

**PERANAN NAKHODA DALAM MEMOTIVASI ABK
DI MT. OCEAN FORTUNE**



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

SYAHRUDDIN HALIM
NIS. 23.05.101.004
AHLI NAUTIKA TINGKAT I

PROGRAM DIKLAT PELAUT TINGKAT I
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR
TAHUN 2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SYAHRUDDIN HALIM

Nomor Induk Siswa : 23.05.101.004

Program Diklat : Ahli Nautika Tingkat - I

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul:

**” PERANAN NAKHODA DALAM MEMOTIVASI ABK
DI MT. OCEAN FORTUNE”**

Merupakan karya asli, Seluruh ide yang ada dalam KIT tersebut, kecuali tema dan yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide saya sendiri. Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 24 Juli 2023

Syahrudin Halim

PERSETUJUAN SEMINAR**KARYA ILMIAH TERAPAN**

Judul : PERANAN NAKHODA DALAM MEMOTIVASI ABK
DI MT. OCEAN FORTUNE

Nama Pasis : SYAHRUDDIN HALIM

Nomor Induk Siswa : 23.05.101.004

Program Diklat : Ahli Nautika Tingkat I

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan

Makassar, 24 Juli 2023

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Capt.Oktavera Sulistiana, M.T., M.Mar **Capt.Endang Lestari, S.Si.T.,M.S.D.A.,M.Mar**
NIP.197710031998082001 NIP.198012212009122005

Mengetahui,

Manajer Diklat Teknis, Peningkatan Dan Penjenjangan

Ir. Muh. Syaib Rahman, M.Mar.E
NIP. 197301191998031002

**PERANAN NAKHODA DALAM MEMOTIVASI ABK
DI MT. OCEAN FORTUNE**

Disusun dan Diajukan oleh:

SYAHRUDDIN HALIM

NIS. 23.05.101.004

Ahli Nautika Tingkat I



Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian KIT

Pada tanggal 25 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Capt. Oktavera Sulistiana, M.T., M.Mar

NIP.197710031998082001

Capt. Endang Lestari, S.Si.T., M.S.D.A., M.Mar

NIP.198012212009122005

Mengetahui:

A.n Direktur

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Pembantu Direktur 1

Manajer Diklat Teknis,

Peningkatan Dan Penjenjangan

Capt. Irfan Faozun, M.M

NIP.19730908 2008121001

Ir. Muh. Syaib Rahman, M.Mar.E

NIP.197303191998031002

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Karya Ilmiah Terapan (KIT) ini dengan baik, yang berjudul “PERANAN NAKHODA DALAM MEMOTIVASI ABK DI MT. OCEAN FORTUNE”.

Maksud dari pembuatan Karya Ilmiah Terapan ini adalah untuk memenuhi persyaratan setiap Perwira Siswa di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, guna memperoleh ijazah Ahli Nautika Tingkat I (ANT-I) program DP.

Tema dan keseluruhan isi dari Karya Ilmiah ini adalah pengalaman dari penulis yang pernah bekerja di atas kapal tersebut dan akhirnya melanjutkan pendidikan di PIP Makassar.

Banyaknya dukungan dari berbagai pihak sangat membantu penulis dalam menyusun Karya Ilmiah Terapan ini. Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, maka pastilah Karya Ilmiah Terapan ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu apabila terdapat kekurangan-kekurangan baik bahasa, susunan kalimat, cara penulisan dan pembahasan materi-materi, penulis mengharapkan adanya tanggapan yang berupa kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Karya Ilmiah Terapan ini.

Selama masa penyelesaian Karya Ilmiah Terapan ini, penulis tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah banyak memberikan dorongan sehingga tugas ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pada kesempatan ini tidak lupa penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Capt. Sukirno, M.Tr., M.Mar., Selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
- Capt. Irfan Faozun, M.M., Selaku Pudir 1 Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
- Ir. Muh. Syuaib Rahman, M.Mar.E Manager Diklat Teknis, Peningkatan Dan Penjenjangan
- Capt. Oktavera Sulistiana, M.T., M.Mar Selaku Dosen Pembimbing I
- Capt. Endang Lestari, S.Si.T., M.S.D.A., M.Mar Selaku Dosen Pembimbing II
- Rekan-rekan Perwira Siswa angkatan XXXIV Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, tahun 2023.

- Para Dosen dan Staf PIP Makassar baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu Penulis dalam menyelesaikan penulisan Karya Ilmiah Terapan ini.
- Terkhusus keluarga yang telah memberikan dukungan moril dalam menyelesaikan Karya Ilmiah Terapan ini.
- Semua pihak yang turut membantu hingga terselesaikannya Karya Ilmiah Terapan ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Akhirnya semoga Karya Ilmiah Terapan ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi dunia kemaritiman, khususnya bagi perwira di atas kapal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Semoga Allah SWT selalu melindungi kita semua.

Makassar, 03 Agustus 2023

Penulis

SYAHRUDDIN HALIM

ABSTRAK

Syahrudin Halim.”**PERANAN NAKHODA DALAM MEMOTIVASI ABK DI MT. OCEAN FORTUNE**” Dibimbing oleh: Capt. Oktavera Sulistiana dan Capt. Endang Lestari.

Kapal tanker merupakan salah satu jenis kapal yang memainkan peranan penting dalam transportasi minyak dan bahan kimia di laut. Dalam operasional sehari-hari, kapal tanker membutuhkan awak kapal yang terlatih dan terampil untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien dan aman. Sebagai salah satu anggota kru kapal tanker, Anak Buah Kapal (ABK) memainkan peranan vital dalam menjaga integritas dan keselamatan kapal, serta melaksanakan proses pengangkutan dengan tepat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan nakhoda kapal dalam memotivasi ABK di atas kapal *Mt. Ocean Fortune*. Faktor motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja ABK, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi keselamatan pelayaran dan efisiensi operasional kapal.

Penelitian ini berlokasi di Kapal *Mt. Ocean Fortune* pada saat penulis bekerja kurang lebih satu tahun sebagai Nakhoda, mengalami sendiri kejadian tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dan wawancara terhadap ABK di atas kapal MT. Ocean Fortune. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan studi literatur dan analisis data di lapangan untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh. Data diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dengan ABK dan tinjauan dokumentasi terkait dengan motivasi kerja di atas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan nakhoda dalam memotivasi ABK di atas kapal *Mt. Ocean Fortune* terdiri dari beberapa aspek. Pertama, nakhoda sebagai pemimpin kapal harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk membangun hubungan yang solid dengan ABK. Komunikasi yang efektif antara nakhoda dan ABK meningkatkan pemahaman dan kepercayaan antara keduanya, serta memberikan arahan yang jelas dalam menjalankan tugas.

ABSTRACT

Syahrudin Halim.” **THE ROLE OF THE MASTER IN MOTIVATING THE CREW ON THE MT. OCEAN**” Supervised by: Capt. Oktavera Sulistiana and Capt. Endang Lestari.

Tanker is one type of the ship that plays a role in the transportation of oil and chemical at sea. In daily operations, tankers need trained and skilled crew members to carry out their duties efficiently and safely. As a member of the tanker crew, the ship (ABK) plays a vital role in maintaining integrity and safety and carrying out the transportation process properly.

This study aim to analyze the role of the ship’s Master in motivating the crew members on board the *Mt. Ocean Fortune* motivational factors have a significant impact on the performance and job satisfaction of crew members, which in turn can affect shipping safety and ship operational efficiency.

This research is located on the ship *Mt. Ocean Fortune* when the writer worked for about a year as a Master, experienced this incident firsthand. The research method used was surveys and interviews with the crew members on board the *Mt. Ocean Fortune* The collected data were analyzed using literature studies and data analysis in the field to identify the most influential motivational factors. Data were obtained through direct observation, interview with crew members and review of documentation related to work motivation above work.

The results showed that the role of the Master in motivating the crew members on board the *Mt. Ocean Fortune* consists of several aspects. Firsts, the Captain as the leader of the ship must have good communication skills to build a solid relationship with the crew. Effective communication between the skipper and crew increases understanding and trust between the two, and provides clear direction in carrying out tasks.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Hipotesis.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Faktor Manusia.....	6
B. Faktor Organisasi Kapal.....	17
C. Faktor Kapal.....	21
D. Manajemen Perusahaan.....	23
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Lokasi Kejadian.....	26

B. Situasi dan Kondisi	26
C. Temuan	27
D. Urutan Kejadian.....	30

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	36
B. Saran.....	36

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

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 pembanguna khususnya sarana dan 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 dalam 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 di bawah 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 kapal dan akomodasi, perawatan alat safety, peralatan alat bongkar muat dan aktivitas lain. Seperti yang pernah penulis alami di kapal dimana kenyataan sering

terjadi penumpukan pekerjaan. Penumpukan pekerjaan yang dimaksudkan adalah terjadinya penundaan pekerjaan pengecatan dan pembersihan deck di kapal *MT. Ocean Fortune*, salah satu sebabnya karena mereka tidak disiplin dalam bekerja, hal tersebut penulis dapatkan mereka tidak tepat waktu dalam bekerja serta berhenti sebelum waktunya. Mereka kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal tersebut terlihat pada saat bekerja yang asal jadi tanpa memperhatikan kualitas dan hasilnya. Para ABK tersebut juga tidak memperhatikan keselamatan mereka dengan tidak memakai perlengkapan kerja yang telah disiapkan, seperti *Helmet*, *safety shoes*, dan sarung tangan. Dengan melihat hal tersebut maka penulis mengambil inisiatif untuk mengumpulkan seluruh kru kapal. Hal ini saya lakukan pada hari September 2022, yaitu pada saat kapal berlabuh di *North Anchorage area Port Klang* Malaysia, guna memberikan mereka arahan dan langkah yang harus dilakukan sesegera mungkin, Serta mencari solusi dan langkah yang terbaik agar mereka kembali disiplin dan punya rasa tanggung jawab sebagai kru kapal di *MT. Ocean Fortune*.

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi atau usaha. Pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau 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 perusahaan kapal Nakhoda berkewajiban menyelesaikan perjalanan dengan waktu yang tetap 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 anak buahnya karena faktor penting dan kunci dari suksesnya suatu usaha. 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 akan tugasnya sehingga kelancaran kegiatan transportasi laut dapat terwujud dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan pelayaran.

Berdasarkan contoh kejadian yang telah penulis jelaskan, maka penulis tertarik untuk membuat karya tulis ilmiah dengan judul **“PERANAN NAKHODA DALAM MEMOTIVASI ABK DI KAPAL MT.OCEAN FORTUNE”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Ditinjau dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu: Faktor apa sajakah yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja Anak Buah Kapal di kapal MT. Ocean Fortune dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya?

C. BATASAN MASALAH

Dalam penulisan karya ilmiah ini hanya dibahas tentang kurangnya motivasi kerja Anak Buah Kapal disebabkan oleh kepemimpinan Nakhoda di atas kapal.

D. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Mencari penyebab kurangnya motivasi anak buah kapal selama bekerja di atas kapal.

E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai gambaran pada setiap calon pemimpin khususnya Perwira siswa dan Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar sebagai calon pemimpin di atas kapal, tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang dapat diteladani oleh bawahannya.

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan pemikiran kepada perusahaan pelayaran tentang pentingnya peranan kepemimpinan di atas kapal.

- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berusaha ingin mengkaji tentang kepemimpinan khususnya kepemimpinan di atas kapal.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan teori bagi peneliti yang berusaha ingin mengkaji tentang kepemimpinan khususnya kepemimpinan di atas kapal.
- b. Meningkatkan motivasi dan kinerja Anak Buah Kapal.
- c. Memperlancar kegiatan operasional kapal.

F. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka hipotesis yang dapat diambil yaitu diduga ABK tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya, disebabkan karena kurangnya motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. FAKTOR MANUSIA

1. Motivasi

Dalam industri pelayaran, faktor manusia memainkan peran yang sangat penting dalam keselamatan, efisiensi, dan kinerja operasional kapal. Anak Buah Kapal (ABK) merupakan bagian integral dari kru kapal, dan peran nakhoda sebagai pemimpin mereka sangat signifikan dalam memotivasi mereka. Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada peranan nakhoda dalam memotivasi ABK di atas kapal *MT. Ocean Fortune*. Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu atau melakukan tindakan tertentu. Dalam konteks organisasi, teori motivasi telah dikembangkan untuk memahami faktor-faktor yang mendorong ABK dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Beberapa teori motivasi yang relevan untuk penelitian ini antara lain:

- a. Teori *Hierarchy of Needs* (Piramida Kebutuhan) oleh Abraham Maslow: Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki hierarki kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Nakhoda dapat memahami kebutuhan ABK dan mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Teori X dan Y oleh Douglas McGregor: Teori ini mengklasifikasikan pandangan manajer terhadap karyawan. Manajer tipe X berpandangan bahwa karyawan secara alami malas dan butuh pengawasan ketat, sedangkan manajer tipe Y berpandangan bahwa karyawan memiliki potensi yang tidak terbatas dan dapat mandiri. Nakhoda yang mengadopsi pendekatan tipe Y dapat memberikan otonomi kepada ABK dan memberi mereka tanggung jawab yang lebih besar, sehingga meningkatkan motivasi mereka.
- c. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) oleh Victor Vroom: Teori ini menyatakan bahwa motivasi individu untuk mencapai tujuan tergantung pada harapan mereka tentang hasil yang dapat dicapai dan penilaian mereka terhadap nilai hasil tersebut. Nakhoda dapat memberikan umpan balik yang jelas dan memberikan penghargaan yang adil kepada ABK ketika mereka mencapai kinerja yang baik, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan hubungan antara motivasi dan kepemimpinan. Berikut adalah beberapa di antaranya:

- a. Teori Kepuasan-Keinginan (*Satisfaction-Contingency Theory*):

Teori ini menyatakan bahwa motivasi para anggota tim atau bawahan tergantung pada sejauh mana kepemimpinan pemimpin mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Pemimpin yang dapat memahami dan merespons kebutuhan bawahan dengan baik akan dapat

meningkatkan tingkat motivasi mereka, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas tim.

b. Teori Harapan (*Expectancy Theory*):

Teori ini menyatakan bahwa tingkat motivasi seseorang tergantung pada harapan individu tentang hasil dari usaha yang dilakukan. Kepemimpinan berperan dalam mempengaruhi harapan tersebut melalui komunikasi yang jelas tentang tujuan, memberikan dukungan, dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

c. Teori Tujuan (*Goal-Setting Theory*):

Teori ini menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan menantang dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu atau kelompok. Kepemimpinan berperan dalam mengidentifikasi tujuan yang relevan, memberikan umpan balik terkait pencapaian tujuan, dan membantu mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan tersebut.

d. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*):

Teori ini berfokus pada penggunaan penguatan positif atau negatif sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Kepemimpinan dapat memanfaatkan penguatan positif seperti pujian, penghargaan, dan pengakuan atas pencapaian atau penguatan negatif seperti teguran atau hukuman untuk mempengaruhi perilaku dan motivasi bawahan.

Penting untuk diingat bahwa banyak teori motivasi dan kepemimpinan ini saling terkait dan saling mempengaruhi. Kepemimpinan yang efektif seringkali melibatkan penerapan beberapa teori ini secara

bersama-sama untuk mencapai motivasi yang optimal dan meningkatkan kinerja individu atau kelompok.

2. Kepemimpinan (*Leadership*)

a. Defenisi- defenisi Tentang Kepemimpinan

Banyak defenisi yang telah dikemukakan oleh para ahli atau pakar mengenai kepemimpinan (*Leadership*). Defenisi itu berbeda-beda rumusannya, namun apabila dikaji secara mendalam pada umumnya mengandung pengertian mendasar yang sama.

Menurut Syamsu, Isa H, Drs. (2005:23) dalam buku kepemimpinan: “Kepemimpinan:”Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama orang yang dipimpinnya sehingga mereka berdisiplin atau penuh semangat pengabdian melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya”.

Pengertian kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek misalnya:

- 1) Kepemimpinan merupakan suatu kepribadian yang berwibawa dapat menjadi panutan dan mempunyai pengaruh psikologi untuk merubah cara berpikir dan cara bertindak orang lain (bawahan).
- 2) Kepemimpinan merupakan seni, kemampuan atau teknik untuk menjadi orang sadar, insyaf, dan ikhlas mentaati seluruh ketentuan-

ketentuan (berdisiplin) yang diwajibkan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan bersama.

- 3) Kepemimpinan merupakan suatu sikap tingkah laku atau perilaku yang terpuji dan mengagumkan sehingga segala kebijaksananya, perintahnya dan instruksinya dapat dimengerti dan dilaksanakan dengan sepenuh hati dan segala kesungguhan.

Setiap pemimpin, apakah ia pemimpin organisasi, pemimpin perusahaan, pemimpin lembaga-lembaga kemasyarakatan, pemimpin di atas kapal, memiliki kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi atau mendorong orang lain terutama orang yang berbeda dibawah pimpinannya supaya orang itu secara sadar, ikhlas dan memiliki semangat pengabdian melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan.

b. Aturan STCW terkait Kepemimpinan beserta amandemennya

Aturan *STCW* yang terkait dengan Kepemimpinan adalah bagian dari Bagian A dari Kode Pelatihan Internasional untuk Awak Kapal (*International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers / STCW Code*). Bagian A dari Kode ini mengatur tentang standar minimal pelatihan, kualifikasi, dan watchkeeping untuk semua kelas awak kapal di tingkat internasional. Khususnya, Bagian A-II/1, A-II/2, A-III/1, A-III/6, A-V/1-1, dan A-V/1-2 dari *STCW Code* membahas tentang Kepemimpinan.

Amandemen terhadap *STCW Code* dilakukan dari waktu ke waktu untuk mengatasi isu-isu terkini dalam industri pelayaran dan meningkatkan standar keselamatan serta kualitas pelatihan para awak kapal. Amandemen yang lebih signifikan terhadap Bagian A-II/1, A-II/2, A-III/1, A-III/6, A-V/1-1, dan A-V/1-2 dari *STCW Code* biasanya diumumkan sebagai perubahan dalam lampiran Konvensi *STCW* oleh Organisasi Maritim Internasional (*IMO*).

Sebagai referensi, berikut adalah beberapa poin umum yang dapat dijumpai dalam Bagian A dari *STCW Code* terkait Kepemimpinan:

1. Bagian A-II/1 - Kepala Jaga di Jaga Navigasi pada Kapal Berdekatan:

Memuat standar pelatihan dan kualifikasi bagi Kepala Jaga yang bertanggung jawab untuk jaga navigasi pada kapal penumpang dan kapal barang berdekatan di laut.

2. Bagian A-II/2 - Kepala Jaga di Jaga Mesin pada Kapal Berdekatan:

Menetapkan standar pelatihan dan kualifikasi bagi Kepala Jaga yang bertanggung jawab untuk jaga mesin pada kapal berdekatan di laut.

3. Bagian A-III/1 - Kepala Tim di Departemen Pelayaran:

Berisi standar pelatihan dan kualifikasi bagi Kepala Tim di departemen pelayaran, yang meliputi standar untuk perwira navigasi kapal.

4. Bagian A-III/6 - Kepala Tim di Departemen Teknik:

Menetapkan standar pelatihan dan kualifikasi bagi Kepala Tim di departemen teknik, yang meliputi standar untuk perwira mesin kapal.

5. Bagian A-V/1-1 - Pengatur Keselamatan Berdekatan:

Memuat standar pelatihan untuk awak kapal yang bertanggung jawab untuk mengatur dan melaksanakan tindakan keselamatan pada kapal berdekatan.

6. Bagian A-V/1-2 - Tanggap Darurat Pada Kapal:

Berisi standar pelatihan untuk menangani situasi darurat pada kapal, termasuk perencanaan dan pelaksanaan latihan tanggap darurat.

Penting untuk dicatat bahwa isi dan rincian persyaratan dalam Bagian A dari *STCW Code* dapat berubah seiring dengan amandemen yang dilakukan oleh *IMO*. Oleh karena itu, disarankan untuk selalu merujuk ke dokumen resmi terbaru dari *IMO* dan otoritas maritim nasional untuk mendapatkan informasi yang paling mutakhir tentang aturan *STCW* terkini.

Aturan-aturan ini telah ditetapkan untuk meningkatkan keselamatan, keamanan, dan efisiensi operasi kapal di seluruh dunia. Peran Nakhoda sangat penting dalam mencapai tujuan ini, dan kualifikasi serta pelatihan yang tepat sangatlah krusial bagi mereka untuk menjadi pemimpin yang efektif di atas kapal.

Menurut Munir (1992:19) memberikan bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan:

1. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin itu ialah seorang yang memiliki kelebihan, sehingga ia mempunyai karakter dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan, juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya, sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan tertentu.
2. Pemimpin, dalam pengertian yang luas ialah seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing pemimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi atau penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.
3. Defenisi berikut ini lebih menekankan aspek politisnya, yaitu sebagai berikut:

“Pemimpin ialah kepala aktual dari organisasi partai di kota, dusun atau subsidi-subsidi (bagian-bagian) lainnya. Sekalipun dia itu secara nominal (pada namanya) saja dipilih secara langsung atau tidak langsung oleh pemilih-pemilih atau pemberi suara partai,

secara actual dia itu sering dipilih oleh partai. Perbedaan antara “boss” (Kepala, atasan, majikan) dan pemimpin, sebagian besar tergantung pada metode pemilihan dan pemimpinnya dalam mana kekuasaan dilaksanakan”.

Dalam buku Pemimpin dan kepemimpinan oleh Dra. Kartini Kartono, Dra (1985:56), para ahli berpendapat:

- 1) Ordway Tead dalam bukunya *“The Art of Leadership”* kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.
- 2) George R. Terry dalam bukunya *“Principle of Management”* kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.
- 3) Howard H. Hayet dalam bukunya *“Aspect of Modern Public Administration”* kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.

c. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah suatu penggeneralisasian dari suatu seri fakta perilaku pemimpin dan konsep-konsep ke kepemimpinan, dengan menekankan latar belakang historis, sebab-sebab timbulnya ke kepemimpinan, persyaratan untuk menjadi pemimpin, sifat-sifat yang diperlukan oleh seorang pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin” (Kartini Kartono, 1985)

Banyak orang telah melakukan penelitian dan studi tentang kepemimpinan dan hasilnya berupa macam-macam teori tentang kepemimpinan. Teori demikian mencakup perbedaan dan pendapat metodologi keterangan-keterangan dan kesimpulan. Setiap teori mempunyai pengikut masing-masing yang beranggapan bahwa teori

mereka adalah benar dan tepat. Hal tersebut dapat dijadikan acuan untuk melihat seberapa penting tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin di atas kapal.

d. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan. Kartono, Kartini (1985:29), mengemukakan 3 (tiga) tipe kepemimpinan:

1) Tipe Kharismatis

Tipe pemimpin kharismatis ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Sampai sekarangpun orang tidak mengetahui sebab-sebabnya, mengapa seorang itu memiliki kharisma begitu besar. Totalitas kepribadian pemimpin itu mempunyai pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

2) Tipe paternalistis

Tipe paternalistis yaitu tipe kepemimpinan yang kepatuhan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- a) Dia menganggap bahwa bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa.
 - b) Dia bersifat terlalu melindungi (*overly protective*).
 - c) Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
 - d) Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
 - e) Dia tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahannya untuk mengembangkan fantasi dan daya kreatifitasnya.
 - f) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.
- 3) Tipe militeristis

Hendaknya diperhatikan bahwa tipe kepemimpinan militeristis itu berbeda sekali dengan seorang pemimpin organisasi militer (seorang tokoh militer). Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis antara lain:

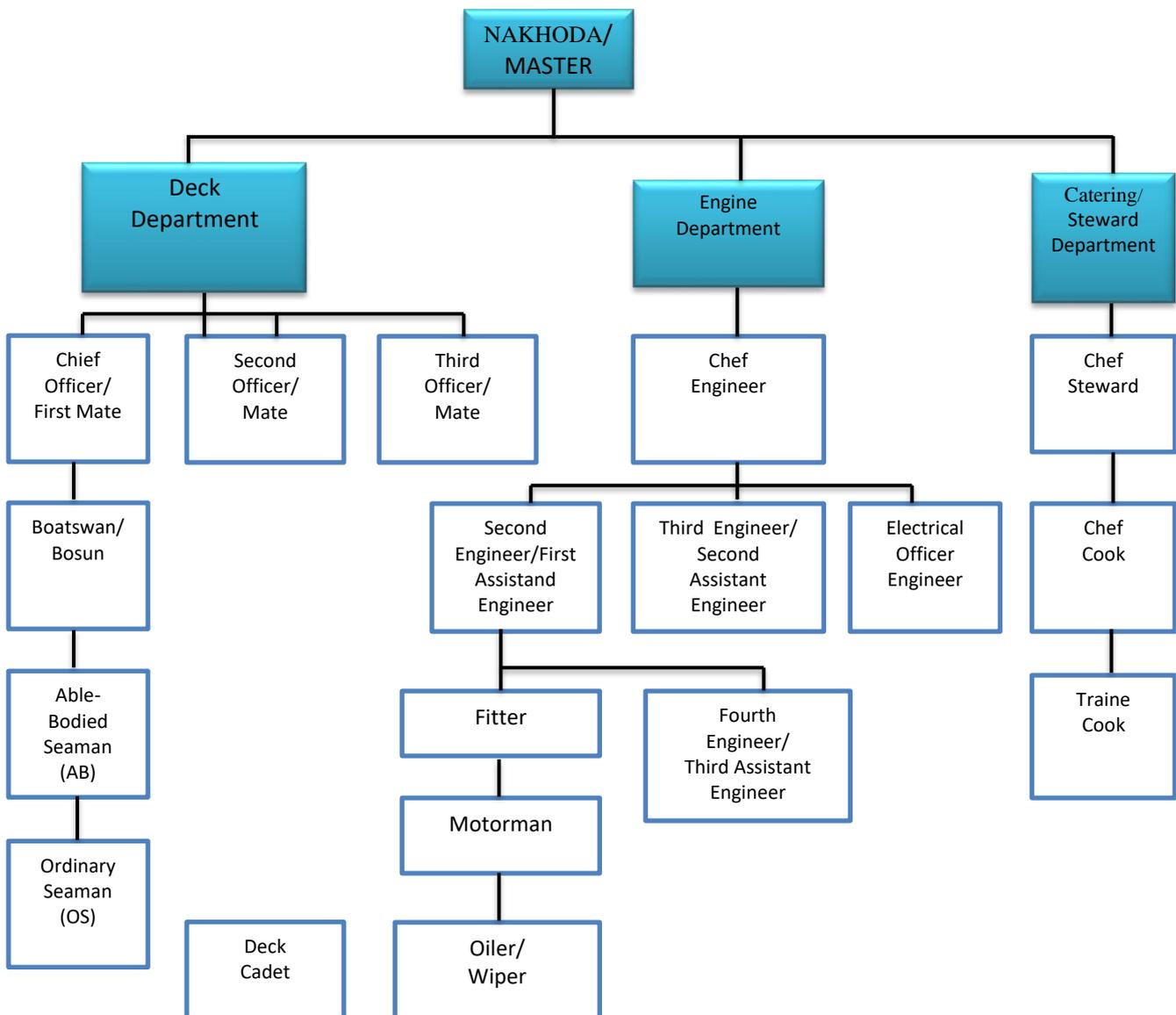
- a) Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahan.
- b) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya.
- c) Menyenangi formalitas dan upacara-upacara yang berlebihan.
- d) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.

e) Tidak menghendaki saran-saran dan kritikan-kritikan dari bawahannya.

f) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

B. FAKTOR ORGANISASI KAPAL

1. Tugas dan tanggung jawab diatas kapal



GAMBAR STRUKTUR JABATAN CREW DI ATAS KAPAL

Dalam kebijakan mutu pada *Safety Management System (SMS)* di atas kapal, tugas dan tanggung jawab setiap individu di dalam organisasi ditentukan untuk mencapai tujuan keselamatan yang ditetapkan. Berikut adalah penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab setiap orang berdasarkan kebijakan mutu pada *SMS* di atas kapal.

1. Nakhoda (*Master*)

Bertanggung jawab sebagai pemimpin atas keseluruhan operasional kapal. Memastikan implementasi kebijakan mutu dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan yang ditetapkan. Melaksanakan inspeksi rutin, mengawasi tugas kru kapal, dan memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Nakhoda dibebani dengan tugas keselamatan kapal dan muatan ditangannyalah jiwa para penumpang dan awak kapal, jabatannya menuntut perhatian atas semua perawatan dan keterampilan navigasi yang layak, dan kemampuan kesabaran serta pertimbangan menghadapi bawahannya. Kebutuhan akan perubahan biasanya terjadi apabila muncul suatu masalah yang berkaitan dengan produktifitas, kepuasan dan pengembangan di dalam sistem yang bersangkutan atau di kapal.

2. Mualim I (*Chief Officer*)

Salah satu jabatan penting di Deck Department adalah Mualim 1, yang bertanggung jawab langsung kepada Nakhoda dan merupakan penanggung jawab kedua setelah Nakhoda. Tugas seorang Mualim 1 adalah bertanggung jawab dalam operasional kerja kru di kapal, serta operasional

bongkar muat. Bertanggung jawab untuk melaksanakan instruksi dan prosedur keselamatan yang ditetapkan. Mengawasi operasional harian dan pemeliharaan peralatan serta sistem keselamatan kapal. Melaporkan kondisi atau situasi yang berpotensi membahayakan keselamatan kepada nakhoda atau manajemen kapal.

3. Mualim II (*2nd Officer*)

Seorang Mualim II juga sangat memegang pengaruh besar dalam manajemen di atas kapal, dimana ia harus bertanggung jawab dalam perawatan alat navigasi di atas kapal dan seorang mualim II juga melakukan perhitungan statistik perjalanan setelah akhir salah satu pelayaran dan melaporkannya ke Nakhoda. Seorang mualim II sangat berperan penting dalam terlaksananya pelayaran.

4. Mualim III (*3rd Officer*)

Mualim III adalah seseorang yang bertugas di atas kapal dalam hal alat alat keselamatan. Seorang Mualim III harus selalu melakukan pengecekan terhadap alat alat keselamatan di atas kapal serta dapat memberikan penjelasan tentang kegunaan alat alat keselamatan terhadap crew yang lain pada saat latihan.

5. Kepala Kamar Mesin (*Chief Engineer*)

Chief Engineer adalah jabatan tertinggi di departement mesin, dia melaporkan ke Nakhoda kegiatan sehari hari serta kepada Tehnical Manager Company. KKM bertanggung jawab untuk seluruh mesin di atas kapal, perawatan dan pemeliharaan mesin kapal secara berkala, melakukan

komunikasi langsung kepada perusahaan mengenai masalah permesinan kapal, yang dibantu oleh beberapa asisten.

6. Masinis I (*First Engineer*)

Masinis I bertanggung jawab untuk perawatan Main Engine (Mesin penggerak utama). 1st Engineer memastikan agar mesin kapal dalam keadaan fit untuk kelancaran operasional di atas kapal. Perawatan mesin utama kapal dilakukan pada saat kapal dalam keadaan berhenti atau berlabuh. Tugas jaga 1st Engineer 16.00-20.00 dan 04.00-08.00

7. Masinis 2 (*2nd Engineer*)

Masinis 2 bertugas dan bertanggung jawab untuk melakukan perawatan terhadap Auxiliary Engine (Mesin Pendukung) dalam hal ini adalah generator kapal (Pembangkit listrik utama di kapal), pada saat berlayar, berlabuh jangkar dan di pelabuhan. Tugas jaga 2nd Engineer 12.00-16.00 dan 00.00-04.00

8. Masinis 3 (*3rd Engineer*)

Masinis 3 bertugas dan bertanggung jawab untuk melakukan perawatan mesin tambahan di kapal, seperti mesin *windlass*, mesin alat bongkar kapal (*cargo crane*), pompa-pompa di kapal. Pada saat berlayar, berlabuh jangkar dan di pelabuhan masinis berjaga di kamar mesin. Tugas jaga 3rd Enginer 20.00-24.00 dan 08.00-12.00.

9. Rating

Rating terdiri dari Bosun, bertugas di lapangan langsung untuk perawatan kapal, AB/Juru Mudi, bertugas mengemudikan kapal bersama perwira jaga

pada saat dinas jaga di anjungan dan kegiatan bongkar muat di pelabuhan, serta membantu bosun kerja di lapangan. Kelasi (Asisten bosun, membantu bosun dalam melakukan perawatan kapal. *Chief Cook* (Koki bertugas untuk mengolah dan memasak makanan di atas kapal serta bertanggung jawab untuk mengatur penyimpanan makanan. Steward (Pelayan), membantu koki untuk menyiapkan makanan dan menjaga kebersihan dapur, akomodasi, *smoking room*, dan ruangan kapal lainnya. Oiler (Merupakan asisten dari masinis, membantu tugas daripada masinis untuk perawatan mesin kapal.

C. FAKTOR KAPAL

1. Jadwal Kerja Kapal

Jadwal Kerja yang Tidak Menentu, kapal seperti MT. Ocean Fortune sering beroperasi dengan jadwal yang tidak menentu, terutama dalam perdagangan internasional dan transportasi minyak. ABK seringkali harus siap siaga dan siap bekerja kapan pun kapal tiba atau berangkat dari pelabuhan. Jadwal yang tidak dapat diprediksi ini dapat menyebabkan stres dan ketidakpastian bagi ABK karena mereka mungkin kesulitan merencanakan waktu untuk istirahat atau kegiatan pribadi. Beban kerja yang berat di atas kapal, dimana ABK bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai tugas dan tugas yang berbeda. Beban kerja yang berat, terutama dalam kondisi cuaca yang tidak bersahabat atau situasi darurat, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Jumlah jam kerja yang panjang dan kondisi kerja yang keras dapat

mengakibatkan kelelahan yang berkepanjangan dan berdampak negatif pada motivasi dan semangat kerja yang menyebabkan stres dan ketidakpastian bagi ABK, karena mereka mungkin kesulitan merencanakan waktu untuk istirahat.

2. Kondisi Kerja Kapal

Budaya kerja di atas kapal dapat memiliki dampak signifikan pada motivasi kru. Jika ada budaya yang kurang mendukung, di mana kerja keras dan pencapaian tidak diakui atau dihargai, hal ini dapat menyebabkan ABK merasa kurang termotivasi. Penting bagi manajemen kapal untuk membangun budaya yang positif, di mana prestasi diakui, penghargaan diberikan, dan keterlibatan kru dihargai. Jika ABK tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka di atas kapal, hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan kelelahan karena harus menangani tugas-tugas yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab mereka. Ketidakjelasan ini dapat mengganggu motivasi dan kinerja kru secara keseluruhan. Kondisi kerja yang tidak memadai, faktor fisik dalam kondisi kerja, seperti fasilitas dan peralatan yang buruk, ruang tinggal yang sempit, dan kurangnya fasilitas kesehatan, dapat mempengaruhi kesejahteraan kru dan motivasi kerja mereka. Kondisi kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengurangi semangat untuk bekerja dengan baik. Dukungan sangat penting untuk membantu ABK kembali bekerja sebagaimana mestinya.

D. FAKTOR MANAJEMEN PERUSAHAAN

Motivasi ABK (Anak Buah Kapal) dalam bekerja di atas kapal tanker seperti MT. Ocean Fortune sangat dipengaruhi oleh faktor manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan dukungan kepada karyawan, termasuk ABK, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Beberapa faktor manajemen perusahaan yang dapat mempengaruhi motivasi ABK di kapal adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM):

Kebijakan pengelolaan SDM yang jelas dan transparan akan berdampak positif pada motivasi ABK. Jika manajemen perusahaan memiliki sistem yang adil dalam hal rekrutmen, promosi, dan penghargaan, ABK akan merasa diakui atas kontribusi mereka dan termotivasi untuk mencapai kinerja terbaik.

2. Komunikasi dan Keterbukaan:

Komunikasi yang baik antara manajemen perusahaan dan ABK akan memungkinkan pertukaran informasi yang lancar. Manajemen perusahaan harus dapat mendengarkan masukan dan masalah yang dihadapi oleh ABK, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Keterbukaan ini menciptakan rasa keterlibatan dan kepercayaan, yang dapat meningkatkan motivasi ABK.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):

Manajemen perusahaan harus memastikan keselamatan dan kesehatan ABK selama bertugas di atas kapal. Faktor ini sangat penting untuk meningkatkan

motivasi karena jika ABK merasa terancam atau terbebani oleh risiko yang tinggi, motivasi mereka untuk bekerja dengan baik dapat menurun.

4. Pengakuan atas Prestasi:

Pengakuan atas prestasi kerja merupakan motivator yang kuat bagi karyawan, termasuk ABK. Manajemen perusahaan harus memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang signifikan dari ABK, baik secara langsung maupun melalui program penghargaan.

5. Peluang Pengembangan Karir:

Manajemen perusahaan yang memberikan peluang pengembangan karir bagi ABK akan meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap kapal dan perusahaan. Dengan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, ABK merasa dihargai dan diakui atas potensinya.

6. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi:

Manajemen perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi ABK. Jika ABK merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak memiliki waktu untuk beristirahat atau bersosialisasi, hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dalam jangka panjang.

Selain point point diatas, pemberian gaji juga sangat dibutuhkan dalam mencapai kinerja ABK yang lebih baik, yang penulis maksud di sini adalah pemberian gaji yang sesuai standar yang telah disepakati oleh berbagai pihak demi keadilan antar sesama kru dari berbagai negara.

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. LOKASI KEJADIAN

Penulisan karya ilmiah terapan ini berdasarkan pengalaman penulis pada saat bekerja di *Mt. Ocean Fortune* sebagai Master pada saat kapal berlabuh di *North Anchorage area Port Klang* Malaysia, pada posisi *Latitude 3°03.52 N Longitude 101°20.91 E*.

B. SITUASI DAN KONDISI

Mt. Ocean Fortune merupakan salah satu kapal yang dimiliki oleh *G Ocean Shipping Agency* dan di operasikan oleh Teguh Armada SDN,BHD Malaysia yang area operasional Malaysia dan Singapura, yang membawa muatan Minyak MFO (*Low Sulfur*) yang di supply ke berbagai kapal yang membutuhkan atau biasa disebut kapal bunker. Adapun Ship Particular, daftar kru, serta struktur organisasi di kapal *MT. Ocean Fortune* terlampir.

Dalam hal pekerjaan harian di kapal *MT. Ocen Fortune*, selalu mengikuti situasi serta kondisi pada saat ada kegiatan bongkar muat, jadi tidak ada tekanan yang harus mewajibkan ABK melaksanakan tugasnya apabila ada kegiatan bongkar atau memuat.

Di kapal *MT. Ocean Fortune* terdapat tiga kewarganegaraan yaitu Indonesia, Malaysia, dan Myanmar dengan pemberian gaji yang sama untuk semua warga negara tentu melihat posisi jabatan masing masing di atas kapal. Adapun kejadian pada saat itu penulis dapati terjadinya penumpukan pekerjaan baik di deck maupun pekerjaan di kamar mesin, hal ini membuat penulis selaku

Nakhoda di kapal *MT. Ocean Fortune* untuk mengumpulkan seluruh kru kapal guna membahas kondisi saat itu, karena terlihat sangat tidak wajar lagi untuk dibiarkan, karena sewaktu waktu orang dari kantor yang punya kapal, ataupun agent setempat tiba tiba datang akan melihat kondisi kapal mereka.

B. TEMUAN

1. Faktor Manusia

Faktor manusia merupakan aspek penting dalam operasional kapal, dari hasil temuan yang penulis alami selama menjadi Nakhoda, penulis mengamati selama ini ABK tidak termotivasi dalam bekerja disebabkan salah satunya adalah ketidak tahuan dalam pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang diberikan oleh Chief Officer kepada ABK tersebut sering didapati pekerjaan yang tidak sesuai dengan hasil pekerjaan sebelumnya, salah satu contoh pekerjaan yang di order oleh Chief Officer adalah pengecatan deck kapal, dimana harusnya memberikan cat dasar sebelum cat utama, tapi tidak dilakukan karena ketidak tahuan, sehingga hasilnya tidak baik dan catnya cepat berkarat.

Adapun temuan kedua yang penulis dapatkan adalah ABK bermalas malasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sering penulis dapati. Apabila diberikan order untuk membersihkan atau merapikan area tertentu di kapal tetapi sering kali menghindar atau mengabaikan tugas tersebut. Tidak mengikuti jadwal kerja dengan benar, ABK sering terlambat

atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktu selesai tanpa alasan yang sah. Sering yang seharusnya menunda pekerjaan dilakukan segera.

2. Faktor Kapal

Jadwal Kerja yang Tidak Menentu, kapal seperti MT. Ocean Fortune sering beroperasi dengan jadwal yang tidak menentu, terutama dalam perdagangan internasional dan transportasi minyak. ABK seringkali harus siap siaga dan siap bekerja kapan pun kapal tiba atau berangkat dari pelabuhan. Jadwal yang tidak dapat diprediksi ini dapat menyebabkan stres dan ketidakpastian bagi ABK karena mereka mungkin kesulitan merencanakan waktu untuk istirahat atau kegiatan pribadi. Beban kerja yang berat di atas kapal, dimana ABK bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai tugas dan tugas yang berbeda. Beban kerja yang berat, terutama dalam kondisi cuaca yang tidak bersahabat atau situasi darurat, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Jumlah jam kerja yang panjang dan kondisi kerja yang keras dapat mengakibatkan kelelahan yang berkepanjangan dan berdampak negatif pada motivasi dan semangat kerja yang menyebabkan stres dan ketidakpastian bagi ABK, karena mereka mungkin kesulitan merencanakan waktu untuk istirahat.

Budaya kerja di atas kapal dapat memiliki dampak signifikan pada motivasi kru. Jika ada budaya yang kurang mendukung, di mana kerja keras dan pencapaian tidak diakui atau dihargai, hal ini dapat menyebabkan ABK merasa kurang termotivasi. Penting bagi manajemen kapal untuk membangun budaya yang positif, di mana prestasi diakui, penghargaan

diberikan, dan keterlibatan kru dihargai. Jika ABK tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka di atas kapal, hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan kelelahan karena harus menangani tugas-tugas yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab mereka. Ketidakjelasan ini dapat mengganggu motivasi dan kinerja kru secara keseluruhan. Kondisi kerja yang tidak memadai, faktor fisik dalam kondisi kerja, seperti fasilitas dan peralatan yang buruk, ruang tinggal yang sempit, dan kurangnya fasilitas kesehatan, dapat mempengaruhi kesejahteraan kru dan motivasi kerja mereka. Kondisi kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengurangi semangat untuk bekerja dengan baik. Dukungan sangat penting untuk membantu ABK kembali bekerja sebagaimana mestinya.

3. Faktor Manajemen Perusahaan

Dari manajemen perusahaan yang tidak konsisten dalam aturan mengenai jumlah ABK yang bekerja di atas kapal *Mt. Ocean Fortune*. Dimana dari laporan ABK sebelumnya bahwa Kru kapal berjumlah 11 orang, tapi setelah penulis naik sudah kurang 2 orang. Sehingga pekerjaan harus di rangkap oleh ABK. Hal ini membuat pekerjaan tidak terlaksana dengan maksimal. Dengan melihat hal tersebut penulis dapat mengamati bahwa dengan berkurangnya kru kapal tentu akan membawa dampak terhadap pekerjaan sehari-hari di kapal, hal ini akan berimbas pada operasional kapal. Disamping itu juga perusahaan kurang memperhatikan spare pack yang diminta oleh kapal, contoh permintaan cat, tinner dan

perlengkapal kerja yang lain yang sering terlambat di supply ke kapal. Sehingga harus menunda beberapa pekerjaan sampai permintaan datang.

C. URUTAN KEJADIAN

MT. Ocean Fortune adalah salah satu kapal milik perusahaan G. Ocean Shipping, Singapura. Kapal ini beroperasi di Malaysia dan Singapura. Masalah yang penulis masukkan pada pembahasan KIT ini yaitu kurangnya motivasi kerja ABK di kapal MT. Ocean Fortune dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, adapun kronologi kejadian sebagai berikut.

1. Satu minggu sebelumnya yakni pada tanggal 1 September penulis telah mendapati beberapa pekerjaan yang telah penulis instruksikan kepada Chief officer, tidak terlaksana dengan baik serta serba asal asalan. Tapi penulis masih memberikan toleransi hanya teguran saja yang di berikan kepada Kru untuk serius dalam menjalankan instruksi pimpinan di lapangan.
2. Tanggal 9 September 2022 jam 21.00 LT, dua hari sebelum kapal tiba *Anchorage Area Port Klang* Malaysia. Penulis Sebagai Nakhoda memerintahkan agar mengecek seluruh kondisi kapal sebelum kapal berlayar, hal ini dilakukan untuk memastikan seluruh sistem dan peralatan berfungsi dengan baik, Tapi didapatkan ada peralatan tidak berfungsi dengan baik.
3. Pada tanggal 12 September, kembali memeriksa kondisi kapal, untuk memastikan seberapa jauh pekerjaan yang telah dilakukan oleh ABK kapal. Penulis kembali mendapati beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan

sebagaimana mestinya, bahkan bertambah beberapa pekerjaan lagi, sehingga menambah beban pekerjaan untuk mereka.

4. Pada Tanggal 13 ada laporan dari Chief officer bahwa ada beberapa ABK tidak disiplin dalam bekerja, bekerja bukan pada waktunya begitu sebaliknya berhenti sebelum waktunya, serta sering mendapati tidak memakai perlengkapan kerja yang sudah disiapkan.
5. Pada tanggal 14 September Penulis kemudian memanggil Chief Officer selaku penanggung jawab di lapangan, untuk meminta pendapat atau saran, agar pekerjaan pekerjaan yang masih tertunda segera diselesaikan agar tidak terjadi penumpukan, yang bisa mengganggu operasional kapal.
6. Pada tanggal 15 bersama Chief Officer penulis mengumpulkan semua Crew kapal untuk meeting, guna membahas masalah yang kita hadapi. Hal ini dilakukan demi terlaksananya pekerjaan yang lebih efektif lagi. Serta meminta keterangan dari ABK atas masalah yang dialami kapal saat ini.
7. Pada tanggal 16 kembali melaksanakan meeting untuk menemukan titik masalah yang sebenarnya apa yang membuat Abk tidak fokus dalam menjalankan tugas mereka, dari hasil pertemuan Ada beberapa point penting diantaranya kembali mengerjakan pekerjaan yang mendesak agar operasional kapal tidak terganggu, prioritaskan pekerjaan yang ringan dulu agar tidak menumpuk, agar dalam bekerja selalu disiplin waktu serta memakai pakaian kerja yang telah disiapkan, dan tetap ikut instruksi dari pimpinan sebelum melakukan aktifitas di lapangan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan di atas kapal agar kejadian yang seperti ini tidak terjadi lagi adalah sebagai berikut:

1. Terhadap Pimpinan tertinggi di atas kapal.
 - a. Pimpinan tertinggi/Nakhoda di atas kapal harus tegas dalam memberikan perintah terhadap bawahannya.
 - b. Nakhoda harus bisa berkomunikasi dengan baik terhadap ABK, agar perintah yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.
 - c. Nakhoda harus bisa menjaga sikap berwibawa kepada semua bawahannya.
 - d. Pemimpin tertinggi di atas kapal dapat memberikan teguran baik secara langsung ataupun secara tertulis, bahkan memberhentikan setiap crew yang melanggar aturan atau perintah dari atasan.
 - e. Nakhoda sebagai penanggung jawab tertinggi di atas kapal tetap harus mengambil bagian dalam mengontrol kinerja dan kedisiplinan ABK.
2. Terhadap Anak Buah Kapal (ABK)
 - a. Semua ABK harus tunduk dan patuh terhadap perintah yang benar dari Nakhoda.
 - b. Sehubungan dengan keselamatan dalam bekerja semua ABK harus menjaga kedisiplinan di atas kapal.
 - c. ABK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik itu perawatan atau perbaikan harus dengan persetujuan atasan serta melakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

- d. Dalam berhubungan ABK harus tetap menjaga sikap baik, saling menghormati dan menghargai pimpinan di atas kapal.
- e. ABK khususnya rating harus paham bahwa setiap keputusan atau perintah yang dibuat oleh pimpinan adalah hasil mufakat dengan para perwira senior serta semua crew di atas kapal.

Agar dapat meningkatkan gairah kerja, dilakukan upaya peningkatan motivasi kerja ABK antara lain memperbaiki mekanisme kerja yang ada, memberikan instruksi pada perwira, memberikan arahan dan bimbingan langsung pada ABK. Dari penelitian yang diadakan memperlihatkan bahwa, upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi ABK masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan motivasi ABK dalam melaksanakan tugas pokoknya berbagai cara dilakukan, dapat dilakukan melalui makan bersama dan diskusi atau meeting bersama. Untuk mengetahui apakah sering dilakukan makan bersama antara ABK dan pimpinan demi peningkatan motivasi kerja ABK.

Selain perhatian maka di dalam memotivasi ABK agar meningkatkan motivasi kerjanya, pemberian insentif juga merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan. Pemberian insentif merupakan perolehan ABK diluar jam kerjanya (lembur), sisa uang makan atau ABK memperlihatkan prestasi yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Selain hubungan kerja, maka kebijaksanaan dalam organisasi berkaitan pula dengan koordinasi. Koordinasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya untuk menyatu padukan antara ABK dan pimpinan di atas kapal sehingga tampak adanya kesatuan gerak kerjasama yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Iklm kepemimpinan di atas kapal turut mempengaruhi prestasi kerja ABK. Iklm kepemimpinan yang dimaksud adalah cara atasan menjalankan kepemimpinannya sehingga dapat memberi dorongan pada bawahan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dalam penelitian yang diadakan iklim kepemimpinan di titik beratkan pada dua hal pokok yaitu gaya kepemimpinan dan kemampuan pimpinan untuk mengarahkan dan memberi bimbingan kepada bawahan untuk bekerja dengan baik. Pengamatan yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan di atas kapal cenderung kurang baik. Agar dapat memperjelas mengenai gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja ABK adalah menyangkut hubungan antara ABK dan atasan. Jika hubungan antara atasan dan ABK baik maka atasan akan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik sesuai yang diharapkan untuk memacu dan meningkatkan prestasi kerja ABK, Sebaliknya jika hubungan antara ABK dengan atasan kurang harmonis maka atasan tidak akan dapat mengupayakan peningkatan prestasi ABK dengan baik. Selain iklim kepemimpinan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja ABK adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang dimaksud adalah keadaan dimana ABK dapat bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga benar-benar dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Wawancara serta hasil pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa kondisi kapal kurang baik. Kapal tersebut sudah cukup tua dan perlu direnovasi ataupun di dock. Kondisi kapal yang baik diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja, karena dengan keadaan kapal yang baik, ABK akan merasa nyaman dan tidak terlalu banyak pekerjaan dan perbaikan. Selain hal tersebut di atas pemberian gaji dan uang makan serta premi

yang layak untuk ABK akan memotivasi ABK untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga semua pekerjaan bisa berjalan dengan lancar.

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya efisiensi dalam proses operasional kapal. ABK yang kurang termotivasi mungkin cenderung melakukan pekerjaan dengan kurang teliti, kurang fokus, atau bahkan melakukan pekerjaan dengan semangat rendah. Hal ini bisa berdampak pada kualitas pekerjaan dan akhirnya berpengaruh pada produktivitas keseluruhan kapal. Dalam lingkungan yang berbahaya seperti kapal, kewaspadaan dan fokus yang tinggi sangat penting untuk menjaga keselamatan dan keamanan seluruh kru. ABK yang kurang termotivasi mungkin kurang waspada terhadap potensi bahaya atau kurang aktif dalam melaksanakan prosedur keselamatan yang ketat. Hal ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan insiden serius di atas kapal.

B. Saran

- 1) Diharapkan membangun hubungan interpersonal yang baik antara nakhoda dan ABK. Nakhoda harus berkomunikasi secara terbuka, mendengarkan masukan dan masalah yang dihadapi ABK, serta memberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi mereka.
- 2) Disarankan kepada perusahaan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan dan manajemen bagi nakhoda kapal. Pelatihan ini akan membantu nakhoda dalam memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk memotivasi ABK secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Hayet H. Howard, (1983) *Aspect of Modern Public Administration*, Gramedia Jakarta
- Kartono Kartini, (1985) *Tipe dan Gaya Kepemimpinan*, Raja grafindo, Jakarta
- Kozen, (1993) *Kepemimpinan*, Gramedia Jakarta
- Konz, (1996) *Teori Kepemimpinan*, Gramedia Jakarta
- Munir, (1992) *Pemimpin dan Perusahaan*, Offset Bandung
- Syamsu Isa H, (2005) *Kepemimpinan*, Gramedia Jakarta
- Syarif, (1994) *Kepemimpinan dan Pelanggaran Disiplin*, Gramedia Jakarta
- Terry R George, (1984) *Principle of Management*, Raja Grafindo Jakarta
- Tead Ordway, (1985) *The Art Of Leadership*, Gramedia Jakarta

SHIPS PARTICULARS	
NAME OF VESSEL	OCEAN FORTUNE
GROSS TONNAGE	845 MT
DEAD WEIGHT	1300 MT
CALL SIGN	9MKS3
OFFICIAL NO.	333454
IMO NO.	9087829
MMSI NO.	533054600
PORT OF REGISTRY	PENANG/MALAYSIA
PREVIOUS NAME	SINGA INTAN
BUILDER	KEGOYA S/B, JAPAN
YEAR BUIILD	LAUNCHING: 12 DEC 1993
LENGTH OVER ALL	68.04 M
LENGTH REGISTERED	62.0 M
BREADTH	10.40 M
DEPTH	4.60 M
SUMMER FREEBOARD	4.60 M
CARGO CAPACITY	1199.90 M ³
SHIP'S SPEED	BALLAST ABT 9 KNOTS, LADEN ABT 8 KNOTS
MAIN ENGINE	HANSHIN LH31 X 1000Ps X 1200 Rpm X 2 sets

MAIN GENERATOR ENGINE	Yanmar, MITSUI-D X 180Ps X 1200 Rpm X 2 set
HARBOUR GENERATOR ENGINE	TAIYO X 150 KVA X 1200 Rpm X 1 set
CARGO OIL PUMP	GEARED X 400M ³ /H X 2

Sumber Data : MT. OCEAN FORTUNE 2023

Crew List MT. OCEAN FORTUNE

NO	NAMA	JABATAN	SERTIFICATE
1	SYAHRUDDIN HALIM	NAKHODA	ANT-II
2	SYAMSUL TAHIR	MUALIM I	ANT-II
3	JAFARUDDIN	MUALIM II	ANT-II
4	THET KHAING	KKM	ATT-II
5	MAMAT	MASINIS II	ATT-II
6	ADI INDRA HADIRIL	BOSUN	ANT-D
7	HARMADI PABULANG S	JURU MUDI	ANT-D
8	ERICK ANAK GANI	OILER	ATT-D
9	MURTAFI BIN SAWAM	KOKI	ANT-D

Sumber Data : MT. OCEAN FORTUNE 2023