

Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja ABK di MT. JI XIANG

Andi Ichsan Yusril¹⁾, Bruce Rumangkang²⁾, Sunarlia Limbong³⁾

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Program Studi Nautika
Jalan Tentara Pelajar No.173 Makassar, Kode pos. 90172
E-mail: pipmks@pipmakassar.com

Tujuan penelitian adalah mengetahui peranan pemimpin dalam 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 di MT. JI XIANG selama 12 bulan, mulai pada tanggal 12 Desember 2018 sampai dengan 13 Desember 2019. Metode yang digunakan adalah kualitatif berupa wawancara. Hasil penelitian menunjukkan: Kurangnya motivasi kerja ABK di atas kapal disebabkan 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.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kru Kapal.*

1. PENDAHULUAN

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.

2. TINJAUAN PUSTAKA

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)*.

Nakhoda adalah merupakan pemegang kekuasaan tertinggi diatas kapal, lancar tidaknya organisasi diatas kapal berada ditangan nakhoda. Untuk mempertahankan tingkat keberhasilan yang tinggi sebagai seorang nakhoda, seorang nakhoda harus memiliki suatu kombinasi kemampuan yang langka.

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, sekurang-kurangnya perawatan biasa dan kemampuan kesabaran dan pertimbangan menghadapi bawahannya atau yang dipercayakan dalam kepengurusannya.

Menurut Moreby menjelaskan ayat 225 merchant marine act 1894 mengenai pelanggaran umum terhadap disiplin. Jika seorang pelaut secara sah disijilkan atau seorang taruna pada suatu tugas dilaut, melakukan salah satu pelanggaran berikut yang didalam peraturan ini disebut sebagai pelanggaran disiplin, ia bisa dikenakan hukuman.

Ada banyak alasan mengapa orang patuh terhadap perintah, salah satu alasannya tersebut adalah takut akan hukuman. Dalam suatu negara yang

menganut sistim diktator atau negara yang dijajah oleh militer asing, rasa takut akan hukuman mungkin satu-satunya cara untuk mendapatkan kepatuhan terhadap perintah.

Dalam Undang-Undang NO. 21 Thn 1992 tentang pelayaran mendefinisikan Pemimpin kapal itu adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum di atas kapal untuk jenis dan ukuran tertentu serta mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu, berbeda yang dimiliki Nakhoda.

Anak Buah Kapal (ABK) adalah awak kapal selain Nakhoda atau pemimpin kapal. Semua pelaut yang bekerja di atas kapal tanpa kecuali disebut awak kapal (Ship's crew) termasuk Nakhoda. Demikian juga halnya dengan pemimpin kapal atau Nakhoda dan Anak Buah Kapal (ABK) yang terdiri dari perwira kapal dan yang bukan perwira kapal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan selama 12 bulan mulai tanggal 12 Desember 2018 sampai dengan 13 Desember 2019, di MT. JI XIANG. Metode yang digunakan adalah kualitatif berupa wawancara. Metode pengumpulan data dengan metode penelitian lapangan (Field Research), metode penelitian pustaka (library research), dan wawancara. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor Individu, Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ABK dalam rangka meningkatkan produktivitas ABK adalah faktor individu dapat dilihat dari dua faktor yaitu faktor identitas dan motivasi.

1. Identitas ABK Untuk mendukung pemeliharaan dan peningkatan produktivitas kerja ABK di atas kapal MT. Ji Xiang, maka yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan adanya data tentang identitas ABK dapat dilihat dari tingkat umur dan tingkat pendidikan. Mengenai tingkat umur ABK yang bekerja di MT. Ji Xiang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. tingkat umur ABK di MT. Ji Xiang

No.	Umur (Tahun)	Jumlah (orang)
1.	20 – 30	7
2.	31 - 40	4
3.	41 keatas	2
	Total	13

Sumber Data : Diolah 2019

Setelah kita lihat tabel 1 di atas maka dapat diketahui bahwa lebih banyak ABK yang berumur 20 - 30 sebanyak 7 orang, sedangkan yang berumur 31 - 40 sebanyak 4 orang dan yang berumur 41 keatas sebanyak 2 orang. Agar mengetahui tingkat motivasi ABK yang sesuai maka yang paling utama harus diketahui selain umur, tingkat ijazah juga penting karena tingkat ijazah yang dimiliki ABK berbeda-beda hal ini dapat dijadikan tolak ukur pada tingkat motivasi kerjanya.

Untuk melihat tingkat ijazah ABK di atas kapal MT. Ji Xiang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Tingkat Ijazah ABK di MT. Ji Xiang

No.	Tingkat Ijazah	Jumlah (orang)
1	BST	1
2	ANT/ATT D	6
3	ANT/ATT V	1
4	ANT/ATT III	1
5	ANT/ATT II	2
6	ANT/ATT I	2
	Total	13

Sumber Data : MT. Ji Xiang 2019

Dari tabel 2 tersebut di atas dapat dilihat dari tingkat ijazah ABK di atas kapal MT. Ji Xiang bahwa yang berijazah ANT/ATT I sebanyak 2 orang, berijazah ANT/ATT II sebanyak 2 orang, berijazah ANT/ATT III sebanyak 1 orang, berijazah ANT/ATT V sebanyak 1 orang, berijazah ANT/ATT D sebanyak 6 orang, dan berijazah BST sebanyak 1 orang.

2. Motivasi

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, tampak bahwa motivasi ABK di atas kapal MV. Heng Heng kurang baik. Motivasi ABK terlihat dari kurangnya gairah kerja ABK dalam tugas pokok. Mengenai motivasi ABK dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Motivasi ABK Dalam Bekerja

No.	Tanggapan ABK	Jumlah	Skor	Nilai Skor
1	Baik	3	3	9
2	Cukup	4	2	8
3	Kurang	6	1	6
	Total	13		23

Sumber Data : MT. Ji Xiang 2019

Pendapat ABK pada tabel 3 diketahui pada saat ini motivasi ABK di MT. Ji Xiang kurang, karena terdapat 6 orang nilai skor 6 yang memberikan jawaban kurang, 4 orang nilai skor 8 yang memberikan jawaban cukup, dan 3 orang dengan nilai skor 9 yang memberikan jawaban baik.

Motivasi yang baik dapat diukur dari tingginya semangat kerja ABK dalam melaksanakan tugas pokok tepat waktu sedangkan motivasi yang kurang dapat pula dilihat dari rendahnya gairah dan semangat kerja ABK dalam melaksanakan tugas pokok sehingga sering terjadi penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari wawancara yang dilakukan diketahui bahwa saat ini motivasi ABK di MT. Ji Xiang kurang baik, terlihat dari gairah kerja ABK dan semangat dalam melaksanakan tugas pokoknya juga kurang baik walaupun masih didapatkan sebagian kerja yang mempunyai gairah kerja yang baik.

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 dapat dilihat pendapat ABK pada tabel berikut :

Tabel 4. Kegiatan Makan Bersama Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja ABK

No.	Tanggapan ABK	Jumlah	Skor	Nilai Skor
1	Sering dilakukan	2	3	6
2	Jarang dilakukan	4	2	8
3	Tidak pernah dilakukan	7	1	7
	Total	13		21

Sumber Data : Diolah 2007

Pendapat ABK pada table 4 di atas memperlihatkan bahwa kegiatan makan bersama tidak pernah dilakukan, karena sejumlah 7 orang nilai skor 7 memberi jawaban tidak pernah dilakukan, sejumlah 4 orang nilai skor 8 memberi jawaban jarang dilakukan sedangkan 2 orang skor 6 yang memberikan jawaban pernah dilakukan.

Dari wawancara yang dilakukan diketahui bahwa saat ini kegiatan makan bersama menurut tanggapan ABK tidak pernah dilakukan seperti yang dilihat pada tabel di atas, dimana hal ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja ABK.

Bentuk perhatian kepada ABK dapat pula dilakukan dengan mengadakan diskusi atau meeting langsung antara pimpinan dan bawahan, karena hal ini juga merupakan jalan untuk memotivasi para ABK dalam bekerja, karena mereka merasa diperhatikan oleh pimpinan, dengan diskusi masing-masing ABK dapat mengeluarkan saran dan pendapatnya langsung kepada pimpinan, dan pimpinan langsung mengetahui hal-hal apa saja yang mengganjal di hati para ABK dan apa saja yang diinginkan.

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

Kurangnya motivasi kerja ABK di atas kapal disebabkan 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.

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

- [1]. Kartini Kartono. (1994). Definisi kepemimpinan. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- [2]. Kartini. (1985). Syarat kepemimpinan. Jakarta : CV. Rajawali.
- [3]. Kontz. (1996). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta. Erlangga.
- [4]. Kosen. (1993). Kedisiplinan dan Pelanggar Umum Terhadap Disiplin.
Bandung : CV. Pustaka Buara.
- [5]. Sjarif. (1994). Menyatakan bahwa ada dua jenis pelanggaran disiplin.
Jakarta : PT. Gramedia pustaka
- [6]. Sutikno. (2014). Menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Edisi pertama. Lombok : Holistica.