

## PERAN NAHKODA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ABK DI ATAS KAPAL

Suryo Guritno

Nautika

STIMART "AMNI" Semarang

e-mail : capt.vino44@gmail.com

### ABSTRACT

*A leadership characteristic is a valuable quality in a leader, where this leader attitude can be seen as an example by the leader's friends and colleagues. So, it is important to understand and learn someone's leadership. On the contrary, it is also important for a leader to analyse his/her leadership for his/her own good. The ability to lead or leadership is based on someone's behaviour, personality, capability, effort and also that person's willingness to improve himself/herself. Leadership is science which its implementation should be determine based on the situation, environment and most importantly is the co-worker/colleagues. The most suitable leadership on board of a ship is an authoritarian but democratic leadership. It means all the instruction should be follow by all crews ship from Master to Ratings.*

**Keywords:** Master, Roles, Performance, Crews ship

### ABSTRAK

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 dan dianut yaitu tipe kepemimpinan otoriter dan demokrasi, maksudnya adalah tipe ini melakukan pimpinan pekerjaan atau kehendak yang diinginkan bersama dengan bawahannya.

**Kata kunci :** Kinerja ABK, Nahkoda, Kinerja

### **Latar Belakang**

Kapal sebagai pengangkut dalam transportasi laut dalam pengoperasiannya agar dapat memenuhi baik faktor ekonomis maupun faktor keselamatan harus memiliki tiga unsur yaitu : unsur manusia, unsur peralatan, dan unsur peraturan. Manusia adalah sebagai unsur utama, sedangkan unsur teknis/peralatan dan peraturan hanyalah merupakan unsur penunjang. Dalam melaksanakan tugas rutin atau melaksanakan tugas sesuai fungsinya para perwira dan bawahan selalu melakukan koordinasi sehingga peran nakhoda sangatlah penting dalam mengembangkan tugasnya.

Kehidupan di atas kapal merupakan suatu organisasi kecil dan dengan lingkungan yang terbatas, maka keharmonisan anak buah kapal dan semangat kerja yang tinggi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja para pelaut di atas kapal.

Mengingat kapal sebagai tempat kerja dan sekaligus menjadi tempat tinggal dalam waktu yang relatif cukup lama bagi semua awak kapal sangatlah banyak mendapatkan tantangan hidup baik yang datangnya dari dalam maupun dari luar lingkungan kapal. Nakhoda 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

### **Tujuan Penulisan**

- a. Untuk mengidentifikasi masalah mengapa kinerja ABK menurun di atas kapal.
- b. Untuk mengetahui penyebab dalam masalah peran dan tanggung jawab Nakhoda dalam meningkatkan kinerja ABK di atas kapal sehingga pengoperasian kapal dapat berjalan dengan baik.
- c. Untuk mencari upaya meningkatkan kinerja ABK dalam mengoperasikan kapal.

### **Fakta Dan Permasalahan**

#### **Fakta Kondisi**

##### **1. 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. 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.

## **2. 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 atasan dan bawahan.

Keadaan kurang menyenangkan ini sering terjadi karena kurangnya peran serta perwira menciptakan hubungan yang harmonis diantara mereka yang jika dibiarkan bisa menimbulkan keresahan bagi seluruh personil.

Dari perasaan tidak suka dan resah yang timbul pada diri bawahan, sehingga menimbulkan ketidak patuhan anak buah terhadap perintah pimpinan, 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 percetakan antara pimpinan dan ABK, hal ini dapat menurunkan kinerja Anak Buah kapal yang menuntut Nakhoda untuk dapat menciptakan suasana kekeluargaan dan kerjasama yang baik.

### Permasalahan

#### **1. Kurangnya Keterampilan Nakhoda Dalam Meningkatkan Kinerja 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. Tata cara, tingkah laku dan keterampilan seorang Nakhoda akan mempengaruhi atmosfer kehidupan sehari-hari di atas kapal. Nakhoda memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja ABK. Seorang Nakhoda harus terampil dan bijaksana dalam bertindak, ikut serta membimbing dan membina dalam kebijakan-kebijakan perusahaan dan 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 atasan dan bawahan yang kurang baik sering terjadi karena kurangnya peranan dan kemampuan Nakhoda 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 Nakhoda 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 Nakhoda, Mualim I dengan para ABK, maka hasilnya kurang bagus.

#### **2. Kurangnya Motivasi Kerja Nakhoda terhadap ABK**

Waktu bekerja/kontrak kerja di atas kapal sangatlah berperan dan berpengaruh terhadap kurangnya motivasi kerja Nakhoda terhadap ABK. Sebagai pimpinan di atas kapal, Nakhoda memegang peranan penting untuk meningkatkan

Kinerja anak buah kapal, melalui pembinaan hubungan yang harmonis, 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, kecelakaan atau kejadian yang hampir membuat terjadinya kecelakaan kerja di atas kapal. Kejadian kejadian tersebut bermacam-macam bentuknya, namun setelah ditelusurilah satu penyebabnya adalah karena motivasi kerja, kelalaian dan kurangnya fasilitas kerja serta kelelahan ketika melakukan pekerjaan baru setelah melakukan pekerjaan sebelumnya.

Sesuai definisi motivasi kerja menurut Alex S Nitisemito (2012) mengatakan bahwa “*Apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan*” yang dijelaskan.

Dari uraian diatas dapat terlihat hubungan antara motivasi dengan pekerjaan ABK. Yang mana ABK akan bekerja sepenuh hati yang pada akhirnya akan memperhatikan segi segi keselamatan disebabkan oleh motivasi kerja tersebut.

### **3. 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 diperlukan untuk mendapatkan suatu hasil dari 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 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 kapal, tetapi sebelum salah satu sistem diterapkan pemilik kapal harus menetapkan sistem pemeliharaan yang baku dan terorganisir.

### **4. Kurangnya Koordinasi antara Nahkoda dengan ABK**

Nahkoda sebagai pimpinan di atas kapal jarang sekali bergaul dan terbuka serta bertatap muka dengan anak buahnya, guna mengetahui kondisi anak buah, baik saat dinas maupun di luar dinas. 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.

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

- a. **Kurangnya Keterampilan Nakhoda Dalam Meningkatkan Kinerja ABK Diatas Kapal**
- b. Kurangnya Motivasi Kerja yang diberikan oleh nakhoda kepada ABK

## **Pembahasan**

### **Teori Pendukung**

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 kegiatan-kegiatan 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, 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.

### **Analisis Penyebab Masalah**

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 Motivasi Kerja Nakhoda**

Penyebabnya adalah :

**a. Faktor Dalam Diri Nakhoda yaitu Kurangnya Empati dan Pemahaman Tentang Pentingnya Motivasi**

Setiap individu sudah pasti mempunyai tujuan, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang mungkin dapat dicapai melalui usaha sendiri ataupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan organisasi di atas kapal, maka Nakhoda harus dapat meningkatkan kinerja anak buah kapal untuk dapat mencapai tujuan ini.

Dalam upaya meningkatkan kinerja anak buah kapal, maka sangatlah penting bagi seorang pemimpin organisasi (Nakhoda) untuk memahami perilaku individu-individu yang 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 di darat

## 2) 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

### 1). Kurangnya Keterampilan Nakhoda Dalam Meningkatkan Kinerja ABK Diatas Kapal Pemecahannya adalah :

#### a **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 pun 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.

**b. tercipta komunikasi yang baik antara Nakhoda Dengan ABK**

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.

Sifat-sifat kepemimpinan yang diperlukan (seperti diuraikan dalam manajemen kepemimpinan, Karyadi M, 2008, Kepemimpinan, Disusun oleh H. Muhr 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.

**2) Kurangnya Motivasi Kerja Nakhoda**

a. Faktor Dalam Diri Nakhoda Yaitu Kurangnya Pemahaman Nakhoda Tentang Empati dan Motivasi pemecahannya adalah sebagai berikut :

### **(1) Pendekatan Dengan Teori Kepuasan**

Berdasarkan definisi teori Kepuasan yang dikemukakan oleh Gibson, (*Organisasi*, 1985 :95), seseorang termotivasi bekerja giat, karena dia berharap, bahwa hanya dengan bekerja giat kebutuhannya dapat terpenuhi, seperti mendapat pujian dari Nakhoda/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 Nakhoda 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 Nakhoda 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

### **(2) 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 ditambahkannya 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.

**b. Faktor Dari Luar Diri Nakhoda Yaitu Upah Dan Situasi Kerja**  
pemecahannya adalah sebagai berikut :

#### **(1) 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 :

(a) 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

(b) 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.

(c) 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

(d) 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.

## **(2) 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 promosi jabatan.

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.

**Daftar Pustaka**

Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.

Ahmad Junaedi, 2017, Pengaruh Renumerasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Utama Badan Pusat Statistik, *Majalah Ilmiah Institut STIAM*, Vol. 14 No. 01 Maret 2017.

Covey Stephen R., 1997. *Kepemimpinan yang Berprinsip*, Jakarta, Binarupa Aksara.

Guritno dan Waridin, 2005, Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja, Vol1, No.1 Jakarta, JRBI.

Hersey dan Blanchard, 2010, *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, New Jew Jersey, Prentice Hall.

Maslow dan Khedouri, 2011, *Management, New York*, Harper & Row, Publisher.

Samsudin Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV. Pustaka Setia.

\_\_\_\_\_, Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 70 tahun 1998, *Tentang Pengawakan Kapal Niaga*.