

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA ABK DI ATAS KAPAL “OFT MARA”**



ANDI USPIN SAPUTRA

NIT : 16.41.026

NAUTIKA

PROGRAM DIPLOMA IV PELAYARAN POLITEKNIK ILMU

PELAYARAN MAKASSAR

TAHUN 2021

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA ABK DI ATAS KAPAL “OFT MARA”**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program
Pendidikan Diploma IV Pelayaran

Program Studi

NAUTIKA

Disusun dan diajukan oleh

ANDI USPIN SAPUTRA

NIT.16.41.026

**PROGRAM DIPLOMA IV PELAYARAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR
TAHUN 2021**

SKRIPSI

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA ABK DI ATAS KAPAL OFT MARA**

Disusun dan Diajukan oleh:

ANDI USPIN SAPUTRA

NIT. 16.41.026

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi

Pada tanggal, 22 JULI 2021

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Capt. Welem Ada', M.Pd., M.Mar
NIP. 19670517 199703 1 001

Muhlisin, S.A.P., M.Mar
NIP. 19740526 200502 1 001

Mengetahui:

a.n. Direktur

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Pembantu Direktur I

Ketua Program Studi Nautika



Capt. Hadi Setiawan, MT., M.Mar.
NIP. 19751224 199808 1 001

Capt. Welem Ada', M.Pd., M.Mar.
NIP. 19670517 199703 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Andi Uspin Saputra

NIT : 16.41.026

Jurusan : NAUTIKA

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA ABK DI ATAS KAPAL “OFT MARA”**

Merupakan karya asli seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali tema dan yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri.

Jika pernyataan ini di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 22 Juli 2021



ANDI USPIN SAPUTRA

NIT.16.41.026

PRAKATA

Assalamualaikum wr.wb segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatnya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : **PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ABK DI ATAS KAPAL “OFT MARA”**.

Adapun tugas ini, merupakan salah satu persyaratan bagi penulis sebagai taruna dalam menyelesaikan studinya pada program Diploma IV di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Tidak sedikit tantangan yang penulis hadapi selama perjalanan untuk mencapai cita-cita namun penulis senantiasa tabah dan berusaha untuk menghadapi segala rintangan sehingga mencapai keberhasilan di dalam penyelesaian skripsi ini. Dan penulis menyadari bahwasanya dalam penyelesaian tugas ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari susunan kalimat, segi bahasa, cara penulisan serta pembahasan materi. Untuk itu penulis senantiasa menerima kritik atau saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini.

Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Capt. Sukirno, M.M.Tr., M.Mar Selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Capt. Welem Ada', M.Pd., M.Mar Sebagai Pembimbing Materi di dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
3. Muhlisin, S.A.P., M.Mar Sebagai pembimbing Teknik di dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Capt. Aries Allolayuk, M.Pd. Sebagai Penguji 1 yang juga telah membimbing dalam materi penulisan skripsi ini.
5. Subehana Rachman, S.A.P.,M.Adm.S.D.A Sebagai Penguji 2 yang juga telah membimbing dalam materi penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga amal ibadah yang kita kerjakan dapat bermanfaat dan mendapatkan berkat dari Allah SWT, Amin.

Makassar, 22 Juli 2021

Penulis



ANDI USPIN SAPUTRA

Nit . 16.41.026

ABSTRAK

ANDI USPIN SAPUTRA , 2021 *Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di Atas Kapal OFT. MARA* (dibimbing oleh Capt. Welem Ada', M.Pd., M.Mar dan Muhlisin, S.A.P.,M.Mar).

Peranan pemimpin untuk memberikan motivasi kerja kepada anak buah kapal sangat dibutuhkan untuk memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di atas kapal dan tidak terjadi penundaan dan penumpukan.

Penelitian ini berlokasi pada kapal OFT MARA adapun waktu yang dibutuhkan penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu selama 12 bulan 3 hari, dimulai pada tanggal 29 Juni 2019 sampai dengan 02 Juli 2020 dengan menggunakan metode wawancara antara penulis dengan ABK dan Perwira di atas kapal tentang peranan pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja ABK di atas kapal OFT MARA.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah : Kurangnya motivasi kerja ABK di atas kapal di sebabkan karena hubungan antara Pemimpin dengan ABK kurang kondusif. Kurangnya diskusi antara ABK dengan Pemimpin membuat hubungan tidak harmonis.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan motivasi ABK diperlukan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif. Pemimpin harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

ABSTRACT

ANDI USPIN SAPUTRA , 2021 The Role of Leadership in Increasing Work Motivation Aboard OFT Ships. MARA (supervised by Capt. Welem Ada', M.Pd., M.Mar and Muhlisin, S.A.P., M.Mar).

The role of the leader to provide work motivation to crew members is needed to provide encouragement in carrying out tasks and work on board the ship and there will be no delays and buildup.

This research is located on the OFT MARA ship while the time needed by the author in conducting this research is 12 months 03 days, starting on June 29, 2019 to July 02, 2020 using the interview method between the author and the crew and officers on board about the role of leaders in improving work motivation of crew members on the OFT MARA ship.

The conclusions in this study are: The lack of work motivation of crew members on board the ship is caused because the relationship between the leader and crew is not conducive. The lack of discussion between the crew and the leader makes the relationship not harmonious.

To increase the morale and motivation of crew members, it is necessary to have comfortable and conducive working conditions. Leaders must be able to establish good relationships with their subordinates so as to create a comfortable work environment.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Hasil Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Teori Peran, Pemimpin, Kepemimpinan Dan Motivasi	4
B. Bentuk Kepemimpinan	11
C. Gaya Dan Fungsi kepemimpinan	12
D. Tugas Dan Tanggung Jawab Masing-Masing ABK	12
E. Hubungan Antar Variabel	24
F. Kerangka Pikir	26
G. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Definisi Operasional Variabel	28
C. Populasi Dan Sampel	29
D. Metode Pengumpulan Data	30
E. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	32
B. Pembahasan Hasil Penelitian	35
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1. Kerangka Pikir	27
Tabel 3.1. Rumus Persentase Skor Aktual	31
Tabel 4.1. Motivasi Kerja ABK di Kapal OFT Mara	33
Tabel 4.2. Diskusi Antara Pimpinan dan ABK	34
Tabel 4.3. Gaya Kepemimpinan di atas Kapal OFT MARA	34
Tabel 4.4. Hubungan Antara ABK dengan ABK	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kapal laut merupakan sarana yang paling cocok untuk transportasi sehingga dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara efisien dan ekonomis baik dari segi biaya. Demikian halnya dalam peningkatan pembangunan khususnya sarana dari prasarana suatu daerah, kapal laut sangat berperan sebagai alat transportasi barang, kapal-kapal laut ini dikontrak untuk melayani pengiriman dari suatu tempat ke tempat yang lain atau dari satu negara ke negara lain.

Sehubungan dengan meningkatnya penggunaan jasa angkutan laut dan efisiensi waktu yang dibutuhkan, maka pihak perusahaan pelayaran harus meningkatkan mutu pelayanan dan memenuhi keinginan konsumen. Hal ini sangat penting karena menyangkut suatu kepercayaan konsumen untuk menggunakan kapal laut tersebut sebagai alat pengangkutan, sehingga diperlukan tenaga yang cakap, terampil dan bertanggung jawab dibawah pimpinan seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi pada setiap bawahannya.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh anak buah kapal untuk memberikan dorongan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dan pekerjaan di atas kapal, seperti perawatan dan pengecatan pada lambung dan akomodasi, perawatan alat safety, peralatan alat bongkar muat dan aktivitas lain. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi atau usaha. Pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya, karena pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasinya, dia juga mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada

sasaran-sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Di atas kapal manajemen puncak adalah nakhoda. Nakhoda mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh atas terlaksananya pelayaran yang baik berkaitan dengan keselamatan kapal, muatan, penumpang serta keselamatan kru kapalnya. Dalam kedudukannya sebagai wakil pengusaha kapal nakhoda berkewajiban menyelesaikan perjalanan dengan waktu yang tepat dan biaya minim. Dewasa ini kita kenal pemimpin sebagai seorang yang mampu memahami dan mengerti dengan baik atas apa yang akan dilakukan, atau bisa juga disebut orang yang memiliki kelebihan sehingga ia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk mengarahkan serta mampu membimbing bawahannya sehingga akan mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Setiap pemimpin harus mampu memberikan contoh kedisiplinan yang dapat diteladani buahnya karena faktor tersebut merupakan kunci dari keberhasilan seseorang dalam memimpin anak buahnya. Mengingat disiplin merupakan faktor penting dan kunci dari suksesnya suatu usaha, maka peranan dari nakhoda sebagai pemegang komando tertinggi di atas kapal sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan agar nantinya akan memiliki anak buah yang bertanggung jawab sehingga kelancaran dan transportasi laut dapat terwujud dan itu pun dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan pelayaran.

Sesuai hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul **"PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ABK DI ATAS KAPAL "OFT MARA"**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas yaitu bagaimana peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja ABK di

atas kapal OFT MARA?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja ABK di atas kapal OFT MARA.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam bidang pelayaran agar para pemimpin atau Nakhoda dapat memotivasi kinerja ABK nya di atas kapal.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian di harapkan dapat menambah kemampuan para pemimpin atau Nakhoda untuk bisa memberikan motivasi kepada ABK-nya di atas kapal agar kinerja nya semakin baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan dalam suatu struktur di atas kapal merupakan suatu faktor yang menentukan mutu kualitas suatu jasa angkutan laut baik itu yang mengangkut barang maupun penumpang. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu manajemen di atas kapal antara para ABK berhasil dilaksanakan dengan sukses. Kepemimpinan merupakan puncak dari pembuat kebijakan yang akan dilakukan oleh seluruh ABK. Seorang Nakhoda dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara membina, mengarahkan serta memberi petunjuk guna kelancaran ABK dalam melakukan pekerjaannya.

A. Teori Peran, Pemimpin, Kepemimpinan Dan Motivasi

1. Pengertian Peran

Adapun makna dari kata “peran” dapat dijelaskan lewat beberapa cara. Pertama, suatu penjelasan historis menyebutkan, konsep peran semula dipinjam dari keluarga drama atau teater yang hidup subur pada zaman Yunani kuno (Romawi). Dalam arti ini, peran menunjuk pada karakteristik yang disandang untuk dibawakan oleh seseorang aktor dalam sebuah pentas drama.

Menurut Beck, William dan Rawlin (2003:93), pengertian peran adalah cara individu memandang dirinya secara utuh meliputi fisik, emosional, intelektual, sosial dan spiritual. Selanjutnya menurut Suhardono (2014:55), peran merupakan seperangkat patokan, yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang, yang menduduki suatu posisi.

Perilaku peran mungkin berbeda dari perilaku yang diharapkan karena beberapa alasan. Sedangkan, Ahmadi (2012:90) mendefinisikan peran sebagai suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat

dalam situasi tertentu berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

2. Pengertian Pemimpin

Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin".

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan - khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas- aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. Kartini Kartono (1994 : 181).

3. Pengertian Kepemimpinan

Sedangkan arti 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.

Selanjutnya Thoha (2005:78) mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

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".

Juga dikatakan oleh Davis (2007:65) bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah mendorong kelompok kepemimpinan arah mencapai tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus dilakukan dengan sumber-sumber daya serta kepemimpinan yang ada.

Menurut Gibson (2009:6) "Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (concoersive) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu".

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kehendak untuk mengendalikan keadaan, pemahaman perencanaan tindakan dengan kekuasaan untuk meminta ABK penyelesaian tugas dengan menggunakan kemampuan para ABK secara koperatif.

a) Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang

pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1) Teori Sifat

Teori ini penekanannya lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

Menurut Stogdill dalam Sutikno (2014:26), sifat-sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat-sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang pemimpin berada di dalam organisasi yang flexible dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis.

Menurut Darf dalam Sutikno (2014:26), menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi.

2) Teori Perilaku

Teori ini lebih terfokus pada tindakan – tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

3) Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda – beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchard dalam

Sutikno (2014:27), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda – beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah:

- 1) Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas
- 2) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- 3) Norma yang dianut kelompok
- 4) Ancaman dari luar organisasi
- 5) Tingkat stress
- 6) Iklim yang terdapat dalam organisasi

Menurut Fread Fiedler dalam Sutikno (2014:27), “Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.”

4) Teori Jalur-Tujuan (Path Goal)

Menurut model ini, pemimpin menjadi efektif karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi para pengikut, kinerja dan kepuasan. Teori ini dianggap sebagai path-goal karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Ivancevich, dkk, 2007:205).

Dasar dari path goal adalah teori motivasi ekspektansi. Teori awal dari path goal menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang bagus dalam memberikan imbalan pada

bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (contingent) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik.

Perkembangan awal teori path goal menyebutkan empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin meliputi direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dan tiga sikap bawahan meliputi kepuasan kerja, penerimaan terhadap pimpinan, dan harapan mengenai hubungan antara usaha – kinerja-imbalan.

Model kepemimpinan jalur tujuan (path goal) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dasar dari model ini adalah teori motivasi eksperimental. Model kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Robert House yang berusaha memprediksi ke-efektifan kepemimpinan dalam berbagai situasi.

5) Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu:

- 1) “Kelebihan rasio, ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara – cara menggerakkan organisasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- 2) Kelebihan Rohaniah, artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan,

sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri teladan bagi para pengikutnya.

3) Kelebihan Badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat.” (Wursanto dalam Sutikno 2014).

6) Teori Kharismatik

Menyatakan bahwa, “Seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai charisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

Pengaruh yang luar biasa ini dapat dilihat dari pengorbanan yang diberikan oleh para pengikut untuk pribadi sang pemimpin, sampai-sampai mereka rela untuk menebus nyawanya untuk sang pemimpin. Konsep kepemimpinan yang kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno.” Namun secara konseptual kepemimpinan kharismatik ini dalam pandangan ilmiah dipelopori oleh Robert House, yang meneliti pemimpin politik dan religius di dunia. Sutikno (2014:29).

4. Pengertian Motivasi

Sunyoto (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat pula diartikan faktor penting yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Di samping motivasi sebagai latar belakang yang melandasi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan tau kebutuhan. Kebutuhan tersebut yang dapat membuat

seseorang bersemangat, ditekan, atau termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri; atau dengan pengertian lain bahwa seseorang akan bertindak atau berbuat menurut cara- cara tertentu yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhannya.

Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Nawawi (2005) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari keempat pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sehingga orang tersebut melakukan tindakan tertentu.

B. Bentuk Kepemimpinan

Kepemimpinan itu timbul dalam suatu organisasi. Hal ini memang benar, walaupun pada hakekatnya lebih tegas dikatakan bahwa kepemimpinan itu akan timbul kapan dan dimanapun, dan pada umumnya mencakup tiga hal:

1. Adanya orang yang dipengaruhi
2. Adanya orang yang mempengaruhi
3. Orang yang mempengaruhi mendorong kepada tercapainya suatu tujuan.

Dengan demikian bentuk kepemimpinan tidak akan sama dengan lainnya, oleh karena organisasi yang satu akan berlainan dengan yang lain. Hal ini akan bergantung pada beberapa faktor seperti jenis organisasi, besar kecilnya organisasi, tujuan, fungsi, jenis kegiatan, tugas pokok dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa hal tersebut diatas, maka bentuk kepemimpinan itu dapat dibedakan menjadi empat macam:

1. Pemimpin formal
2. Pemimpin informal
3. Kepemimpinan langsung
4. Kepemimpinan tidak langsung

C. Gaya Dan Fungsi Kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan

Menulis Handoko (2002:87) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Thoha (2005:122) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain maka gaya kepemimpinan tersebut akan tampak dalam hal pembuatan keputusan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Menurut Kartono (2003:76), fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun, member atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan memberikan supervise/ pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

D. Tugas Dan Tanggung Jawab Masing-Masing ABK

Setiap pemimpin atau nakhoda harus mengetahui tugas dan

tanggung jawab masing-masing ABK agar nakhoda bisa mengatur fungsi dan tugas sesuai dengan bagian masing-masing ABK. Adapun tugas dan tanggung jawab ABK sebagai berikut :

1. Deck Departement

Nakhoda adalah sebagai pimpinan kapal, pemegang kewibawaan di kapal, jaksa atau pegawai kepolisian, pegawai sipil dan notaris.

- a. Nakhoda mempunyai kekuasaan mutlak di atas kapal baik pada salah pengoperasian kapal di laut dan di pelabuhan, berdasarkan undang-undang terhadap semua orang yang berada di atas kapal.
- b. Nakhoda mempunyai tanggung jawab serta wewenang penuh secara keseluruhan dalam penerapan, pelaksanaan sistim manajemen keselamatan kapal (ISM Code).
- c. Nakhoda bertanggung jawab penuh atas keselamatan kapal, personil di kapal dan untuk pencegahan polusi menurut standar yang disyaratkan oleh perusahaan dari kode internasional manajemen keselamatan untuk operasi kapal yang aman, kelaikan laut, efesiensi dan pengoperasian kapal secara ekonomis dan lain-lain.
- d. Melaksanakan kebijakan perusahaan dalam bidang keselamatan dan lindungan lingkungan, memotivasi awak kapal agar selalu memperhatikan dan mematuhi ketentuan manajemen sesuai prosedur secara jelas dan mudah dipahami.
- e. Memeriksa dan memastikan agar persyaratan yang ditentukan dalam sistem manajemen keselamatan diperhatikan dan dijalankan serta melaporkan kekurangannya kepada DPA.

- f. Mengikuti prosedur perusahaan dengan tugas pada saat terjadi polusi atau kerusakan pada pihak ketiga atau struktur kapal.
- g. Mengelola disiplin awak kapal sesuai dengan prosedur perusahaan, memastikan laporan penilaian yang bersifat rahasia dari semua officer dan rating telah dilengkapi sesuai dengan prosedur perusahaan, memastikan telah dilengkapi sesuai dengan prosedur perusahaan.
- h. Melaksanakan pekerjaan lainnya yang wajar yang mungkin dibutuhkan oleh perusahaan.
- i. Memberikan bantuan kepada kapal lain yang mengalami kesukaran sesuai dengan persyaratan internasional, bantuan yang telah diberikan harus dilaporkan secepatnya kepada director perusahaan.
- j. Mengadakan familirisasi terhadap semua perwira dan rating, membuat inspeksi harian pada semua bagian kapal dengan perhatian khusus pada daerah umum, ruang permesinan, kabin officer, perbekalan makan gudang dan dapur, untuk memastikan standar kebersihan dan kesehatan yang tetap terpelihara.

2. Muallim I

Muallim I adalah kepala departemen Deck dan sebagai perwira pengganti apabila nakhoda berhalangan dan bertindak sebagai pengawas langsung setiap pekerjaan di bagian deck yang sifatnya sangat berbahaya.

Muallim I bertanggung jawab kepada nakhoda meliputi

- a. Menyelenggarakan tugas jaga navigas
- b. Administrasi, pengawasan koperasian yang aman dan ekonomis di deck departemen, pemeliharaan semua ruangan dan perlengkapan di bawah tanggung jawabnya, ketetapan waktu dalam mempersiapkan semua ruangan

serta mengadakan pencatatan secara teliti dan benar.

- c. Menyelenggarakan buku harian deck, buku olah gerak, buku catatan minyak, dan buku catatan lainnya, yang ada kaitannya dengan dept-deck dengan baik dan benar.
- d. Memeriksa dan mengawasi kegiatan bongkar muat muatan.
- e. Untuk pemeliharaan dari semua perlengkapan keselamatan, keselamatan jiwa dan pemadam kebakaran, kecuali di tentukan secara khusus untuk departemen mesin.
- f. Sebagai perwira pencegah kecelakaan bekerja sama dengan masinis II untuk menjamin kondisi kerja yang aman di atas kapal dan mengawasi semua tingkat pekerjaan khususnya yang berhubungan dengan kegiatan di deck agar dilaksanakan dengan aman sesuai dengan kecakapan pelaut yang baik.
- g. Melaksanakan inpeksi yang dianggap perlu atau yang diperintahkan oleh nakhoda.
- h. Mengawasi pelatihan cadet deck.
- i. Melaksanakan perawatan, pemeliharaan dan pengamanan pada sekoci penolong dan perlengkapannya.

Mualim I mempersiapkan kapal berlayar

Sebelum pemberangkatan kapal dari pelabuhan Mualim I harus menjamin bahwa anak buah departemen deck sudah lengkap, barang-barang dan perlengkapan cukup untuk pelayaran yang direncanakan, serta mengadakan keamanan siap berlayar semua bagian kapal yang menjadi tanggung jawab departemen deck, terutama memberikan perhatian khusus kepada keseimbangan kapal, penutup kedap air, persediaan air tawar cukup untuk pelayaran dimaksud.

Mualim I pada saat perbaikan kapal

- a. Membuat laporan kepada manager armada tentang kerusakan yang terjadi di atas kapal dan meminta petunjuk tentang cara perbaikan yang harus dilaksanakan.
- b. Membuat rencana kerja selama kapal dalam perbaikan dengan persetujuan/petunjuk port engineer.
- c. Mengawasi dan membuat laporan perkembangan selama kapal dalam perbaikan.

3. Mualim III

Tugas dan Tanggung Jawab Mualim III di atas Kapal Sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Mualim I
- b. Bertanggung jawab kepada Mualim I, yang akan memberikan tugas kepadanya baik waktu di laut maupun dipelabuhan dan membantu dalam pekerjaan muatan
- c. Bahwa papan pengumuman pelayaran dipasang dengan baik di gangway, pada waktu kapal di pelabuhan.

Sarana Penyelamatan Diri dan Pemadam Kebakaran Mualim

III Bertanggung jawab atas :

- a. Seluruh sarana penyelamatan diri (SPD) dan sekoci penolong.
- b. Perlengkapan deteksi kebakaran dan sarana pemadaman kebakaran (PK).
- c. Perlengkapan manual isyarat kabut
- d. Sarana dan perlengkapan komunikasi visual dan menyelenggarakan catatan mengenai hal tersebut diatas.

Mualim III Bertanggung Jawab Atas Navigasi sebagai berikut:

- a. Tugas jaga navigasi
- b. Pemutakhiran publikasi seperti daftar suar, Isyarat Kabut dan Petunjuk Pelayaran.
- c. Pengetesan perlengkapan navigasi, mesin kemudi, kendali

dan telegraph anjungan, perlengkapan komunikasi, peluit dan sirene sebelum kapal bertolak. Mencatat pengujian dan memberitahu nakhoda sesudahnya

- e. Membantu Mualim I dalam mengoreksi peta, publikasi dan pemeliharaan perlengkapan anjungan dan paham dengan tugas dan tanggung jawab mualim II.

4. Bosun

Tugas dan tanggung jawab Bosun

Bertanggung jawab kepada Mualim I mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a. Pengaturan dan pelaksanaan pemeliharaan rutin deck, pengawasan kerja harian juru mudi dan kelasi.
- b. Pengaturan tugas juru mudi dan kelasi dalam rangka pengaturan bongkar muat, sandar/labuh dan mengevaluasi hasil kerja mereka.
- c. Siaga haluan pada saat olah gerak dan menyiapkan jangkar pada saat lego/hibob.
- d. Mencatat serta melaporkan semua pelaksanaan kerjanya kepada Mualim I

5. Juru Mudi

Juru Mudi bertanggung jawab kepada Mualim I menangani hal-hal sebagai beriku

- a. Pada saat kapal berlayar, bertugas jaga dianjungan melaksanakan siaga dan menangani kemudi kapal.
- b. Menyiapkan bendera-bendera, alat-alat pemadam di deck dan perlengkapan lainnya seperti yang diperintahkan oleh Mualim I atau Mualim Jaga.
- c. Memelihara dan menjaga kebersihan di anjungan serta bagian-bagian kapal lainnya seperti yang diperintahkan Mualim I.

6. Ordinary Seamen

Ordinary Seamen Bertanggung jawab di atas Kapal Sebagai berikut :

- a. Pemeliharaan tali dan kabel mooring, tali pinal, perlengkapan, dan mengikuti instruksi dari bosun.
- b. Pemeliharaan baja dan cat pada dek terbuka maupun sisi kapal.
- c. Mentaati jam jaga sebagaimana yang diharuskan oleh pimpinan.
- d. Membantu penambatan dan membuka tambatan kapal saat diperlukan.
- e. Membantu operasi kargo di pelabuhan, baik sebagai penjaga, juru hitung, atau membantu pengamanan bersama Bosun.
- f. Mengemudikan derek dan crane (jika memenuhi syarat).

7. Crane Operator

Tugas dan Tanggung jawab Operator Crane di atas kapal Sebagai berikut :

- a. Mengoperasikan jenis dan kapasitas crane sesuai dengan SIO yang dimiliki (Kelas A/B/C).
- b. Dilarang meninggalkan kabin operator selama crane beroperasi
- c. Melakukan pemeriksaan dan pengamatan terhadap kemampuan kerja crane serta merawat kondisinya termasuk juga alat-alat piranti keselamatannya dan alat perlengkapan lainnya yang berkaitan dengan bekerjanya crane tersebut (mis. Boom naik/boom turun, swing, block naik/turun, dll).
- d. Operator harus mengisi buku pemeriksaaan harian dan buku pengoperasian harian selama crane beroperasi.
- e. Apabila ditemukan piranti keselamatan atau

perlengkapannya tidak berfungsi dengan baik atau rusak, operator harus segera menghentikan crane-nya dan segera melapor kan pada atasannya.

- f. Operator bertanggungjawab penuh terhadap crane yang dioperasikannya.
- g. Melaporkan kepada atasan jika terjadi kerusakan atau gangguan-gangguan lain pada crane dan alat-alat perlengkapannya.
- h. Memindahkan Dozer ketika Muatan di tongkang tidak rata.

8. Loader Operator

Tugas dan Tanggung jawab Operator Loader di atas kapal sebagai berikut :

- a. Operator wajib memeriksa alat loader secara rutin setiap hari seperti Oli dan Belt Conveyor.
- b. Mengoperasikan Loader untuk memindahkan muatan dari tempat satu ke tempat yang lain secara tepat dan cepat.
- c. Melaporkan jika terjadi kerusakan pada alat Loader.
- d. Menjaga kesehatan loader dengan cara merawat dan memperbaiki jika terjadi kerusakan.
- e. Bertanggung jawab dalam hal pengiriman serta memastikan memarkir loader di area yg telah di sediakan.
- f. Memastikan alat telah mati ketika tidak digunakan dengan memeriksa remote loader dan menginfokan ke anjungan bahwa alat tersebut telah mati.

9. Dozer Operator

Tugas dan tanggung jawab Operator Dozer di kapal :

- a. Membantu Juru Mudi membersihkan Muatan yang tumpah di deck kapal.
- b. Meratakan Muatan di tongkang agar operator crane cepat mengambil muatan di tongkang.
- c. Selalu memperhatikan bahan bakar Dozer sebelum

pindah ke tongkang.

- d. Membantu Bosun dan OS dalam membersihkan karatan di deck kapal ketika dozer tidak beroperasi.

10. CATERING DEPARTEMENT

a. Koki

Tugas dan tanggung jawab Koki

Koki bertanggung jawab kepada Muallim I mengenai hal-hal berikut:

- 1) Mengajukan dan menyiapkan kebutuhan bahan makanan sesuai menu.
- 2) Memasak makanan sesuai menu dengan memperhatikan nilai-nilai gizi serta syarat-syarat kesehatan.
- 3) Menyiapkan usulan kebutuhan alat-alat dapur.
- 4) Melaksanakan pengadaan bahan-bahan makanan kering/basah yang diperlukan untuk pelayaran dimaksud.
- 5) Melaksanakan tugas seperti yang diperintahkan oleh Nakhoda/perwira-perwira.

b. Assisten Koki

Tugas dan Tanggung jawab asisten Koki Sebagai Berikut :

- 1) Menyiapkan peralatan memasak yang akan dipergunakan.
- 2) Menyiapkan bahan mentah yang akan diolah
- 3) Membersihkan dan menyimpan peralatan yang telah digunakan.
- 4) Membantu chef dalam mengolah makanan.
- 5) Menggunakan peralatan dapur sesuai dengan fungsinya.
- 6) Membersihkan dan menyimpan peralatan dapur sesuai dengan karakter masing-masing alat.

- 7) Menggunakan bumbu dapur sesuai dengan kebutuhan secara tepat.
- 8) Memilih dan memasak sayuran sesuai dengan kebutuhan dan prosedur yang benar.

c. Koki II

Tugas dan tanggung jawab second cook :

- 1) Bertugas membantu chief cook.
- 2) Membuat laporan kepada kepala cook.
- 3) Bertugas memasak sehari-hari atas perintah chief cook dan membantu / mengawasi Pelayan pada aspek tugasnya.
- 4) Membuat Minuman dan Makanan Pada waktu coffe break.

d. Pelayan

Tugas dan tanggung jawab Pelayan :

- 1) Melayani pejabat saat makan.
- 2) Membantu Koki , Koki kedua dan membantu persiapan peralatan dapur dan tugas kebersihan sehari-hari.

11. ENGINE DEPARTEMENT

a. Kepala Kamar Mesin

Tanggung jawab Kepala Kamar Mesin :

- 1) KKM adalah Kepala departemen mesin dan tanggung jawab kepada nakhoda mengenai administrasi, pengawasan keselamatan dan penghematan operasi pada departemen mesin.
- 2) Untuk pengoperasian, pemeliharaan dan perbaikan yang tepat guna pada semua mesin-mesin dan perlengkapan listrik, mesin perlengkapan deck, mesin pendingin bahan makanan dapur dan perlengkapan lainnya seperti yang telah ditetapkan.
- 3) Tanggung jawab yang berhubungan dengan sistim

muatan dan mesin perlengkapan deck akan dilakukan bekerja sama dengan Mualim I.

- 4) KKM secara pribadi agar mengawasi semua pekerjaan dengan sifat bahaya yang tidak umum dan agar melihat bahwa semua tindakan keselamatan diperhatikan dengan cermat.
- 5) KKM sering melakukan inspeksi ke ruangan mesin untuk memastikan pengoperasian mesin-mesin dengan benar dan melihat bahwa awak kapal yang mengoperasikan, melakukan tugas-tugasnya dengan perhatian.
- 6) Merencanakan permintaan bunker dan minyak lumas.

b. Masinis III

Tanggung Jawab Masinis III di atas kapal :

- 1) Bertanggung jawab kepada KKM.
- 2) Melaksanakan Dinas jaga.
- 3) Bertanggung Jawab Atas perawatan dan operasi mesin bantu.
- 4) Membantu Operator Dozer , Crane dan Loader jika terjadi kerusakan.

c. Masinis IV

Tanggung jawab Masinis IV di atas kapal :

- 1) Melakukan penjagaan di kamar mesin di laut.
- 2) Melakukan perawatan dan pengoperasian pompa kapal, purifiers, oil separator, sewage plant, air compressor, dan lain-lain.
- 3) Pelaksanaan setiap tugas khusus yang diberikan oleh Kepala Kapal Mesin kepadanya.
- 4) Untuk menjalankan tugas tugas dan pekerjaan perawatan yang mungkin ditunjuk oleh Kepala Kapal Mesin atau Masinis Dua.

- 5) Menguji dan Merawat CABA Compresor ,Pemadam Kebakaran semi portable, Ventilation Equipment Fire Flaps dan Lifeboat Engines.

d. Electrician

Tugas dan Tanggung Jawab electrician di atas kapal :

- 1) Mampu memperbaiki masalah kelistrikan dari mesin atau peralatan lainnya yang ada di kapal demi kelancaran operasional perusahaan.
- 2) Melakukan pemeliharaan rutin pada seluruh peralatan listrik di kapal.
- 3) Membuat perencanaan dalam penggunaan listrik.
- 4) Mengganti dan Memperbaiki Lampu di kapal jika ada Yang rusak.

e. Mekanik

Tugas dan Tanggung Jawab Mekanik di atas kapal :

- 1) Mengendalikan dan berpartisipasi dalam operasi, pemeliharaan, dan perbaikan peralatan mekanik, listrik dan elektronik dan mesin di kapal.
- 2) Memesan bahan bakar dan department store ruang mesin lainnya dan memelihara catatan operasi.
- 3) Melakukan pengawasan teknis dari instalasi, pemeliharaan, dan perbaikan mesin dan peralatan kapal untuk memastikan kesesuaian dengan spesifikasi dan peraturan.
- 4) Memeriksa dan melakukan perbaikan dan pemeliharaan darurat untuk mesin, loader, crane dan dozer.
- 5) Mengawasi ruang mesin, memantau dan mencatat kinerja mesin, mesin dan peralatan tambahan.

f. Fitter

Tugas dan Tanggung jawab Fitter di atas Kapal :

- 1) Melakukan pemotongan material sesuai bentuk dan ukuran yang di minta oleh KKM.
- 2) Melakukan Penyetelan item menjadi beberapa section kemudian merangkai menjadi suatu bentuk yang sudah ditentukan di drawing
- 3) Menyiapkan Mesin las, cutting torch, grinda, meteran, waterpas, siku, chainblock sebelum Melakukan pekerjaan
- 4) Menganalisa serta merapikan hasil pekerjaan, termasuk menggerinda, cleaning serta semua yang berkaitan dengan kelurusan dan kesesuaian hasil penyambungan pipa.

g. Oiler

Tugas dan tanggung jawab Oiler :

- 1) Menguasai, mengatasi dan mencatat semua alat-alat indikator pesawat yang sedang berjalan dan memeriksa minyak pelumas.
- 2) Melaporkan kepada Masinis jaga apabila ada kelainan-kelainan pada pesawat yang sedang berjalan.
- 3) Melaksanakan pekerjaan harian di kamar mesin, membantu setiap ada tugas yang diperlukan pada waktu olah gerak dan harus berada di kamar mesin.
- 4) Membantu pencegahan pencemaran laut dan keselamatan kerja.
- 5) Melaksanakan kebersihan pesawat-pesawat, peralatan kerja serta kamar mesin.
- 6) Melaksanakan tugas lainnya seperti yang diperintahkan oleh masinis II atau masinis jaga

E. Hubungan Antar Variabel

- a. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja ABK

Seorang pemimpin atau nakhoda berkewajiban mendorong para ABK untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan ABK untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, berusaha menciptakan hubungan-hubungan saling menghormati dengan sesama ABK. Menurut Robbins (2006) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Handoko (2009) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Seorang pemimpin atau nakhoda mempunyai tugas memimpin, membimbing, mengarahkan ABK sehingga ABK harus melaksanakan apa yang telah diperintah oleh nakhoda. Dengan adanya perintah yang diberikan oleh nakhoda, ABK lebih terarah dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, ABK lebih tahu standar- standar apa yang telah ditetapkan nakhoda dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga diharapkan kinerja ABK baik dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja ABK.

b. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja ABK

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja ABK agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan.

Motivasi seseorang berawal dari suatu kebutuhan lalu muncul keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku tertentu demi

tercapainya kebutuhan tersebut. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan.

Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi nakhoda dalam peningkatan kinerja ABK. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ABK.

c. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja ABK

Nitisemito (1996) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan yang baik akan menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga kinerja mereka juga akan meningkat.

Penelitian Mashul Akbar Sukamto, Masjaya, dan M. Gunthar Riady menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

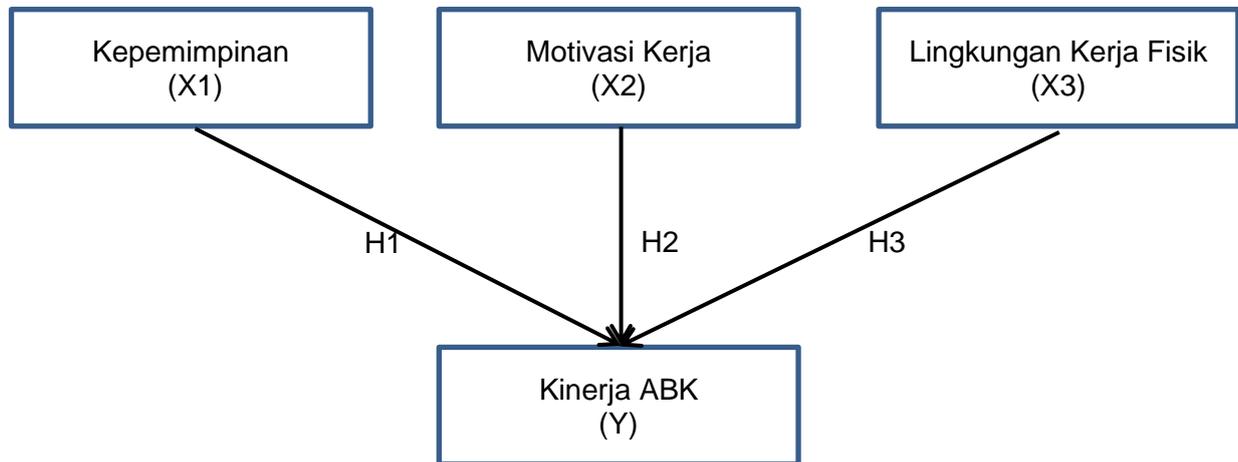
H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja ABK.

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran mengenai pengaruh

kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja ABK sebagai berikut :

Tabel 2.1. Kerangka Pikir



Sumber Data : Diolah 2020

G. Hipotesis

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja ABK.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ABK.

H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja ABK.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah jenis kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk variabel berupa informasi-informasi sekitar pembahasan baik secara lisan maupun tulisan. Data dalam bentuk lisan ini diperoleh dari hasil wawancara yang akan dilakukan terhadap Nahkoda kapal, beserta Perwira di atas kapal.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan terhadap pengumpulan data serta rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai sehingga dapat menjawab pertanyaan dalam penelitian.

B. Definisi Operasioanal Variabel

Definisi Operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yanglain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

1. Variabel Bebas (X)

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kehendak untuk mengendalikan keadaan, pemahaman perencanaan tindakan dengan kekuasaan untuk meminta ABK penyelesaian tugas dengan menggunakan kemampuan para ABK secara kooperatif.

b. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

c. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi ABK baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Variabel Terikat (Y)

a. Kinerja ABK

Kinerja ABK adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh unit yang akan di teliti dan setidaknya mempunyai satu sifat yang sama dan yang menjadi populasi dalam penulisan ini yaitu semua perwira diatas kapal di mana jumlah kru kapal pada saat itu sebanyak 49 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan representasi dari populasi yang di teliti dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu semua perwira dan ABK (bosun, juru mudi, crane operator, doser operato, loader operator, fitter, electrician, mekanik, oiler dan kelasi) untuk mengetahui petingnya kepemimpinan dan motivasi kerja di atas kapal. Sebanyak 14 kru yang terdiri dari 4 perwira dan 10 ABK.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode ini digunakan untuk menunjukkan bagaimana data diperoleh sebelum dianalisa. Berikut ini adalah langkah-langkah yang digunakan oleh penulis :

1. Studi Pustaka

Langkah utama dan paling penting dalam melakukan suatu penelitian adalah mencari serta menemukan referensi-referensi yang berhubungan dengan masalah yang akan penulis teliti. Selain itu referensi-referensi yang diperoleh nantinya dapat digunakan sebagai data pendukung analisa. Selain itu juga penulis melengkapi data-data sebagai bahan argumen dari bahan-bahan referensi dari berbagai sumber bacaan berupa buku-buku yang relevan dengan topik pembahasan skripsi.

2. Metode Wawancara

Dimana penulis melakukan penelitian dengan cara wawancara kepada orang yang berkompeten untuk memberikan masukan mengenai masalah yang penulis akan bahas nantinya.

3. Kuisisioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data atau informasi yang memungkinkan penulis mempelajari tentang pemahaman, perilaku, karakteristik beberapa orang yang telah ditunjuk untuk pengambilan sample wawancara. Berikut adalah beberapa pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis:

- a. Bagaimana motivasi kerja ABK di kapal OFT Mara ?
- b. Bagaimana diskusi antara pimpinan dan ABK ?
- c. Bagaimana gaya kepemimpinan di atas kapal OFT Mara ?
- d. Bagaimana hubungan antara ABK dengan ABK ?

E. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan teknik penelitian secara langsung dan menyaksikan sendiri dengan langkah-langkah

sebagai berikut:

1. Menganalisa data mengenai tingkat kemampuan para perwira dan ABK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuisioner dikalikan dengan jumlah responden.

Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

Tabel 3.1. Rumus Persentase Skor Aktual

$$\%skor\ aktual = \frac{skor\ aktual}{skor\ ideal} \times 100\%$$

Sumber Data : Diolah 2020

Skor Aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuisisioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor tertinggi atau semua responden memilih jawaban dengan skor tertinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Keberhasilan suatu pengoperasian kapal ditentukan oleh manajemen di atas kapal itu sendiri, terlihat manusia adalah sebagai tenaga kerja yang merupakan alat dan faktor pusat sehingga tanpa manusia manajemen tidak akan berjalan. Manajemen itu sendiri adalah kegiatankegiatan dalam mencapai tujuan melalui kegiatankegiatan orang lain oleh karena itu faktor manusia dalam pengoperasian kapal sangat dominan sekali.

Walaupun pada zaman modern ini peralatan sudah serba canggih dan otomatis, tetapi penggerak pengoperasian dan peralatan tersebut tetap pada manusia itu sendiri sehingga perhatian kita terhadap kebutuhankebutuhan amatlah penting.

Adapun data-data tempat melaksanakan penelitiannya tepatnya sewaktu melaksanakan Praktek Laut adalah sebagai berikut:

NAME OF VESSEL	: OFT. MARA
CALL SIGN	: PNRI
TYPE	: FLOATING CRANE
PORT OF REGISTRY	: JAKARTA
IMO NUMBER	: 8613815
GROSS TONNAGE	: 40458 MT
DEAD WEIGHT TONNAGE	: 64850 MT
LOA	: 224,65 M
LBP	: 216,00 M
SUMMER DRAFT	: 13,369 M
DISPLACEMENT	: 37165,5 MT
BREADHT	: 32,20 M
DEPTH	: 19,351 M
YEAR OF BUILD & BUILDER	: 28 DECEMBER 1987 ,

RIJEKA - JUGOSLAVIA

MAIN ENGINE : SULZER 7RTA62 / 8760 KW

CARGO MAX CAPACITY : 71546.9 M3

CARGO CRANE : MC GREGGOR (SWL = 32.5 T)
LIEBHERR (SWL = 30.0 T)

OWNER : PT.PELAYARAN SINAR
SHIPPING INDONESIA

OPERATOR : ROCKTREE LOGISTIC PTE.LTD

Dari kejadian kehilangan yang penulis alami maka penulis melakukan kuisisioner dan wawancara kepada ABK kapal untuk membahas masalah tersebut, hasil dari kuisisioner dan wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Motivasi Kerja ABK di Kapal OFT Mara

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Baik	3	20%
2	Cukup	3	20%
3	Kurang	8	60%
	Jumlah	14	100%

Sumber Data : Diolah 2020

Dari analisa diatas menunjukkan Motivasi Kerja ABK di Kapal OFT Mara dibagi menjadi beberapa bagian adalah 3 orang (20%) dengan motivasi kerja yang Baik, 3 orang (20%) dengan motivasi kerja yang Cukup, 8 orang (60%) dengan motivasi kerja yang Kurang.

Tabel 4.2. Diskusi Antara Pimpinan dan ABK

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Baik	2	10%
2	Cukup	4	20%
3	Kurang	8	70%
	Jumlah	14	100%

Sumber Data : Diolah 2020

Dari analisa diatas menunjukkan Diskusi Antara Pimpinan dan ABK dibagi menjadi beberapa bagian adalah 2 orang (10%) dengan motivasi kerja yang Baik, 4 orang (20%) dengan motivasi kerja yang Cukup, 8 orang (70%) dengan motivasi kerja yang Kurang.

Tabel 4.3. Gaya Kepemimpinan di atas Kapal OFT MARA

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Baik	4	30%
2	Cukup	4	30%
3	Kurang	6	40%
	Jumlah	14	100%

Sumber Data : Diolah 2020

Dari analisa diatas menunjukkan Gaya Kepemimpinan di atas Kapal OFT Mara dibagi menjadi beberapa bagian adalah 4 orang (30%) dengan motivasi kerja yang Baik, 4 orang (30%) dengan motivasi kerja yang Cukup, 6 orang (40%) dengan motivasi kerja yang Kurang.

Tabel 4.4. Hubungan Antara ABK dengan ABK

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Baik	2	10%
2	Cukup	2	10%
3	Kurang	10	80%
	Jumlah	14	100%

Sumber Data : Diolah 2020

Dari analisa diatas menunjukkan Hubungan Antara ABK dengan ABK dibagi menjadi beberapa bagian adalah 2 orang (10%) dengan motivasi kerja yang Baik, 2 orang (10%) dengan motivasi kerja yang Cukup, 10 orang (80%) dengan motivasi kerja yang Kurang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian di atas kapal OFT MARA penulis temukan Fakta dan Permasalahan yang terjadi berdasarkan

1. Fakta Kondisi di Atas Kapal "OFT MARA"

a. Kurangnya Komunikasi dalam Pelaksanaan Tugas

Adanya kurang komunikasi dalam pelaksanaan tugas di atas kapal antara Nakhoda dan anak buah kapal semestinya tidak terjadi. Seperti hasil pengamatan penulis saat berada di atas kapal "OFT MARA". Terkadang pendapat ABK atau perwira diabaikan oleh nakhoda begitupun sebaliknya sehingga menimbulkan sebuah perselisihan atau perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan.

Buruknya kepemimpinan nakhoda dapat mempengaruhi penurunan kinerja anak buah kapal dan terjadinya kesalah pahaman dalam berkomunikasi akibat dari tata cara penyampaian tutur kata yang tidak benar dan kurang tepat sasaran. Menyampaikan suatu panggilan hendaknya sesuai dengan tugas perorangan yang sudah terorganisir di kapal, diantara penyampaian berita atau komunikasi tersebut

sebagai seorang nakhoda harus dapat menyampaikan cara berkomunikasi dengan baik, jelas dan dapat dimengerti oleh semua bawahannya. Seorang nakhoda dengan kurang memiliki tata cara maupun teknik-teknik tertentu untuk menciptakan hubungan kerja yang selaras dan baik antara sesama awak kapal, bawahan dan atasan maupun sebaliknya antara atasan dan bawahan, serta kurangnya komunikasi dalam pelaksanaan kerja di atas kapal sehingga timbul berbagai masalah yang diakibatkan tidak terciptanya saling hormat menghormati antara sesama ABK, baik atasan maupun bawahan dengan tetap memegang teguh tanggung jawab wewenang dari masing- masing individu yang bekerja di atas kapal.

- b. Banyaknya Perintah dari Nakhoda yang diabaikan oleh Anak Buah Kapal (ABK)

Banyaknya perintah kerja yang diabaikan oleh anak buah kapal juga dapat disebabkan dari awak kapal yang sudah lama bekerja di atas kapal kemungkinan besar merasa jenuh, gelisah, tekanan mental dimana timbul emosi dari anak buah kapal tersebut yang tak terkendali sehingga dapat mengakibatkan tidak terjalinya komunikasi antara nakhoda dan ABK.

Keadaan kurang menyenangkan ini sering terjadi karena kurangnya peran aktif ABK untuk menciptakan hubungan yang harmonis diantara para ABK yang jika dibiarkan bisa menimbulkan keresahan, rasa ingin menang sendiri bagi seluruh personil kapal.

Dari perasaan tidak suka dan resah yang timbul pada diri bawahan, sehingga menimbulkan ketidak patuhan anak buah terhadap perintah nakhoda, misalnya dalam pemeliharaan alat-alat keselamatan seperti alat pemadam kebakaran, sekoci

penolong, rompi penolong, dan lain-lain catatan untuk pemeliharaan alat-alat tersebut telah diberikan dan diperintahkan kepada ABK namun perintah tersebut diabaikan, yang pada akhirnya terjadi keributan atau insiden berupa percekocokan antara pimpinan dan ABK, hal ini dapat menurunkan kinerja Anak Buah kapal yang menuntut Nakhoda untuk dapat menciptakan suasana kekeluargaan dan kerjasama yang baik.

2. Permasalahan yang timbul di atas kapal “OFT MARA” adalah
 - a. Kurangnya penciptaan situasi yang harmonis antara Nakhoda dan ABK Diatas Kapal

Berbagai masalah yang sering terjadi di kapal dapat disebabkan oleh perilaku Nakhoda yang tidak dapat menciptakan situasi/suasana yang harmonis. Nakhoda adalah penanggung jawab umum atas kapalnya artinya baik buruknya kapal sangat tergantung dari performa dan tingkah laku Nakhoda. Seharusnya seorang Nakhoda dapat menjadi contoh atau tauladan ABK. Baik itu tata cara, tingkah laku dan keterampilan seorang Nakhoda akan sangat mempengaruhi atmosfer kehidupan sehari-hari di atas kapal. Nakhoda memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja ABK, baik dengan cara menyapa ABK atau bercanda atau ngobrol di waktu luang.

Seorang Nakhoda harus terampil dan bijaksana dalam bertindak, ikut serta membimbing dan membina dalam kebijakan-kebijakan perusahaan yang diterapkan kepada ABK di atas kapal. Sehingga menjadi Nakhoda yang terampil dalam mengemban dan membina ABK di atas kapal terhadap latihan-latihan khusus yang berdasarkan STCW 2010 Amandemen Manila Hubungan kerja di atas kapal kurang harmonis. Komunikasi antar nakhoda dan ABK yang kurang

baik sering terjadi karena kurangnya peranan dan kemampuan Nahkoda dalam menciptakan hubungan yang harmonis di antara personil-personil, sehingga timbul kesalahpahaman di antara mereka yang jika dibiarkan bisa menimbulkan kegiatan kerja yang kurang harmonis di atas kapal. Sebagai contoh ketika Nahkoda memberi perintah kepada Mualim I untuk persiapan inspeksi oleh petugas pelabuhan / Port Authority, sehingga Mualim I memerlukan para ABK untuk membantu mengerjakan persiapan-persiapan yang diperlukan dalam inspeksi ini. Karena hubungan yang kurang harmonis antara Nahkoda, Mualim I dengan para ABK, maka hasilnya dari inspeksi kurang bagus.

- b. Kurangnya pemberian Motivasi Kerja Nahkoda terhadap ABK
Waktu bekerja/kontrak kerja di atas kapal sangatlah berperan dan berpengaruh terhadap kurangnya motivasi kerja Nahkoda terhadap ABK. Sebagai pimpinan di atas kapal, Nakhoda memegang peranan penting untuk meningkatkan Kinerja anak buah kapal, melalui pembinaan hubungan yang harmonis, baik itu hanya berbincang-bincang di waktu luang, menyapa, menanyakan kabar, dan pemenuhan kebutuhan di atas kapal, dimana pimpinan dituntut untuk melaksanakan sistim manajemen kerja yang benar dan baik di atas kapal. Dari beberapa keadaan yang dijumpai diatas kapal, terdapat kecelakaan atau kejadian yang hampir membuat terjadinya kecelakaan kerja. Kejadian kejadian tersebut bermacam-macam bentuknya, namun setelah ditelusuri salah penyebabnya adalah karena kurangnya motivasi kerja, kelalaian antara ABK dan kurangnya fasilitas kerja serta kelelahan ketika melakukan pekerjaan baru setelah melakukan pekerjaan sebelumnya.

Penulis dapat melihat hubungan antara motivasi yang

diberikan oleh nakhoda dengan pekerjaan yang dilakukan ABK. Yang mana apabila ABK mendapatkan motivasi dari nakhoda mereka akan bekerja sepenuh hati yang akhirnya akan memperhatikan segi segi keselamatan, dan menjalankan tugas sesuai tugas masing-masing.

c. Belum Berjalannya Prosedur Kerja Sesuai ISM Code

Sesuai dengan ISM CODE Code 5.1. Perusahaan harus menetapkan dengan jelas dan mendokumentasikan tanggung jawab pimpinan dengan:

- 1) Mengimplementasikan kebijakan tentang keselamatan dan perlindungan lingkungan dari perusahaan.
- 2) Memotivasi awak kapal dalam pengamatan kebijakan tersebut
- 3) Pemberian perintah-perintah yang tepat dan intruksi-intruksi dengan cara yang jelas dan sederhana
- 4) Pengujian bahwa persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan diamati, dan peninjauan ulang sistem manajemen keselamatan dan melaporkan kekurangan-kekurangannya kepada manajemen di darat.

Kurangnya pelatihan (*familiarisasi*) dan pengenalan (*Implementasi*) prosedur kerja di atas kapal akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari awak kapal. *Familiarisasi* prosedur kerja sangat diperlukan untuk mendapatkan suatu hasil dari setiap awak kapal yang kurang berkualitas dan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Maka dari itu antara pihak perusahaan dan pihak kapal diperlukan suatu kerjasama yang baik untuk melaksanakan suatu metode sistim pelatihan pengenalan (*Implementasi*) prosedur kerja yang baik sesuai dengan yang diatur oleh IMO yang ada didalam SOLAS dan STCW yang di implementasikan dalam ISM CODE. Setiap awak kapal yang

baru naik selalu di berikan pelatihan pengenalan alat-alat kerja dan semua peralatan untuk navigasi dan cara pemakaiannya. untuk setiap minggunya selalu diadakan Implementasi yang berhubungan dengan prosedur kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh manajemen perusahaan, tetapi dalam penerapannya di kapal "OFT MARA" sebagian dari awak kapal terlihat tidak melaksanakannya dengan benar dan terkesan masa bodoh, yang mengakibatkan adanya ketidaksesuaian dengan peraturan STCW dan implementasi dari ISM CODE. Para perwira khususnya mualim satu sebagai kepala kerja harus menerima perkembangan baru ini dan mungkin harus mendorong bawahannya yang seperti itu untuk melibatkan diri dalam pengoperasian kapal.

Banyak cara yang berbeda – beda dalam pengawasan kerja di atas kapal, tetapi sebelum salah satu sistem tersebut diterapkan pemilik kapal harus menetapkan sistem pemeliharaan yang baku dan terorganisir.

d. Kurangnya Koordinasi antara Nahkoda dengan ABK

Kondisi di atas kapal "OFT MARA" Nahkoda sebagai pimpinan di atas kapal jarang sekali bergaul dan terbuka serta bertatap muka dengan para ABK, guna mengetahui kondisi anak buah, baik saat dinas maupun di luar dinas. Nakhoda sebagai pimpinan seharusnya memberikan arahan, masukan serta bimbingan dalam bentuk komunikasi antara pimpinan terhadap ABK tidak terjalin dengan baik. Masalah ini sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja para ABK yang mengakibatkan semangat kerja menjadi kurang bergairah.

Komunikasi antar atasan dan bawahan yang kurang baik sering terjadi di atas kapal, sehingga tidak ada koordinasi antara atasan dan bawahan karena kurangnya peranan dan kemampuan Nahkoda dalam menciptakan hubungan yang

harmonis dengan para personil-personil di atas kapal.

Melihat dari ke-4 (empat) permasalahan diatas maka penulis dapat menentukan dua masalah yang jadi prioritas / masalah utama, yaitu:

- a. Kurangnya penciptaan situasi yang harmonis antara Nakhoda dan ABK Diatas Kapal
 - b. Kurangnya pemberian Motivasi Kerja Nahkoda terhadap ABK
3. Dari hasil yang penulis temui saat dilapangan, penulis dapat menyimpulkan

Keberhasilan suatu pengoperasian kapal ditentukan oleh manajemen di atas kapal itu sendiri, terlihat manusia adalah sebagai tenaga kerja yang merupakan alat dan faktor pusat sehingga tanpa manusia manajemen tidak akan berjalan. Manajemen itu sendiri adalah kegiatankegiatan dalam mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain oleh karena itu faktor manusia dalam pengoperasian kapal sangat dominan sekali.

Walaupun pada zaman modern ini peralatan sudah serba canggih dan otomatis, tetapi penggerak pengoperasian dan peralatan tersebut tetap pada manusia itu sendiri sehingga perhatian kita terhadap kebutuhan-kebutuhan amatlah penting.

Pimpinan sering memberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis, baik secara langsung maupun tidak langsung dikarenakan sering terjadinya penurunan kinerja anak buah kapal atau ABK di atas kapal dalam pelaksanaan tugas serta fungsinya. Dari pengalaman dan pengamatan selama penulis bekerja di atas kapal "OFT MARA", timbulnya permasalahan dan ketidak sesuaian dalam pengoperasian kapal, baik langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh seorang Perwira.

Nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal dan pemegang kekuasaan penuh harus dapat mengatasi semua masalah yang timbul atau terjadi. Nakhoda harus dapat menciptakan suasana kerja

yang sebaik-baiknya dan menciptakan suatu interaksi kerjasama kelompok didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan mendorong timbulnya tanggung jawab kelompok dalam pelaksanaan tugas. Jadi disini kepemimpinan Nakhoda sangat tergantung oleh perilakunya sendiri, untuk dapat meningkatkan semangat kerja anak buah kapal.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dilapangan, penulis dapat menganalisis Penyebab Masalah yang terjadi di kapal "OFT MARA"

1. Kurangnya Pengetahuan Keterampilan Nakhoda Dalam Meningkatkan Kinerja ABK Diatas Kapal

Penyebabnya adalah :

a. Nakhoda Tidak Ikut Berperan Serta Dalam Menunjang Kinerja ABK

Nakhoda dalam menjalankan kepemimpinannya akan menjadi contoh atau panutan bagi ABK. Segala tingkah laku dan sikap yang dilakukan oleh Nakhoda menjadi tolak ukur bagi ABK karena ABK akan melihat dan menilai gerak - gerik, cara memimpin dan cara Nakhoda menyelesaikan permasalahan di atas kapal. Gaya kepemimpinan seorang Nakhoda banyak macam dan karakteristiknya. Apabila tidak piawai dalam memimpin maka akan menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan dan suasana di atas kapal. Karakteristik kepemimpinan yang tidak baik akan membawa mereka yang dipimpin gagal dalam menuju target atau tujuan bersama, apalagi jika Nakhoda memperlakukan ABK tidak sebagai mitra yang sejajar maka akan ada timbul kesenjangan dan ketidakharmonisan di atas kapal.

b. Nakhoda Sebagai Pemimpin Belum Dapat Berkomunikasi Dengan Baik

Pimpinan seharusnya memberikan arahan, masukan, bimbingan serta membantu dalam pemecahan persoalan baik

pribadi maupun umum. Dengan sikap yang demikian menyebabkan komunikasi antara pimpinan terhadap anak buah tidak terjalin dengan baik. Masalah ini sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja anak buahnya, mengakibatkan semangat kerja menjadi kurang bergairah.

Komunikasi antar atasan dan bawahan yang kurang baik sering terjadi, sehingga tidak ada koordinasi antara atasan dan bawahan karena kurangnya peranan dan kemampuan Nakhoda dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan para personil-personil di atas kapal.

Sikap kepemimpinan otoriter yang di terapkan oleh Nakhoda sangatlah tidak sesuai dengan kondisi di atas kapal, mengingat banyak pemimpin yang punya bakat besar berhenti begitu saja setelah dipaksa membayar dan mendapatkan bahwa jalan pintas tidak menghasilkan dalam jangka panjang.

Untuk dapat menjadi pemimpin seseorang harus punya pengikut. Dan untuk bisa punya pengikut, seseorang harus punya keyakinan diri. Dengan demikian, kualitas yang unggul untuk menjadi pemimpin tidak perlu di sangsikan lagi adalah integritas. Tanpa integritas tidak mungkin ada sukses yang sesungguhnya.

2. Kurangnya pemberian Motivasi Kerja oleh Nakhoda kepada ABK
Penyebabnya adalah :
 - a. Faktor individu, yaitu Kurangnya empati dan simpati Nakhoda tentang pentingnya motivasi kepada ABK

Setiap Awak Kapal pasti mempunyai tujuan, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mendapat tempat yang nyaman untuk bekerja yang mungkin tujuan tersebut dapat dicapai melalui usaha sendiri ataupun berkelompok, terlebih

untuk mencapai tujuan perusahaan yang dibebankan di atas kapal, maka seorang Nakhoda harus dapat meningkatkan kinerja anak buah kapal untuk dapat mencapai tujuan ini.

Dalam upaya meningkatkan kinerja ABK di kapal OFT MARA, maka sangatlah penting bagi seorang Nakhoda untuk memahami perilaku para ABK dan mengetahui apa yang dapat mendorong mereka untuk bekerja, karena organisasi di atas kapal adalah merupakan kumpulan individu-individu (pribadi-pribadi) yang memiliki ciri masing-masing.

Dari pernyataan di atas, dapatlah dikatakan bahwa individu yang satu tidaklah sama dengan individu yang lain, dalam satu kapal yang terdiri dari sekumpulan individu dapat juga dikatakan terdiri dari berbagai macam kepribadian yang unik yang tidak sama satu dan lainnya.

Dengan mengetahui hal ini maka dalam memecahkan masalah bagaimana memotivasi anak buah kapal untuk meningkatkan kinerjanya mereka, haruslah dilakukan pendekatan-pendekatan pribadi atau pendekatan-pendekatan personal, sebab pemecahan masalah yang berhasil kita terapkan pada si A belum tentu bisa berhasil saat kita terapkan pada si B.

b. Faktor Dari Luar Diri Nakhoda Seperti Lingkungan dan Sistem Kerja

Selain faktor dari dalam diri Nakhoda yaitu kurangnya pemahaman Nakhoda tentang motivasi, hal-hal yang menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja anak buah kapal, adalah :

1) Upah Kerja Yang Rendah

Setiap orang bekerja dengan tujuan mendapatkan uang untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Upah kerja yang rendah serta tidak adanya kenaikan gaji yang pasti sering

menjadi penyebab menurunnya semangat kinerja ABK, dikarenakan lingkungan dikapal yang secara langsung menuntut perbedaan dengan situasi kerja didarat

b. Situasi Kerja

Tidak adanya sistem cuti kerja sering membuat ABK yang sudah lama bekerja di atas kapal merasa jenuh dan hal ini mengakibatkan menurunnya semangat bekerja, minimnya bersosialisasi dan bermasyarakat seperti apa yang terjadi pada orang lain yang bekerja di darat

3. Analisis Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Keterampilan Nakhoda Dalam Meningkatkan Kinerja ABK Diatas Kapal

Pemecahannya adalah :

1) Nakhoda Harus Dapat ikut berperan serta dalam meningkatkan kinerja ABK

Nakhoda sebagai pimpinan di atas kapal sangat berperan penting dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan anak buah kapal agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan pengertian demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan misi bersama kru kapal. Demikian pula dalam menilai, mengukur dan meneliti pelaksanaan kerja maupun hasil kerja dari anak buahnya, Nakhoda harus memberi penghargaan agar semangat para bawahan bertambah, sebab keberhasilan pengoperasian suatu kapal adalah kebersamaan dan kekompakan antara Nakhoda dan anak buah kapal. Kemudian untuk menciptakan keakraban antara Nakhoda dan anak buah kapal maka Nakhoda perlu memberikan contoh yang baik, misalnya meningkatkan partisipasinya dalam memberikan tugas setiap hari baik secara langsung maupun tidak langsung. Demikian

para anak buah kapal merasa lebih diperhatikan sehingga lebih dapat menumbuhkan lagi semangat akan gairah kerja diantara mereka yang akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis serta akrab, kompak dengan Nakhoda lebih menghormati baik pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja. Perilaku Nakhoda disini dititik beratkan kepada cara berkomunikasi atau cara pendekatan terhadap ABK. Sebab hal ini dinilai oleh anak buah kapal di Kapal maupun di darat. Dalam berkomunikasi haruslah jelas dan mudah dimengerti sehingga apapun yang diucapkan dapat dimengerti, karena bahasa adalah salah satu cara untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam pergaulan dan pekerjaan.

Nakhoda perlu mengetahui dan menguasai cara berkomunikasi atau pendekatan yang baik dan tepat agar anak buah kapal tidak merasa tersisih, tertekan, tersinggung, dan merasa dianggap sebagai tempat untuk menampung segala kemarahan dan kesalahan.

Adapun komunikasi tersebut adalah sebagai berikut :

- (1) Komunikasi dalam berbahasa yang umum di atas kapal agar mudah dimengerti.
- (2) Berkomunikasi dalam hal membimbing harus pada waktunya.
- (3) Komunikasi perlu memperhatikan situasi dan kondisi.
- (4) Komunikasi perlu menghindari kata-kata yang dapat menyinggung perasaan seseorang.

Di sini Nakhoda dibantu oleh para perwira dan bawahan yang disebut Anak Buah Kapal (ABK).

Nakhoda sebagai wakil dari perusahaan harus memperhatikan dengan seksama faktor - faktor kemanusiaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan anak buahnya

tersebut agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

2) tercipta komunikasi yang baik antara Nakhoda Dengan ABK

Buruknya kepemimpinan nakhoda dapat mempengaruhi penurunan kinerja anak buah kapal dan terjadinya kesalahpahaman dalam berkomunikasi akibat dari tata cara penyampaian tutur kata yang tidak benar dan kurang tepat sasaran. Menyampaikan suatu panggilan hendaknya sesuai dengan tugas perorangan yang sudah terorganisir di kapal, diantara penyampaian berita atau komunikasi tersebut sebagai seorang nakhoda harus dapat menyampaikan cara berkomunikasi dengan baik, jelas dan dapat dimengerti oleh semua bawahannya. Seorang nakhoda dengan kurang memiliki tata cara maupun teknik- teknik tertentu untuk menciptakan hubungan kerja yang selaras dan baik antara sesama awak kapal, bawahan dan atasan maupun sebaliknya antara atasan dan bawahan, serta kurangnya komunikasi dalam pelaksanaan kerja di atas kapal sehingga timbul berbagai masalah yang diakibatkan tidak terciptanya saling hormat menghormati antara sesama ABK, baik atasan maupun bawahan dengan tetap memegang teguh tanggung jawab wewenang dari masing- masing individu yang bekerja di atas kapal.

Sifat-sifat kepemimpinan yang diperlukan (seperti diuraikan dalam manajemen kepemimpinan, Karyadi M, 2008, Kepemimpinan, Disusun oleh H. Muhiir Subagia, PB PGRI) diantaranya sebagai berikut :

- (1) Jujur
- (2) Berpengalaman

- (3) Berani
- (4) Mampu mengambil keputusan
- (5) Dapat dipercaya
- (6) Berinisiatif
- (7) Bijaksana
- (8) Tegas
- (9) Adil
- (10) Menjadi tauladan
- (11) Tahan uji
- (12) Tidak mementingkan diri sendiri
- (13) Simpatik
- (14) Rendah hati

Sifat kepemimpinan merupakan kualitas pribadi seseorang yang amat berharga bagi seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dan merupakan sikap dan tingkah laku yang dapat dilihat dan dicontoh oleh lingkungannya. Oleh karena itu sifat-sifat kepemimpinan dapat dipelajari dengan menjalani dan memahami sifat-sifat kepemimpinan seseorang. Pemimpin dapat menganalisa dirinya guna kepentingannya. Kemampuan memimpin atau kepemimpinan yang sangat bergantung pada kualitas jiwa dan sifat seseorang akan berhasil menjalankan kepemimpinannya tergantung kemampuan, usaha dan kegiatan orang itu sendiri dalam mengembangkan serta meningkatkan kualitas pribadinya (self improvement). Kepemimpinan sebagai ilmu didalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan keadaan dan lingkungan serta anggota bawahan yang dihadapi untuk tipe kepemimpinan atas kapal saat dilaut yang cocok dipakai/dianut yaitu tipe kepemimpinan otoriter dan demokrasi, maksudnya adalah tipe ini melakukan pimpinan pekerjaan atau kehendak yang diinginkan bersama dengan bawahannya.

b. Kurangnya Motivasi Kerja Nahkoda

1) Faktor Dalam Diri Nahkoda Yaitu Kurangnya Pemahaman Nahkoda Tentang Empati dan Motivasi

pemecahannya adalah sebagai berikut :

a) Pendekatan Dengan Teori Kepuasan

Seseorang termotivasi bekerja giat, karena dia berharap, bahwa hanya dengan bekerja giat kebutuhannya dapat terpenuhi, seperti mendapat pujian dari Nahkoda/Perwira, Promosi, upah yang tinggi dan lain-lain. Kemudian ada juga yang lebih banyak bicara daripada bekerja, karena dia termotivasi agar dia dapat diterima oleh rekan-rekan kerjanya, dan menunjukkan keberadaannya (eksistensinya) sebagai anak buah kapal. Teori kepuasan. yang dikemukakan oleh Maslow dengan teori Hirarki Kebutuhannya, menerangkan bahwa „kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri”.

Dengan mengetahui teori kepuasan yang memotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka Nahkoda dapat meningkatkan kinerja anak buah kapal dengan cara pemenuhan kebutuhan dalam diri anak buah kapal, seperti pujian atas pekerjaan anak buah kapal, pengakuan atau promosi. Selain itu Nahkoda juga dapat mengambil tindakan dengan cara berkomunikasi yang baik dalam membimbing anak buah kapal dengan arahan- arahan supaya anak buah kapal mau belajar bekerja dengan cepat, sedikit bicara banyak bekerja, sehingga pada akhirnya dia dapat merasakan bahwa ia mempunyai suatu fungsi dan status yang baik, ia harus merasakan bahwa dengan peningkatan kinerja yang

dilakukannya sangat membantu operasional kapal

b) Pendekatan dengan Teori Harapan

Heider (Moh. As"ad, Psikologi Industri, 1991 :57-58) mengemukakan teori harapan, bahwa kinerja yang baik dihasilkan dari motivasi kerja yang tinggi dan didukung juga oleh adanya kemampuan dari anak buah kapal itu sendiri.

Dibandingkan dengan teori yang terdahulu, teori ini jauh lebih lengkap, karena ditambahkan fungsi Kemampuan (Ability) didalam proses terjadinya Kinerja yang tinggi. Sebagai contoh : Seorang anak buah kapal yang baru pertama bekerja di kapal, anak buah kapal ini sebenarnya mempunyai Motivasi untuk bekerja dengan baik, namun karena dia belum mengetahui prosedur yang benar tentang suatu pekerjaan, maka bila kita membandingkan antara dia dengan anak buah kapal lain yang berpengalaman (mampu) mengerjakan pekerjaan tersebut, maka akan terlihat hasil yang berbeda.

Untuk meningkatkan kinerja anak buah kapal maka Nakhoda dapat mengambil tindakan Training terhadap anak buah kapal yang baru dan pembagian tugas yang benar, yaitu dengan cara memberikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan anak buah kapal tersebut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapatlah dilihat bahwa penyebab menurunnya motivasi anak buah kapal dapat dipecahkan dengan pendekatan-pendekatan personil, yang penerapannya akan berbeda antara satu dan yang lainnya.

2) Faktor Dari Luar Diri Nakhoda Yaitu Upah Dan Situasi Kerja pemecahannya adalah sebagai berikut :

a) Pembenahan Manajemen Di Atas Kapal

Agar operasional kapal berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan, seorang Nakhoda harus benar-

benar melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang ada seperti : membuat perencanaan kerja yang baik dan terarah, pengorganisasian dalam pembagian tugas, wewenang serta tanggung jawab, memotivasi anak buah kapal dengan bimbingan, nasihat dan instruksi yang tepat, melakukan pengawasan kerja dan melakukan penilaian atas pekerjaan yang dilaksanakan.

Untuk melaksanakan fungsi manajemen diatas, maka sebagai seorang pimpinan di atas kapal, sehubungan dengan fungsinya sebagai manajer, seorang Nakhoda harus :

(1) Mampu menjadi Komunikator yang baik

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan mutlak diperlukan agar perintah-perintah pimpinan mudah dipahami anak buah kapal. Untuk itu perintah hendaknya disampaikan dengan bahasa yang jelas, padat, dan sederhana dengan tetap menjunjung nilai etika diatas kapal

(2) Mampu membuat keputusan

Seorang Nakhoda harus mampu membuat keputusan dalam situasi apapun dan bagaimanapun dengan pertimbangan-pertimbangan yang baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

(3) Mengevaluasi prestasi anggota

Sebagai seorang Pimpinan tentunya Nakhoda harus mengevaluasi kinerja anak buah kapalnya, sistem evaluasi ini dimaksudkan untuk menentukan imbalan (upah, promosi dan alih tugas), diatas kapal system evaluasi dapat dilakukan setiap bulan dengan system laporan Performance Report

(4) Melaksanakan promosi Jabatan

Setiap individu memasuki organisasi untuk tujuan

bekerja dan merintis tujuan karier pribadi mereka. Untuk itu seorang nakhoda harus jeli dan mampu mengenali dan bagaimana performance anak buah kapal sehingga nantinya dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan/mempromosikan jabatan ke perusahaan

Dari uraian di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa pembenahan Manajemen di kapal, memerlukan kepemimpinan Nakhoda yang baik.

b) Pembenahan Manajemen Di Darat (Kantor)

Dukungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja anak buah kapal sangatlah penting, hal ini dikarenakan adanya hubungan timbal balik antara kinerja anak buah kapal terhadap kinerja perusahaan, apabila kinerja anak buah kapal baik, maka hal ini berdampak langsung terhadap kinerja kapal yang baik sehingga dapat memuaskan dan menguntungkan perusahaan.

Perusahaan harus memberikan fasilitas kesejahteraan bagi awak kapal, hal ini berupa, pemenuhan atas permakanaan yang baik, akomodasi yang layak, upah yang sesuai dan promosijabatan.

Sistem pelatihan anak buah kapal juga haruslah dapat difasilitasi oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja anak buah kapal, sehingga anak buah kapal merasa memiliki perusahaan tersebut sehingga timbul keikatan.Keikatan tersebut menunjukkan adanya perasaan keterlibatan anak buah kapal dalam perusahaan dan rasa kesetiaan, hal ini akan timbul bila anak buah kapal diperlakukan secara baik tidak semata hanya sebagai orang-orang upahan saja, kesejahteraannya tercukupi dan diberikannya kesempatan berkarir atau promosi jabatan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kurangnya motivasi kerja ABK di atas kapal disebabkan karena hubungan antara Nahkoda dengan ABK kurang kondusif. Kurangnya diskusi antara ABK dengan Nahkoda membuat hubungan tidak harmonis.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan motivasi ABK diperlukan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif. Nahkoda harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

B. Saran

Untuk meningkatkan semangat dan motivasi ABK dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di kapal dapat dilakukan pendekatan secara personal oleh pemimpin dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang menggambarkan dukungan terhadap ABK. Opsi yang dapat dilakukan dapat berupa kegiatan makan bersama, kerap melakukan diskusi antara pemimpin dan bawahan, memberikan perhatian atau penghargaan kepada ABK sebagai bentuk apresiasi, frekuensi pemberian insentif kepada ABK, serta mengusulkan kenaikan gaji ke perusahaan untuk meningkatkan gairah kerja dari ABK.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2012 Kepemimpinan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating.
- Davis 2007 Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Gava Media, Yogyakarta
- Gibson Harton dan Hunt 2003 Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktek, PT. Grasindo, Jakarta
- Kartini Kartono. 1994. Definisi kepemimpinan. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Kartini. 1985. Syarat kepemimpinan. Jakarta : CV. Rajawali. Kontz. 1996. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta. Erlangga.
- Kosen. 1993. Kedisiplinan dan Pelanggar Umum Terhadap Disiplin. Bandung : CV. Pustaka Buara.
- Kartono, Kartini. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Siagian 2007 Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Cetakan Pertama, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Sjarif. 1994. Menyatakan bahwa ada dua jenis pelanggaran disiplin. Jakarta : PT. Gramedia pustaka
- Suhardono. 2014. Pola Pendelegasian Kewenangan dan Hubungan, Jakarta.
- Sutikno. 2014. Menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Edisi pertama. Lombok : Holistica.
- Thoha. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Management. Penerbit Alumni: Bandung.
- Tim PIP Makassar. Tahun 2021. Pedoman penulisan skripsi. Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



ANDI USPIN SAPUTRA, lahir pada tanggal 17 Agustus 1998 di Ujung Pandang, Sulawesi Selatan. Anak pertama dari bapak Ir.Darwis dan Ibu Hj. Sumiati. Penulis memulai jenjang pendidikan Sekolah Dasar Negeri Baddoka pada Tahun 2004 dan tamat Tahun 2010 kemudian melanjutkan pendidikan pada tahun yang sama di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Makassar dan tamat pada Tahun 2013, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Patimpeng dan selesai pada Tahun 2016.

Penulis melanjutkan pendidikan Diploma IV di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar mengambil Jurusan Nautika pada Tahun 2016 dan terhitung sebagai Angkatan XXXVII. Selama melaksanakan pendidikan di PIP Makassar, penulis mengikuti ekstrakurikuler English Commite, dan menjabat Sebagai Staff Komandan Pleton di semester VIII.

Penulis melaksanakan Praktek Laut (PRALA) pada semester IV dan V di salah satu Perusahaan Pelayaran yakni ROCKTREE selama 12 bulan 3 hari mulai dari 29 Juni 2019 sampai dengan 02 Juli 2020, kemudian kembali ke kampus Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar untuk melanjutkan pendidikan semester VII dan VIII. Penulis menyelesaikan pendidikan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar pada tahun 2021.