3.	Mualim II	Penanggung Jawab pada Navigasi dan alat keselamatan.
4.	Juru Mudi	ABK Dek tugas dan tanggung jawabnya adalah pemeliharaan dan perawatan kapal.
5.	Bosun	Bertanggung jawab atas organisasi dan pengawasan pekerjaan di dek termasuk pemeliharaan kapal, kebersihan, tugas fisik dan peralatan keselamatan.
6.	KKM	Bertanggung jawab utama dalam mengelola dalam pemeliharaan mesin kapal.
7.	Masinis 2	Bertanggung jawab dalam membantu KKM dalam mengelola dan memelihara mesin-mesin kapal.
8.	Masinis 3	Bertanggung jawab membantu dalam pemeliharaan mesin kapal, melakukan perbaikan kecil, mengelola suku cadang dan mendukung perwira senior dalam tugas operasional harian.
9	Oiler	Bertanggung jawab untuk melakukan pemeliharaan rutin, dan pelumasan pada komponen mesin kapal untuk memastikan kelancaran operasi.

10	koki	Bertanggung jawab dala penyajian makanan ABK termasuk manajemen perediaan bahan makanan dan kebersihan dapur.
----	------	---

Gambar 2.2 – Bagan organisasi pembagian tugas di kapal MV. CRYSTAL PIONEER

2. Beban Kerja / tingkat kerumitan pekerjaan

Awak kapal sangatlah berperan penting dalam menunjang keselamatan pengoperasian kapal. Dari deskripsi data yang terjadi bahwa awak kapal tidak mempunyai komitmen dalam melaksanakan kontrak kerja yang sudah disetujui. Kenyataan tersebut dapat dilihat akan membahayakan keselamatan dalam pengoperasian kapal. Hal ini dapat terjadi karena awak kapal tersebut tidak punya motivasi saat ia baru naik ke atas kapal. Selain itu juga pada saat calon pelaut akan bekerja di atas kapal milik perusahaan yang diinginkannya itu pastilah ada motivasi dalam dirinya yang menjadikannya tertarik untuk bergabung di perusahaan itu.

C. Faktor Kondisi dan Suasana Kerja

Faktor kondisi dan suasana kerja di kapal sangat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja Anak Buah Kapal (ABK). Kondisi kerja yang baik menciptakan lingkungan yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas. Dalam kehidupan sehari-hari di kapal kondisi lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar dalam kinerja ABK, suasana yang kondusif dan nyaman menjadi penentu dalam menjalankan peran kepemimpinan di kapal MV.CRYSTAL PIONEER beberapa faktor mungkin memiliki dampak

yang lebih signifikan dalam situasi tertentu. Dalam pembahasan ini saya akan mencoba memaparkan beberapa faktor yang sering dianggap memiliki pengaruh besar dalam kondisi lingkungan kerja :

1. Kepemimpinan yang efektif sering kali dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan ABK. Gaya kepemimpinan yang mendukung, memotivasi dan memandu ABK dapat menciptakan lingkungan yang positif
2. Budaya keselamatan yang ditanamkan dalam organisasi dan di antara ABK dapat memiliki dampak besar pada kesejahteraan fisik dan mental. Kesadaran akan keselamatan dan penekanan pada praktik keselamatan yang baik dapat mencegah kecelakaan dan cedera.
3. Komunikasi yang baik merupakan pondasi untuk hubungan yang sehat di antara kepemimpinan dan ABK. Komunikasi yang efektif dapat memastikan pemahaman yang jelas, mencegah kesalahpahaman, dan mendukung koordinasi tugas.
4. Beban kerja yang seimbang dan manajemen waktu yang efektif dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental ABK. Pengaturan yang baik dapat mencegah kelelahan dan mengoptimalkan kinerja.
5. Investasi dalam pengembangan keterampilan dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan ABK. Fokus pada pengembangan individu dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
6. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi dapat meningkatkan motivasi dan moral kru. Ini dapat menciptakan iklim

positif di atas kapal.

7. Kepemimpinan yang mampu mengelola konflik dengan bijak dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penanganan konflik yang baik dapat mencegah dampak negatif pada hubungan di kapal.
8. Keterlibatan aktif dan partisipasi kru dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Ini dapat memotivasi ABK untuk berkinerja lebih baik.

Penting untuk diingat bahwa faktor-faktor ini saling terkait dan sering kali saling memengaruhi. Kesuksesan dalam meningkatkan peran kepemimpinan dan kinerja ABK biasanya melibatkan pendekatan holistik yang mempertimbangkan sejumlah faktor yang berinteraksi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman.