

**ANALISIS PERBANDINGAN KEPEMIMPINAN DITINJAU DARI
KARAKTERISTIK DAN PENGALAMAN
(STUDI KASUS DI MV.PAN GLOBAL)**



SKRIPSI

**Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Pelayaran**

Disusun Oleh: ANTONIUS DICKY SATRIAJI

NIT. 50134832 N

PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV

POLITEKNIK ILMU PELAYARAN

SEMARANG

2017



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN
ANALISIS PERBANDINGAN KEPEMIMPINAN DITINJAU DARI
KARAKTERISTIK DAN PENGALAMAN
(STUDI KASUS DI MV. PAN GLOBAL)

DISUSUN OLEH:

ANTONIUS DICKY SATRIAJI
NIT. 50134832. N

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran

Semarang, 2017

Dosen Pembimbing I
Materi

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan

Capt. H. SUHERMAN, M.Mar
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19660915 199903 1 001

SRI PURWANTINI, SE, S.Pd, MM
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19661217 198703 2 002

Mengetahui
Ketua Program Studi Nautika

Capt, SAMSUL HUDA, M.M, M.Mar
Pembina Tingkat I (III/d)
NIP. 19721228 199803 1 001



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

HALAMAN PENGESAHAN
ANALISIS PERBANDINGAN KEPEMIMPINAN DITINJAU DARI
KARAKTERISTIK DAN PENGALAMAN
(STUDI KASUS DI MV.PAN GLOBAL)

DISUSUN OLEH:

ANTONIUS DICKY SATRIAJI
NIT. 50134832 N

Telah diuji dan disahkan Oleh Dewan Penguji serta Dinyatakan Lulus

Dengan Nilai..... Pada Tanggal...../...../2017

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Capt. DWI ANTORO, MM, M.Mar

Penata Muda Tingkat I (III/b)

NIP. 19740614 199808 1 001

Capt. H. SUHERMAN, M.Mar

Penata Tingkat I, (III/d)

NIP. 19660915 199903 1 001

TRI KISMANTORO, MM

Penata (III/c)

NIP. 19751012 199808 1 001

Dikukuhkan Oleh:

DIREKTUR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG

Capt. MARIHOT SIMANJUNTAK, MM

Pembina Tingkat I (IV/b)

NIP. 19661110 199803 1 002



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANTONIUS DICKY SATRIAJI

NIT : 50134832 N

Program Studi : NAUTIKA

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Analisis perbandingan Kepemimpinan ditinjau dari Karakteristik dan Pengalaman (Studi kasus di MV. Pan Global)**" adalah benar hasil karya saya bukan jiplakan skripsi dari orang lain dan saya bertanggung jawab kepada judul maupun isi dari skripsi ini. Bilamana terbukti merupakan jiplakan dari orang lain maka saya bersedia untuk membuat skripsi dengan judul baru dan atau menerima sanksi lain.

Semarang, 2017

Yang menyatakan,

ANTONIUS DICKY SATRIAJI

NIT. 50134832 N



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

MOTTO

- Motivator terbaik adalah diri kita sendiri, karena kita lah yang mau dan mampu berusaha merubahnya.
- Bersyukur merupakan satu-satunya cara kita menikmati segala pemberian dari Tuhan.
- Jangan mudah menyerah, ingat orang tua kita rela menapak seribu langkah demi kebaikan kita.
- Berpikir sebelum bertindak, berdoa sebelum memulainya, karena hanya dengan izin Tuhan lah kita mampu mencapai semua asa.
- Tiada hal yang abadi, dan berbagi adalah cara terbaik menikmati setiap hal yang Tuhan berikan.
- Kesabaran lah yang membuat diri kuat dalam kondisi apapun.
- *We become what we think about*
- Pemimpin yang baik tidak hanya baik dalam bertutur kata namun juga dalam perbuatannya.



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga Taruna dapat menyelesaikan skripsi ini. Segenap penghargaan dan penghormatan dari hati yang terdalam. Karya ini akan penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya, mamaku tercinta Ibu Christina Aniek Purwanti dan papaku tersayang Bapak Tibertius Parwana yang selalu memberikan doa, kasih sayang, bimbingan, dan semangatnya untuk kesuksesanku. Terima kasih atas segala perjuangan ayah dan ibu selama ini.
2. Semua anggota keluarga yang telah memberikan dorongan, doa dan semangat selama ini. Kakakku Raymondus Septa Adhitya dan Yohana Dian Natalia.
3. Bapak Capt. Samsul Huda, M.M, M.Mar selaku Ketua Program Studi Nautika di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
4. Bapak Capt. H. Suherman, M.Mar selaku dosen pembimbing materi skripsi.
5. Ibu Sri Purwantini, SE, S.Pd, MM selaku dosen pembimbing metodologi penulisan.
6. Segenap Dosen dan Seluruh Keluarga Besar Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Terima Kasih atas pendidikan dan segala pelajaran yang diberikan selama ini.
7. Raden Roro Yohana Fabiola Devita yang selalu memberikan semangat, nasihat, motivasi, serta doa untuk keberhasilanku.
8. Teman-teman yang selalu menemani penulis dalam keadaan suka, duka, canda dan tawa. Sahabatku Ahmad Faisal Taufiq dan Ruthana Priskila Rumaropen. *You are the best guys. Always listening always understanding*

9. Seluruh teman-temanku Taruna PIP Semarang Angkatan L yang telah melewati suka dan duka bersama di kawah candradimuka PIP Semarang.
10. Teman-teman dan adik-adik mess Kedu yang selalu mendukung dan menemaniku.
11. Seluruh Staf resimen komando dan Demustar 85
12. Keluarga besar team Pedang Pora 1 PIP Semarang, terimakasih atas dukungan dan hiburan dikala saya jenuh. “*Bravo Luytens*”
13. *Member of English council, thank you for your support. “English is easy, yaa!!”*
14. Seluruh karyawan dan karyawan PT. Jasindo Duta Segara, agensi tempat taruna melaksanakan praktek laut.
15. Seluruh Perwira maupun awak kapal MV. Pan Global yang telah memberi wawasaan kepada saya pada saat praktek laut.
16. Semua pihak yang terlibat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu baik moral maupun materi dalam penyelesaian skripsi ini.



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat kasih dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis perbandingan Kepemimpinan ditinjau dari Karakteristik dan Pengalaman (Studi kasus di MV. Pan Global)”** dengan baik tanpa halangan suatu apapun. Sebelum penyusunan skripsi ini penulis telah melaksanakan tugas praktek laut (Prala) selama satu tahun penuh diatas kapal MT. Pan Global. Dalam penyusunan skripsi ini tujuannya adalah untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel) dan peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca karena peneliti telah menyusun dengan sebenar-benarnya dan berusaha sebaik mungkin berdasarkan yang penulis pelajari dan alami sendiri selama praktek laut (Prala) diatas kapal.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak mendapat saran dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Capt. H. Wisnu Handoko, M.Sc selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang tahun 2015-2017.
2. Capt. Marihot Simanjuntak, MM selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang tahun 2017.
3. Capt, Samsul Huda, M.M, M.Mar selaku Ketua Program Studi Nautika di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
4. Capt. H. Suherman, M.Mar selaku Dosen Pembimbing Materi penulisan skripsi yang telah memberikan dukungan, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Sri Purwantini , SE, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing metode penulisan skripsi yang telah memberikan dukungan, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Civitas Akademika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
7. Pimpinan PT. Jasindo Duta Segara yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melakukan penelitian di atas kapalnya.
8. Nakhoda, KKM beserta seluruh awak kapal MV. Pan Global yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Akhirnya, peneliti berharap agar penelitian ini mudah dipahami dan dapat bermanfaat bagi dunia penelitian, pelayaran dan pembaca. Amin

Semarang,.....2017

Peneliti

ANTONIUS DICKY SATRIAJI

NIT. 50134832 N



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABTRAKSI.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Sistematika Penulisan.....	5

BAB II	LANDASAN TEORI	
	A. Tinjauan Pustaka.....	7
	B. Kerangka Pikir Penelitian.....	12
	C. Definisi Operasional.....	13
	D. Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Metode Penelitian.....	21
	B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	22
	C. Sumber Data.....	22
	D. Metode Pengumpulan Data.....	24
	E. Teknik Analisa Data.....	27
BAB IV	ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum Obyek Yang Diteliti.....	33
	B. Analisis Hasil Penelitian	39
	C. Analisis dengan metode USG.....	47
	D. Pembahasan Masalah.....	51
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	67
	B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian
- Gambar 4.1 Gedung utama STX *Marine Service* di Seoul
- Gambar 4.2 MV. Pan Global Sedang Berlayar di Laut Lepas
- Gambar 4.3 Nakhoda Sedang Memimpin *Safety Meeting* di MV. Pan Global
- Gambar 4.4 Perwira Sedang Mendemonstrasikan Alat Keselamatan di Kapal MV. Pan Global
- Gambar 4.5 *Crew* MV. Pan Global Sedang Melaksanakan *Abandon Ship's Drill*
- Gambar 4.6 *Chief Officer* Sedang Memimpin Jalannya *Fire Drill*
- Gambar 4.7 Organisasi fungsional yang terdapat pada kapal
- Gambar 4.8 Pengenalan Alat-Alat Keselamatan di MV. Pan Global Oleh Mualim III
- Gambar 4.9 MV. Pan Global Sedang Melaksanakan Kegiatan Memuat Batu Bara di Pelabuhan Bontang, Kalimantan Timur
- Gambar 4.10 *Pre-Arrival Briefing* di MV. Pan Global Oleh Mualim I
- Gambar 4.11 Frekuensi Karakteristik Kepemimpinan Nakhoda dan Perwira di MV. Pan Global
- Gambar 4.12 Jumlah Jam Kerja Anggota *Deck Department* Saat di Pelabuhan
- Gambar 4.13 Jam Kerja *Deck Department* Menyesuaikan Dengan Jam Operasional Pertambangan (1)



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 Skala Penilaian Metode USG
- Tabel 3.2 Contoh Matriks Pemecahan Masalah Dengan Metode USG
- Tabel 4.1 Data Nama Awak Kapal Beserta Jabatannya di MV. Pan Global
- Tabel 4.2 Analisis Perbandingan USG
- Tabel 4.3 Daftar Peranan dan Jaga *Deck Department* di Pelabuhan
- Tabel 4.4 Daftar Peranan dan Jaga *Deck Department* di Pelabuhan (1)



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 *Ships Particular*
- Lampiran 2 *Crew list* per Agustus 2015
- Lampiran 3 *Crew list* per Februari 2017
- Lampiran 4 Daftar pertanyaan
- Lampiran 5 Transkrip wawancara
- Lampiran 6 Gambar-gambar kegiatan diatas kapal MV. Pan Global
- Lampiran 7 Kuisisioner perbandingan masalah-masalah Kepemimpinan diatas MV.
Pan Global
- Lampiran 8 Angket Karakteristik Kepemimpinan Nahkoda dan Perwira di MV.
Pan Global



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

ABSTRAKSI

Antonius Dicky Satria, 2017, 50134832 N "Perbandingan Peranan kepemimpinan ditinjau dari karakteristik dan pengalaman (Studi kasus di MV. Pan Global)", Skripsi Program Studi Nautika, Program Diploma IV, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I : Capt. H. Suherman, M.Mar, Pembimbing II : Sri Purwantini, SE, S.Pd, MM

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Baik organisasi profit ataupun non profit. Dalam segala kehidupan kelompok diperlukan seorang pemimpin. Untuk menjadi seorang pemimpin harus melalui berbagai tahap sehingga dapat menjadi pemimpin yang baik tidak dilahirkan tetapi dibuat, proses menjadikan seseorang menjadi pemimpin disebut ilmu kepemimpinan. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dengan disiplin, karena merupakan suatu keterkaitan yang sangat erat.

Skripsi ini merupakan skripsi eksposisi, yaitu penelitian untuk menjelaskan dan memaparkan obyek yang diteliti. Data yang digunakan adalah data yang telah dikumpulkan pada waktu penulis melaksanakan praktek layar selama satu tahun. Data yang diperoleh tersebut akan diolah dan disusun secara sistematis dan teratur.

Dalam penyelesaian masalah, penulis mengemukakan pendapat dengan menyatakan bahwa semua perwira di atas kapal harus menerapkan karakteristik kepemimpinan yang baik dan menanamkan kedisiplinan dalam diri mereka dahulu. Atasan yang baik juga harus memahami kepemimpinan berdasarkan teori manajemen, serta menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran.

Seringnya terjadi kesalahpahaman di atas MV. Pan Global saat ABK menerima perintah dari perwira. Hal ini diakibatkan karena banyaknya para perwira yang tidak menggunakan pendekatan ataupun memberi tugas tegas yang menyebabkan kejenuhan bahkan sifat yang memberontak atas perintah tersebut.

Akhirnya penulis dapat mengambil kesimpulan unsure-unsur dalam peranan kepemimpinan di atas kapal yang saling berkaitan erat dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama.

Kata kunci : karakteristik, perwira, MV. Pan Global



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

ABSTRACT

Antonius Dicky Satriaji, 2017, 50134832 N "Comparison of leadership roles in terms of characteristics and experience (Case study in MV Pan Global)", Thesis of Nautical Study Program, Diploma IV Program, Merchant Marine Polytechnic Semarang, First Supervisor : Capt. H. Suherman, M.Mar, the Second Supervisor : Sri Purwantini, SE, S.Pd, MM

Leadership is important in an organization. Either profit organization or non profit. In all life a group needs a leader. To be a leader must go through various stages so as to be a good leader not born but made, the process of making someone a leader is called the science of leadership. Leadership can not be separated by discipline, because it is a very close relationship.

This thesis is an exposition, the research to explain and explain the object under study. The data used is data that has been collected at the time of the author carry out the practice screen for one year. The data obtained will be processed and arranged systematically and regularly.

In solving the problem, the authors argue that all officers on board must apply good leadership characteristics and instill discipline in them first. A good boss must also understand leadership based on management theory, and make experience as learning.

The frequent misunderstanding over the MV. Pan Global when ABK received orders from officers. This is due to the large number of officers who do not use the approach or give a firm assignment that causes saturation and even a rebellious nature of the order.

Finally the authors can draw the conclusions of the elements in the role of leadership on the ship are closely related to the success in achieving common goals.

Keywords: characteristic, officer, MV. Pan Global



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peran perwira kapal dalam memimpin dan memberikan contoh serta mengelola kinerja anak buah khususnya di kapal MV. PAN GLOBAL sangatlah penting, agar tercapai hasil yang diinginkan. Beragam wawasan dan pengalaman dalam kepemimpinan serta banyak konsep yang disajikan guna menawarkan perencanaan sumber daya manusia, hubungan antara atasan dengan bawahan, serta dibangun komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Peran perwira kapal dalam memberikan tugas ataupun perintah kepada anak buah kapal merupakan fungsi yang sangat penting. Seseorang dapat bekerja lebih efektif bila mana mengetahui apa yang di harapkan. Kualitas kepemimpinan memang sangat penting bagi setiap perwira. Berhubung peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi ataupun dalam suatu kegiatan sangat strategis, maka jika seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis, tidak akan pernah didapat hasil kerja yang memuaskan.

Ruang lingkup kapal sangatlah sempit sehingga komunitas manusianya sangat sedikit, maka diharapkan tiap keputusan yang diambil dapat berguna untuk semua orang di kapal. Semua keputusan di kapal tidak hanya di ambil secara sepihak, tetapi juga secara demokratik. Kepemimpinan demokratik yaitu di mana seorang perwira selalu ingin membagi tanggung jawab dan

kekuasaan, serta selalu berkonsultasi terlebih dahulu dalam mengambil keputusan untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi di kapal. Di sini dapat dilihat bahwa seorang anak buah juga mempunyai andil serta mereka akan lebih merasa dihargai dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di kapal.

Di dalam kehidupan ini banyak teori-teori kepemimpinan yang muncul dari pendapat para ahli. Ada 3 teori kepemimpinan untuk menjadi seorang pemimpin menurut (Wijana 2005:3), yaitu :

1. Teori Pembawaan (Trait Theory) yaitu pembawaan kepribadian yang memungkinkan seseorang secara alami mencapai peran kepemimpinan.
2. Teori Kejadian Besar (The Great Event Theory) yaitu suatu krisis atau kejadian yang sangat penting menyebabkan seseorang muncul untuk menghadapinya, dan menampilkan kualitas - kualitas kepemimpinan yang luar biasa.
3. Teori Kepemimpinan Transformasional (The Transformation Theory) yaitu orang yang dapat memilih untuk menjadi seorang pemimpin, dan dapat mempelajari keterampilan – keterampilan kepemimpinan.

Pemimpin mempunyai peranan paling besar terhadap pembentukan perilaku dan keyakinan anak buah kapal (ABK). Seorang pemimpin yang berperilaku etis yang dapat memberikan visi dan misi yang kuat tentang masa depan, akan mendapat respon yang positif dari seluruh anak buah / bawahan.

Dalam kegiatan pengoperasian kapal dapat berjalan dengan efektif, maka diperlukan manajemen yang baik dan profesional. Dalam hal ini Nakhoda adalah penanggung jawab operasional yang tertinggi di kapal. Selain pengoperasian kapal yang efektif, peranan kepemimpinan juga sangat penting digunakan agar tidak terjadi kerancuan atau kesalahan dalam memberikan tugas, wewenang, tanggung jawab serta perintah pada bawahan. Peranan kepemimpinan di kapal sangatlah vital, hal inilah yang mendorong penulis untuk mengkaji lebih lanjut tentang peranan kepemimpinan di atas kapal dan dianalisis dalam skripsi yang berjudul : **”Analisis perbandingan kepemimpinan ditinjau dari karakteristik dan pengalaman” (Studi kasus di MV. PAN GLOBAL)** .

B. PERUMUSAN MASALAH

Menurut Husaini Usman dan Purnomo (2008) Rumusan Masalah adalah usaha untuk menyatakan secara tersurat pertanyaan penelitian apa saja yang perlu dijawab atau dicarikan jalan pemecahan masalahnya.

Dari latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pemimpin terhadap cara pemimpin melaksanakan tugas ?
2. Bagaimana penerapan kepemimpinan di kapal di lihat dari teori kepemimpinan manajemen ?
3. Bagaimana perbandingan seorang pemimpin ditinjau dari karakteristik dan pengalaman ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak di capai, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pemimpin dalam melaksanakan tugas.
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan di kapal dilihat dari teori kepemimpinan manajemen.
3. Untuk mengetahui perbandingan seorang pemimpin ditinjau dari karakteristik dan pengalaman.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sebagai bahan atau sumber informasi mengenai kepemimpinan perwira di atas kapal.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Meningkatkan dan memperkaya penelitian akan pengetahuan peran pemimpin dalam manajemen di atas kapal.
 - b. Memberikan kontribusi secara menyeluruh dalam pendalaman studi kepemimpinan, khususnya mengenai manajemen di atas kapal.

- c. Untuk dapat menerapkan teori yang di peroleh dan membandingkan serta menambah pengetahuan bagi penulis dan pembaca khususnya taruna dan perwira, tentang peranan kepemimpinan perwira di atas kapal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Taruna dan Perwira

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang peranan kepemimpinan perwira di atas kapal, khususnya bagi taruna PIP Semarang sebagai calon perwira.

b. Bagi perusahaan

Memberikan masukan tentang peranan kepemimpinan yang baik dan profesional dari para perwirannya.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini memuat tata hubungan bagian skripsi yang satu dengan bagian yang lain dalam satu runtutan pikir. Agar lebih sistematis dan mudah untuk dimengerti maksud dalam penulisan penelitian ini. Penulis membagi menjadi beberapa bab dan sub bab yang mempunyai kaitan materi satu dengan yang lain, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam landasan teori berisi tentang tinjauan dan kajian pustaka yang akan membahas mengenai beberapa teori yang terkait dalam penelitian kerangka pemikiran yang memaparkan tentang alur atau proses pemikiran untuk proses memecahkan masalah penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam metodologi penelitian ini berisi tentang metode yang digunakan, tempat dan waktu penelitian jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diungkapkan mengenai data-data dan fakta-fakta yang terjadi di kapal berupa gambaran umum obyek yang diteliti, analisa hasil penelitian, masalah utama serta pemecahan masalah.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti sehingga tercipta hasil penelitian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN****RIWAYAT HIDUP**



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Analisis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:60) analisis berasal dari bahasa Inggris "*analysis*" yang artinya penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Sehingga secara umum pengertian analisis adalah merangkum sejumlah data besar data yang masih mentah menjadi informasi yang dapat diinterpretasikan. Semua kegiatan memilih, mengurai, membedakan sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan menurut kriteria lalu dicari ditaksir makna dan kaitanya. Semua bentuk analisis berusaha menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasilnya dapat dipelajari dan diterjemahkan dengan cara yang singkat dan penuh arti.

Menurut Jogiyanto (2010:129) analisis dapat didefinisikan sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan, hambatan yang terjadi dan kebutuhan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikannya.

2. Karakteristik Kepemimpinan

Dalam Bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, kepala, dan sebagainya.

Dilihat dari sudut pandang karakteristik kepemimpinan, manusia tidak dapat dididik tetapi hanya dapat dipengaruhi. Untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia diperlukan kelebihan-kelebihan atau keunggulan si pemimpin. Namun demikian tertibkan hidup anda lebih dulu, sehingga perilaku anda menjadi sehat dan efektif, dengan demikian anda akan mendapatkan perhatian dan menjadi orang yang sangat berpengaruh. Perilaku anda mempengaruhi orang lain melalui efek dari arus gelombang. Orang yang kuat mempunyai pengaruh yang kuat.

Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan sekaligus seni, oleh karenanya bentuk dan ragam tulisan kepemimpinan sangat bervariasi, tergantung dari sudut pandang dan pendekatan yang digunakan serta sangat dipengaruhi oleh terus berlangsungnya perubahan dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi yang membawa dampak kepada perikehidupan umat manusia.

Menurut Hikmat (2009:249), kepemimpinan adalah proses pelaksanaan tugas dan kewajiban individu. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Owen Sudarmiani (2009:33) menyimpulkan kepemimpinan sebagai fungsi kelompok non individu, terjadi dalam interaksi dua orang atau lebih dimana seseorang menggerakkan yang lain untuk berpikir dan berbuat sesuai yang diinginkan. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.

Organisasi-organisasi dan perusahaan yang bersifat profit dan non profit membutuhkan pemimpin yang dapat menggerakkan organisasi-organisasi dan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bagaimana seseorang bisa menjadi pemimpin atau secara tiba-tiba dia ditunjuk untuk menjadi seorang pemimpin.

Kepemimpinan terbentuk berdasarkan dari latar belakang karakteristik dan pengalaman. Seorang perwira kapal adalah seorang pemimpin yang telah lulus dari berbagai pengalaman dalam akademi-nya dengan mendapatkan pelatihan disiplin ilmu dan disiplin kepribadian, seorang perwira harus menjadi seorang pemimpin di atas kapal.

Bila kita berfikir tentang seorang pemimpin, kita akan berfikir tentang seorang yang membangkitkan gairah sekelompok orang untuk memimpin mereka melalui rintangan-rintangan untuk mencapai tujuan bersama. Semua yang ia lakukan adalah untuk mengusahakan anak buah bekerja bersama secara efisien, dan membuat mereka bisa hidup bersama dengan gembira, tidak peduli bagaimana mungkin berbedanya pandangan mereka, tingkah laku mereka dan moral mereka.

3. Sifat – sifat kepemimpinan

Ada hal-hal yang mencerminkan sifat seseorang untuk dapat menjadi pemimpin yang baik dan efektif. Berikut sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan efektif menurut Siagian (2007:42) :

- a. Pengetahuan, sebagai seorang pemimpin yang baik di tuntut memiliki pengetahuan yang luas. Terlebih dalam bidang kerja yang dipimpinnya.
- b. Keberanian, sebagai seorang pemimpin yang baik hendaknya memiliki keberanian yang tinggi dalam memutuskan sesuatu.
- c. Inisiatif, merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Dimana dia harus memiliki inisiatif dalam menangani masalah yang ada atau mengerjakan sesuatu.
- d. Ketegasan, seorang pemimpin yang baik hendaknya tegas dalam berbagai hal, seperti memberikan perintah pada bawahan dan dalam mengambil keputusan.
- e. Kebijakan, didalam menanggapi berbagai hal terlebih saat berada di dalam keadaan genting. Hendaknya seorang pemimpin mampu menunjukkan kebijaksanaannya.
- f. Adil, seorang pemimpin dituntut untuk adil dalam berbagai hal. Dimana seorang pemimpin harus bisa memberikan hak dan kewajiban yang sesuai bagi masing-masing anggotanya.
- g. Dapat dipercaya, menjadi seorang pemimpin haruslah jujur. Agar mendapatkan kepercayaan dari anggotanya.

- h. Integritas, seorang pemimpin yang baik diuntut memiliki integritas yang tinggi di dalam mengemban tugasnya.
- i. Keteladanan, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa menjadi teladan atau mampu memberi contoh bagi anggotanya.

Hal-hal tersebut di atas mencerminkan sifat seseorang untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif dan profesional.

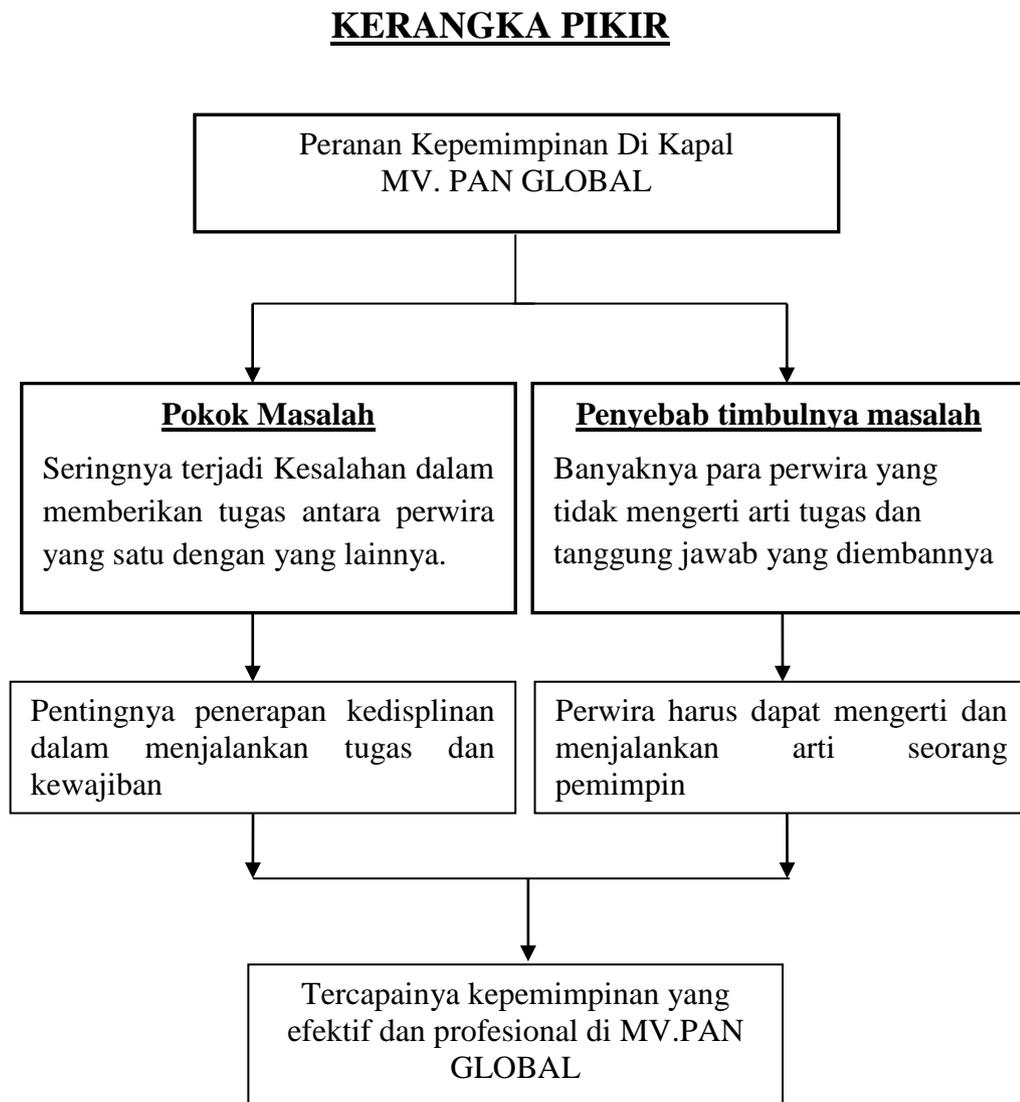
4. Syarat - Syarat Kepemimpinan

Menurut Siagian (2007), berdasarkan ciri *traits theory*. Syarat – syarat pemimpin yang baik adalah sebagai berikut :

- a. Mempunyai watak moral yang baik
- b. Mempunyai intelegensia yang baik
- c. Mempunyai sifat berjaga-jaga

Sifat –sifat kepemimpinan dapat ditumbuhkan sedangkan teknik dan prinsip-prinsip dapat dipelajari dengan belajar dan latihan, namun demikian kemampuan kepemimpinan tidak sangat tergantung kepada teknik dan prinsip maupun penampilan melainkan kepada ketenangan dan kemampuan untuk memberikan perhatian di dorong oleh kemauan untuk menjadi pemimpin. Seseorang mulai berlatih menjadi pemimpin melalui pelatihan serta pendidikan yang di ikuti. Menurut Field Marshal Viscount Montgomery (2009) : ”Kepemimpinan dapat di kembangkan dengan pelatihan, dengan kata lain memang benar kalau seorang pemimpin itu dibuat bukan dilahirkan.”

B. KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Gambar 2.1.

Kerangka Pikir Penelitian

Dalam proses penganalisaan tentang masalah yang dibahas dan agar susunan pemahaman skripsi ini lebih sistematis serta mudah di mengerti maka di buatlah kerangka pemikiran yang terdiri dari :

1. Pokok masalah

Kepemimpinan perwira di atas kapal MV. PAN GLOBAL sering tidak sesuai dengan prosedur yang ada, sehingga sering terjadi kesalahan pendapat antara perintah yang di berikan baik dari perwira ataupun Nakhoda. Dan dampaknya terhadap bawahan menjadi bingung mana perintah yang harus di kerjakan terlebih dahulu, sehingga apa yang di inginkan sering tidak tercapai.

2. Penyebab timbul masalah :

Hal-hal yang menyebabkan terjadinya permasalahan – permasalahan dalam kepemimpinan di kapal karena sedikitnya perwira kapal yang mengerti secara gamblang atau jelas mengenai tugasnya.

Kepemimpinan akan selalu dan terus selalu menjadi faktor yang sangat penting dalam hubungan antara manusia ataupun pekerjaan yang di ambil.

D. DEFINISI OPERASIONAL

1. Peran Pemimpin/Perwira

- a. Menurut Arikunto Suharsini (2005:31) menerangkan bahwa peran termasuk dalam teori korelasi sebab akibat yang artinya keadaan pertama dengan yang kedua terdapat hubungan sebab akibat.

- b. Menurut Feinberg, Mortiner (2008:751) peran adalah (1) tindakan yang dilakukan seseorang dalam suatu peristiwa yang terjadi (2) tingkat pengaruh yang diharapkan, dimiliki oleh seseorang yang mempunyai kedudukan dalam suatu organisasi (3) pengaruh, manfaat,

kegunaan suatu alat atau kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Pemimpin (perwira)

Menurut Poerwanto (2006:3) perwira adalah kepala dinas deck dan pembantu Nakhoda dalam mengatur pelayaran di kapal. Perwira bertanggung jawab kepada Nakhoda secara langsung.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Nilai kepemimpinan tidak lagi dinilai dari bakat alamnya akan tetapi oleh kemampuannya menggerakkan banyak orang melakukan satu karya bersama, berkat pengaruh kepemimpinan yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.

Seseorang pemimpin harus percaya dan harus dapat mengkomunikasikan visi ke mana organisasi harus di arahkan untuk mengetahui masalah kepemimpinan perlu dibedakan 3 hal dasar yang berkaitan dengan kata dasar pimpin, kepemimpinan/memimpin. Berikut ini akan diuraikan sehingga dapat memperjelas perbedaan antar pemimpin, kepemimpinan atau memimpin.

a. Posisi pemimpin adalah suatu peran dalam suatu sistem tertentu.

Seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan-keterampilan dan belum tentu mampu memimpin.

- b. Kepemimpinan, pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, kemampuan, tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang dalam memimpin bawahan.
 - c. Memimpin adalah hasil penggunaan peran seseorang serta kemampuan seseorang untuk mempengaruhi seseorang.
4. Manajer (pemimpin)

Menurut H. Melayu Hasibuan (2009:48), pemimpin adalah intisari manajemen dan merupakan titik sentral dari semua aktivitas yang akan dikerjakan untuk mencapai suatu tujuan . Maka dari itu luasnya pekerjaan manajer (pemimpin), yaitu :

- a. pemimpin harus dapat mengambil keputusan dan kebijakan-kebijakan serta dapat memerintah bawahan untuk mengerjakan tugas dan meminta laporan-laporan hasil pekerjaannya.
- b. pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat memberikan motivasi-motivasi kepada bawahan agar tercipta suasana kerja yang harmonis.
- c. pemimpin dapat menerima masukan-masukan dan saran-saran dari bawahan agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi

Menurut *F.W. Taylor* (2006:33), pemimpin harus menjadi sumber kegiatan dan tanggung jawab dengan hasil yang dicapai dalam aktivitas memproses manajemen itu. Dengan pemimpin yang inovatif, kreatif, cakap, dan mengambil keputusan maka kegiatan-kegiatan yang dipimpin akan semakin dinamis sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Agar kepemimpinan memberi arti bagi yang dipimpin, maka kepemimpinan memerlukan inovasi sebagai dasar untuk kreativitas dengan *continue* agar tetap membawa manfaat bagi yang dipimpin. Maka dari itu pemimpin harus berlandaskan beberapa prinsip di bawah ini :

1. Bahwa semua orang memiliki potensi untuk berkembang, dengan demikian seorang pemimpin berkewajiban untuk mengaktualisasikan potensi orang-orang yang mereka pimpin secara optimal, terutama bagi organisasi.
2. Pemimpin harus mempunyai sikap yang peduli, sikap mencintai secara positif. Sebab bila mereka peduli maka mereka akan membuat sesuatu dan cara ini dapat mendekatkan pimpinan dengan bawahan.
3. Kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang mendapatkan hidup sebagai pelayanan dan bukan hanya pada karir semata.
4. Kepemimpinan menyangkut kemauan dan kemampuan untuk berubah suatu sikap yang dinamis dan tidak statis.

Konsep kepemimpinan dengan prinsip seperti tersebut di atas jelas menempatkan manusia sebagai titik sentral dari seluruh keputusan yang diambil, terutama bagi yang mereka pimpin (bawahan).

Wirjana (2012:27) menyimpulkan seorang pemimpin yang ingin berhasil sebagai pemimpin seperti yang dikemukakan sebelumnya, yaitu menajajak, memotivasi, mengarahkan bawahan agar dapat membawa perubahan seperti yang diinginkan serta mencapai tujuan organisasi itu. Prinsip yang harus dipegang adalah sebagai berikut :

1. Mengerti diri sendiri, dan mengenal kemampuan diri sendiri serta bakat yang dimiliki sebagai sarana untuk memperbaiki diri dan memperkuat hal-hal yang positif yang telah dimiliki.
2. Mempunyai tanggung jawab dan bertanggung jawab atas semua tindakan dan perintah yang di berikan kepada bawahan. Mencari cara-cara untuk membimbing organisasi ke puncak sukses dan apabila terjadi suatu masalah maka tidak mencari kambing hitam, tetapi menganalisis situasi untuk mengambil sebuah tindakan dan keputusan demi menyelesaikan masalah tersebut.
3. Mengambil keputusan yang matang dan tepat waktu guna memecahkan masalah yang terjadi.
4. Menumbuhkan rasa tanggung jawab pada anak buah secara professional.
5. Mengenal anak buah secara baik dan memperhatikan kesejahteraan mereka.
6. Dapat mengambil keputusan dengan matang dan bijaksana dalam menyelesaikan suatu masalah yang terjadi.

Menurut Sondang Siagian (2003:29), motivasi seseorang dalam memimpin dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
2. Harga diri.
3. Harapan pribadi.

4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi seseorang dalam memimpin adalah :

1. Berwibawa dan bersahaja.
2. Bertanggung jawab dan disiplin.
3. Tegas dalam mengambil suatu keputusan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

E. HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Singarimbun (2007:97), hipotesis adalah proporsisi yang di rumuskan untuk pengujian empiris, dimana proporsi itu adalah pernyataan tentang hubungan antara dua konsep atau yang menganggap satu faktor ada penyebab faktor lainnya.

Setiap pemimpin mempunyai cara berbeda dalam memberikan suatu motivasi kepada bawahannya dan tidak semua bawahan ingin dihargai dengan sesuatu yang bersifat materi, ada kalanya setiap orang tidak ingin diukur dengan materi. Sehingga pemimpin harus bisa melihat apa yang diinginkan oleh bawahan agar mereka bisa termotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta harmonis antara atasan dan bawahan. Ada kalanya bawahan ingin didengar setiap apa yang menjadi keluhan dalam menjalankan

tugas dan pekerjaan mereka. Karena di mana kita ketahui di kapal memiliki banyak beraneka ragam suku bangsa dan juga kebudayaan yang berbeda. Karena adanya perbedaan tersebut diharapkan dapat melengkapi kekurangan yang ada.

Dalam hal ini khususnya perwira kapal mampu untuk menjadi pemimpin yang dapat merangkul anak buahnya dalam menjalankan pekerjaan harian dengan memberikan contoh yang baik sehingga dengan sendirinya anak buah dapat menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Maka dari itu perlunya kapal mengenal cara kepemimpinan yang baik agar setiap anak buahnya dapat termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada Suryana (2010:4) metode penelitian atau metode ilmiah adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu atau juga metode penelitian dapat diartikan menjadi suatu cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.

Menurut Sugiyono (2015:6), metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan dikembangkan dan dibuktikanb suatu pengetahuan tertentu sehingga pada giliranya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Sehingga metode penelitian birisi pengetahuan yang mengkaji ketentuan mengenai metode-metode yang digunakan dalam penelitian. Pada umumnya penelitian merupakan refleksi keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan

pengetahuan merupakan kebutuhan dasar manusia pada umumnya menjadi motivasi melakukan penelitian.

A. JENIS METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Ridwan (2009: 27) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif sesuai karakteristik memiliki langkah-langkah tertentu dalam pelaksanaannya, langkah-langkah ini sebagai berikut :

1. Diawali dengan adanya masalah.
2. Menentukan jenis informasi yang diperlukan.
3. Menentukan prosedur pengumpulan data melalui observasi atau pengamatan.
4. Pengolahan informasi atau data.
5. Menarik kesimpulan penelitian.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif juga ingin mempelajari norma-norma atau standar-standar, sehingga penelitian deskriptif ini disebut juga *survey normative*. Dalam metode deskriptif dapat diteliti masalah *normative* bersama-sama dengan masalah status dan sekaligus membuat perbandingan antar fenomena. Studi demikian dinamakan secara

umum sebagai studi atau penelitian deskriptif. Prespektif waktu yang dijangkau dalam penelitian deskriptif, adalah waktu sekarang, atau sekurang-kurangnya jangka waktu yang masih terjangkau dalam ingatan responden. Berdasarkan metode pendekatan tersebut penulis ingin menyajikan data-data dan informasi yang telah disusun, dijelaskan dan dianalisa oleh penulis yang berkaitan dengan perbandingan kepemimpinan ditinjau dari karakteristik dan pengalaman.

B. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan selama Prala (Praktek Laut) selama kurang lebih satu tahun atau duabelas bulan dimulai dari tanggal 2 Agustus 2015 sampai dengan 12 Agustus 2016.

2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan selama melaksanakan Prala (Praktek Laut) selama berada di atas kapal MV. Pan Global yang merupakan kapal *bulk carrier* milik *STX Marine Service* dan diagensikan oleh PT. Jasindo Duta Segara di Jakarta.

C. SUMBER DATA

Menurut Lofland (1985:51), sumber data yang utama dalam penelitian adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti

dokumen. Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data.

Pada penelitian ini diberikan berbagai macam data yang bersifat kualitatif yang bersumber dari responden, baik secara lisan maupun secara tulisan dan berkaitan dengan objek yang dipelajari.

Sumber data yang dikumpulkan dalam penyusunan skripsi ini adalah data yang berupa keterangan dan informasi yang di peroleh melalui observasi maupun studi pustaka. Dari sumber-sumber tersebut di peroleh sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut S. Margono (2008:23), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang di teliti, dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama atau objek penelitian. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru, memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh penulis dengan cara pengamatan secara langsung dan pencatatan pada obyek penelitian dengan cara melakukan pengamatan, pencatatan, dan melakukan wawancara dengan perwira dari *deck department* di kapal MV. Pan Global.

2. Data Sekunder

Menurut S. Margono (2008:23), data sekunder adalah data yang ada dalam studi pustaka atau studi literatur, arsip-arsip, gambar dan foto-foto. Data sekunder dalam penelitian dibagi menjadi Studi Dokumentasi dan Studi Pustaka.

Menurut Saifuddin Azwar (2016: 91) data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.

Data ini taruna peroleh dengan cara membaca dokumen-dokumen, buku-buku, studi pustaka yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan perwira di atas kapal.

D. METODE PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam suatu penelitian yang akan digunakan sebagai bahan analisis dan pengujian kesimpulan. Oleh karena itu, pemilihan tehnik dan alat pengumpulan data yang tepat dapat membantu pencapaian hasil atau pemecahan masalah yang tepat dan benar.

Adapun tehnik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2009:145), observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari

segi proses pelaksanaan pengumpulan data. Observasi dapat di bedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat di bedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

Data-data dan informasi yang dikumpulkan melalui metode ini yaitu melakukan pengamatan langsung dan pencatatan terhadap obyek penelitian di lapangan tempat terjadinya permasalahan. Obyek yang di observasi adalah tentang kepemimpinan di kapal MV. Pan Global.

Dalam peranan kepemimpinan di atas kapal, permasalahan yang terjadi tidak semuanya dijabarkan dalam buku-buku pelajaran maupun referensi lainnya, bahkan kadang kala jawaban atas permasalahan yang terjadi ditemukan berdasarkan pengalaman kerja dari para perwira kapal yang terjadi di dunia kerja.

2. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2009:137), wawancara adalah proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi-informasi dengan menggunakan cara tanya jawab, bisa dilakukan sambil bertatap muka secara langsung, melalui media telekomunikasi antar pewawancara dengan orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema

yang diangkat dalam penelitian atau merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh.

Dalam interview ini penulis yang menjadi pencari informasi dan sumber informasinya adalah para perwira kapal MV. Pan Global. Adapun data ini taruna peroleh dari wawancara dengan beberapa narasumber atau responden, antara lain :

- a. Capt. Han Soo (*Master of MV. Pan Global*)
- b. Yoppie Haryadi Pesik (*Chief officer*)
- c. Eko Prihantono (*Second Officer*)
- d. Abdul Rahmat (*Third Officer*)
- e. Yakub Tappi Kandari (*Bosun*)

3. Studi Pustaka

Menurut Supardi (2008:33), studi kepustakaan adalah menelusuri dan mencari dasar-dasar acuan yang erat kaitannya dengan masalah penelitian yang hendak dilakukan, dasar-dasar tersebut tidak terbatas dari satu sumber saja tetapi dapat dicari dari berbagai sumber yang kemudian disusun dalam bab tersendiri. Studi Pustaka yang digunakan dalam penelitian adalah buku-buku yang terkait dengan penelitian. Dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan obyek permasalahan yang dihadapi, maka dapat ditemukan berbagai hal-hal yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia dalam mengelola

manajemen transportasi laut untuk mengikuti kemajuan teknologi pada saat sekarang ini.

Maka penulis mengadakan penambahan data-data terhadap skripsi ini dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan materi penelitian. Dengan cara tersebut diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan logika penulis dalam penyusunan skripsi.

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sektsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan *digital camera* untuk pengambilan gambar yang diperlukan.

E. TEKNIK ANALISA DATA

Tahap analisa data adalah tahap paling penting dan menentukan dalam suatu penelitian. Analisis data, menurut Wiratna (2014:103) adalah

upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan daftar dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknis analisis data dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan lebih dari satu teknik analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif dan metode matrik *USG*. Teknis analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian yaitu :

1. Teknik Analisis data kualitatif

- a. Reduksi data

Reduksi dalam ini adalah cara memformulasikan teori ke dalam seperangkat konsep yang tinggi tingkatan abstraksinya atas dasar keseragaman kategori dan kawasannya. Data yang ada dipelajari dan dilakukan pembatasan teori sehingga menjadi padat dan berisi dengan mengeluarkan data yang tidak relevan, mengintegrasikan kawasan yang kecil-kecil ke dalam kerangka kategori yang berkaitan.

- b. Penyajian Data

Penyajian data dimaksudkan sebagai proses analisa untuk merangkum data-data yang terdapat di lapangan dalam bentuk paparan deskriptif dalam satuan kategori bahan dari yang umum menuju yang khusus. Dengan penyajian data yang tepat diharapkan

supaya pembaca dapat lebih mudah memahami dan mengerti maksud yang akan di sampaikan dalam skripsi ini.

c. Penarikan Kesimpulan

Menarik simpulan merupakan kemampuan seorang peneliti dalam menyimpulkan berbagai temuan data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan fakta-fakta yang ada di atas kapal MV. Pan Global, berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada para awak kapal.

2. Metode Matriks USG (*Urgency, Seriousness, Growth*)

Alat yang dapat digunakan untuk menentukan permasalahan prioritas adalah dengan menggunakan Matriks USG Kepper dan Troge (1981) menyatakan pentingnya suatu masalah dibandingkan masalah lainnya dapat dilihat dari tiga aspek yaitu gawatnya masalah, mendesaknya, serta perkembangan masalah, pada penggunaan Matriks USG, untuk menentukan suatu masalah yang prioritas, terdapat tiga faktor yang perlu dipertimbangkan. Ketiga faktor tersebut adalah *urgency, seriousness, dan growth*.

Metode USG (*Urgency, Seriousness, Growth*) adalah salah satu alat untuk menyusun urutan prioritas isu yang harus diselesaikan. Caranya dengan mentukan skala nilai 1-5 atau 1-10. Isu yang memiliki total skor tertinggi merupakan isu prioritas menurut

(Lembaga Administrasi Negara-Indonesia:2008). Untuk lebih jelasnya pengertian *urgency*, *seriousness*, dan *growth* dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Urgency

Seberapa mendesak isu tersebut harus dibahas berkaitan dengan waktu yang tersedia serta seberapa keras tekanan waktu tersebut untuk memecahkan masalah yang menyebabkan isu tersebut. Serta masalah yang akan timbul apabila tidak segera diatasi akan berakibat fatal dalam jangka panjang.

b. Seriousness

Seberapa serius isu tersebut perlu dibahas dikaitkan dengan akibat yang timbul dengan penundaan pemecahan masalah yang menimbulkan isu tersebut atau akibat yang menimbulkan masalah-masalah lain kalau masalah penyebab isu tidak dipecahkan. Perlu dimengerti bahwa dalam keadaan yang sama, suatu masalah yang dapat menimbulkan masalah lain adalah lebih serius bila dibandingkan dengan suatu masalah yang lain yang berdiri sendiri.

c. Growth

Seberapa kemungkinan-kemungkinannya isu tersebut menjadi berkembang dikaitkan kemungkinan masalah penyebab isu makin memburuk kalau dibiarkan.

Metode USG merupakan salah satu cara menetapkan urutan prioritas masalah dengan metode scoring. Proses untuk metode USG

dilaksanakan dengan memperhatikan *urgency* dari masalah, keseriusan masalah yang dihadapi, serta kemungkinan berkembangnya masalah tersebut semakin besar. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala penilaian metode USG

Skala	Penilaian
5	Sangat besar
4	Besar
3	Sedang
2	Kecil
1	Sangat Kecil

Berdasarkan tabel diatas skala dengan jumlah 5 memiliki penilaian sangat besar, sedangkan skala jumlah 1 memiliki penilaian sangat kecil. Hal itu berarti masalah yang harus segera dipecahkan adalah penilaian yang sangat besar.

Tabel 3.2 Contoh matriks pemecahan masalah dengan metode USG

NO	MASALAH	U	S	G	R	M
1.	Masalah A	5	3	3	11	IV
2.	Masalah B	4	4	4	12	III
3.	Masalah C	3	5	5	13	II
4.	Masalah D	5	5	5	15	I

Dari tabel diatas karena Masalah D mendapat jumlah skor tertinggi yaitu 15, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Masalah D merupakan masalah yang paling gawat dan harus diselesaikan dengan segera.

Keterangan :

U : <i>Urgency</i> (kegawatan masalah)	1	: Sangat kecil
S : <i>Seriousness</i> (mendesaknya)	2	: Kecil
G : <i>Growth</i> (Pertumbuhan)	3	: Sedang
R : Total skor	4	: Besar
M : Urutan Prioritas	5	: Sangat besar



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

BAB IV

ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK YANG DITELITI

Dalam bab ini penulis menjelaskan gambaran data yang diteliti yang berhubungan dengan rumusan masalah dan keadaan sebenarnya yang terjadi di kapal sehingga pembaca mampu merasakan tentang semua hal yang terjadi selama penulis melaksanakan penelitian.

1. Gambaran umum perusahaan



Gambar 4. 1
Gedung utama *STX Marine Service* di Seoul

STX Marine Service adalah sebuah perusahaan pelayaran global di Korea Selatan yang didirikan pada tahun 1976 di Seoul oleh keluarga konglomerat. Dalam sebuah industri yang memerlukan investasi yang signifikan dan pengetahuan industri untuk bersaing dengan sukses, *STX Marine Service* melebihi ambisi tersebut dengan

memimpin perusahaan pelayaran di Korea Selatan dengan jumlah 114 *cosco bulk carrier*.

2. Gambaran umum kapal

Sesuai dengan masalah yang diangkat, maka sebagai deskripsi data akan dijelaskan tentang keadaan sebenarnya yang terjadi di kapal sehingga dengan deskripsi ini peneliti mengharapkan pembaca mampu dan dapat merasakan semua hal yang terjadi selama peneliti melaksanakan penelitian. Berikut akan diuraikan mengenai data-data kapal tempat peneliti mengadakan penelitian.



Gambar 4.2
MV. Pan Global sedang berlayar di laut lepas

Data – data kapal MV. Pan Global tempat menulis melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut :

a. *Ship's Particular*

1) *Ship's name* : MV. Pan Global

2) <i>Call Sign</i>	: 3ETU2
3) <i>Flag</i>	: Panama
4) <i>Port of Registry</i>	: Panama
5) <i>Clasification Society</i>	: Korean Register
6) <i>Official No</i>	: 44041-SC
7) <i>Owner</i>	: POS Maritime ZA S.A C/O PAN OCEAN Co.,LTD. 98 Huamro, Jung-gu, Seoul, Korea Selatan
8) <i>IMO NO / MMSI NO</i>	: 9625853 / 355 693 000
9) <i>Type of Vessel</i>	: <i>Bulk Carrier</i>
10) <i>Gross tonnage (GRT)</i>	: 45055
11) <i>Net tonnage</i>	: 26973
12) <i>L.O.A</i>	: 229.00M
13) <i>L.B.P</i>	: 225.52M
14) <i>Breadth (moulded)</i>	: 32.24M
15) <i>Depth (moulded)</i>	: 20.20M
16) <i>Height</i>	: 53.99M - <i>Keel to top radarmast</i>
17) <i>Light ship weight</i>	: 13837,626
18) <i>Launched</i>	: 12 September 2012
19) <i>Delivered</i>	: 07 Desember 2012
20) <i>Builders</i>	: STX Dalian Shipbuilding CO., LTD, Changshingdao, Dalian,China

- 21) *Main Engine* : STX Dalian Engine STX-MAN
B&W 5L23/30H (650KW) X 3 Sets
- 22) *Propeller* : Fixed pitch propeller, 4 Blades
- 23) *Anchor* : AC-14 Anchor , 8775 KG X 2 sets

b. *Crew List*

Tabel 4.1

Data nama awak kapal beserta jabatannya di MV. Pan Global

NO	NAMA	JABATAN
1	Han Soo	Master
2	Yoppie Haryadi Pesik	Chief Officer
3	Eko Prihantono	2 nd Officer
4	ABD Rahmat	3 rd Officer
5	Shin Myong Geun	Chief Engineer
6	Marthen Pasak	1 st Engineer
7	Suyatno	2 nd Engineer
8	Jelian Elitto	3 rd Engineer
9	Yakub Tappi Kandari	Boatswain
10	Anas Amir	AB 1
11	Ahmad Hariri	AB 2
12	Agus Nuryanto	AB 3
13	Andika	O.S.
14	Islamuddin	No.1 Oiler
15	Muhammad Isa Lesmana	1 st Oiler
16	Mansur	2 nd Oiler
17	Jumadi	3 rd Oiler
18	Syahrizal Nasution	Wiper
19	Heri Nursidik	Chief Cook
20	Abdullah	Messman
21	Antonius Dicky Satriaji	Deck Cadet
22	Ade Rizki Supian	Enginee Cadet

Berdasarkan tabel *crew list* diatas dapat diketahui bahwa jumlah seluruh *crew* MV. Pan Global yaitu 22 orang.

3. Subyek Penelitian

a. Nakhoda

Nakhoda atau *Master* adalah sebagai pemimpin tertinggi di atas kapal pada umumnya dan *Deck Department* pada khususnya. Nakhoda sebagai penanggung jawab umum manajemen di atas kapal. Segala sesuatu yang di kerjakan di atas kapal harus sesuai dengan persetujuannya. Nakhoda melimpahkan tugas jaga kepada semua bawahannya, dalam hal ini adalah semua perwira yaitu, *officer* untuk bagian *deck department* dan *engginers* untuk bagian mesin.



Gambar 4.3

Nakhoda sedang memimpin *safety meeting* di MV. Pan Global

Nakhoda juga mengatur dan memberikan perintah kepada anak buah kapal dengan tujuan agar apa yang di inginkan dapat tercapai, serta Nakhoda berhak juga memberikan tugas kepada perwira sesuai dengan jabatnya. Nakhoda selalu berhubungan langsung

maupu tidak langsung dengan perusahaan dalam hal pelaksanaan pelayaran dan keselamatan dikapal, awak kapal maupun muatannya. Dalam hal ini hubunganya dengan tugas jaga.

b. Perwira

Perwira yang dimaksud adalah perwira bagian *deck*, terutama perwira yang bertugas entah itu jaga anjungan waktu kapal jalan maupun saat kapal melakukan bongkar muat di pelabuhan. Dikapal penulis melaksanakan praktek laut, biasanya saat melakukan bongkar muat di pelabuhan perwira yang bertugas jaga biasanya minimal dua orang, yakni *Chief officer* dan *Third Officer*. *Chief Officer* bertanggung jawab penuh menangani muatan dan mengurus dokumen kapal yang di perlukan serta mengkoordinir jam kerja harian. Sedangkan *Third Officer* bertugas mendampingi dan menyediakan dokemen yang di perlukan saat bongkar ataupun muat.



Gambar 4.4

Perwira sedang mendemonstrasikan alat keselamatan di kapal
MV. Pan Global

c. Anak Buah Kapal

Anak buah kapal atau ABK yang dimaksud adalah, dari *deck department* meliputi *boatswain* (1 orang), juru mudi (3 orang), *ordinary seaman* (1 orang), *deck cadet* (1 orang). Sedang dari *engine departmet* meliputi, mandor (1 orang), oiler (3 orang), *wiper* (1 orang) serta 1 *engine cadet* (1 orang). Sedangkan koki kepala 1 orang dan *messman* 1 orang.



Gambar 4.5 Crew MV. Pan Global sedang melaksanakan *abandon ship's drill*

B. ANALISIS HASIL PENELITIAN

Penulis akan memaparkan faskta-fakta yang didapatkan selama melakukan penelitian dilapangan mengenai hubungan atas sesama awak kapal yaitu antara atasan (perwira) dan bawahan (anak buah kapal), khususnya pada bagian *deck*. Dalam melakukan penelitian ini penulis

melakukan wawancara kepada Nakhoda, perwira *deck department* dan anak buah kapal di kapal MV. Pan Global berikut ini dipaparkan secara rinci tentang hasil penelitian yang diperoleh pada saat pengamatan di atas kapal dan wawancara kepada narasumber.

1. Pengaruh karakteristik pemimpin terhadap cara pemimpin melaksanakan tugas

Nakhoda dan para perwira dituntut bertanggung jawab dan loyal dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, serta kepada perusahaan dan dapat menggerakkan anak buahnya di atas kapal agar dapat bekerja sama sehingga diperoleh hasil kerja yang diinginkan bersama.

Selama penulis melaksanakan praktek laut di atas kapal MV. PAN GLOBAL, terdapat banyak kerancuan serta ketidakdisiplinan para perwira dalam menjalankan tugas dan perintah yang telah diberikan oleh Nakhoda. Perintah yang diberikan dari Nakhoda kepada perwira kadang kala tidak dilaksanakan dengan baik, bahkan perwira memberikan perintah kepada ABK yang bertentangan dari perintah Nakhoda. Sehingga para anak buah kapal menjadi bingung, dan hal ini tentu saja membuat suasana kerja di atas kapal tidak kondusif sehingga membuat ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan penulis terdapat masalah-masalah yang terjadi di atas kapal yang disebabkan oleh *misscommunication* antara perintah Nakhoda kepada para perwira. Hal tersebut dapat membuat ketidakharmonisan dan dapat menimbulkan perselisihan antara perwira

dan anak buah. Dan tidak jarang pula terjadi pertikaian antara perwira dan anak buah kapal. Masalah-masalah tersebut kerap kali ditemukan dan dilihat di atas kapal. Peranan kepemimpinan di atas kapal sangat penting sebagai jembatan antara perusahaan dengan para bawahannya, begitu pula antara perwira dan anak buah di atas kapal. Perusahaan akan diuntungkan bila suasana kerja kondusif dan tidak terjadi kekacauan atau kesemrawutan dalam organisasi di atas kapal.

2. Penerapan kepemimpinan di atas kapal dilihat dari teori kepemimpinan manajemen.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa narasumber di atas kapal khususnya bagian *deck department*, sebagai pemimpin yang baik, hendaknya Nakhoda dan para perwira memahami teori kepemimpinan manajemen. Karena jika tidak tentu hal ini dapat berakibat buruk terhadap kelangsungan kerja. Para perwira sering dihadapkan dengan masalah-masalah yang terjadi di atas kapal dan bagaimana perwira tersebut menghadapi masalah yang sedang terjadi tindakan apa yang seharusnya dilakukan. Faktor-faktor yang terjadi dalam pengoperasian kapal dan kenyamanan serta perawatan yang baik terhadap seluruh inventaris kapal, serta kebersihan salah satu bentuk kedisiplinan yang harus diterapkan. Dalam melaksanakan tugas di atas kapal faktor keselamatan kerja, *maintenance* kapal dilakukan dengan baik dan kebersihan selalu diutamakan, maka dapat dikatakan bahwa pemimpin kapal tersebut telah menerapkan kepemimpinan manajemen

yang baik. Sehingga segala tugas-tugas, perintah dan prosedur yang sudah di tentukan oleh perusahaan maupun aturan-aturan internasional dapat terlaksana dengan baik.

Gambar 4.6



Chief Officer sedang memimpin jalannya fire drill

Kepemimpinan mempunyai penerapan yang berbeda dalam pengelolaan ABK dan pemberian perintah. Dari temuan masalah di atas, penulis menemukan pokok permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya disiplin dan kesadaran perwira dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Sehingga prosedur tidak dilaksanakan dengan semestinya. Seorang pemimpin sering dihadapkan pada masalah-masalah dan keputusan-keputusan yang harus diambil, apakah keputusan itu telah sesuai dan dapat dijalankan oleh anak buahnya.

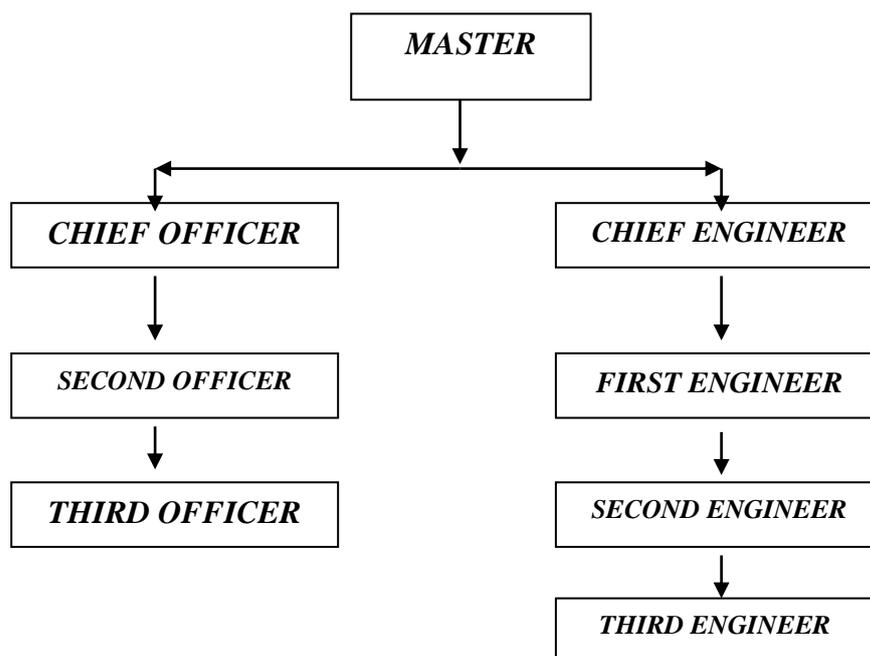
3. Perbandingan seorang pemimpin ditinjau dari karakteristik dan pengalaman.

Selama melaksanakan praktek laut, peneliti merasakan pergantian Nakhoda sebanyak satu kali. Dalam kepemimpinan 2 (dua) Nakhoda tersebut peneliti menemukan perbedaan yang cukup jelas. Nakhoda yang pertama Capt. Kim Seok Hyun merupakan Nakhoda dengan pengalaman pertama memimpin di atas kapal sebagai Nakhoda di MV. Pan Global. Nakhoda yang kedua adalah Capt. Han Soo, yang memiliki pengalaman diatas kapal sebagai Nakhoda pada 4 kapal STX yang berbeda sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan *crew* MV. Pan Global khususnya bagian *deck department*. Peneliti mendapati bahwa kepemimpinan Nakhoda dengan karakteristik dan pengalaman yang berbeda, sangat berpengaruh terhadap cara pemimpin tersebut menjalankan tugas.

Nakhoda merupakan pemimpin tertinggi di kapal dan bertanggung jawab penuh atas seluruh kapal baik anak buah kapal maupun muatan yang ada di atas kapal dan juga kapal itu sendiri. Dalam menjalankan tugas-tugasnya Nakhoda dibantu oleh perwira di bawahnya baik di bagian *deck* maupun bagian mesin yang satu sama lain saling berhubungan dan harus bekerjasama dengan baik. Perwira-perwira tersebut telah diberi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya di kapal. Karena tanggung jawab Nakhoda sangat luas,

maka bagian di kapal dibagi dua bagian yaitu bagian *deck department* yang dipimpin oleh *Chief Officer* dan bagian mesin dipimpin oleh *Chief Engineer* dan masing-masing bagian saling terkait dan harus bekerjasama dengan baik.



Gambar 4.7

Organisasi fungsional yang terdapat pada kapal

Nakhoda sebagai pemimpin tertinggi di atas kapal juga mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar kepada seluruh *crew* kapal. Kepemimpinan seorang Nakhoda maupun perwira kapal di peroleh dari pendidikan dan pengalaman masing-masing. Banyaknya pengalaman seperti masalah dalam memberikan tugas, perselisihan diatas kapal, serta masalah-masalah yang terjadi diatas kapal dapat dijadikan sebagai pembelajaran oleh Nakhoda tersebut.



Gambar 4.8

Pengenalan alat-alat keselamatan di MV.Pan Global oleh Mualim III

Penilaian kerja tidak hanya sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa awak kapal kurang atau lebih tetapi lebih luas lagi, yaitu membantu awak kapal untuk mencapai kerja yang diharapkan oleh perusahaan dan berorientasi terhadap pengembangan kerja anak buah kapal. Disini peran seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang profesional sangat dibutuhkan. Tugas ataupun perintah yang tidak jelas tentu tidak akan memotivasi kerja anak buah kapal. Dalam kerja atau pembagian tugas perlu diadakan evaluasi. Setiap pemimpin ataupun perwira dapat memberikan masukan yang bersifat membangun terhadap bawahannya agar kejadian yang terjadi di masa lalu tidak terulang kembali dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Beberapa pendekatan dalam evaluasi kinerja yang ditempuh, yaitu :

1. *Evaluation interview*

Evaluation interview adalah memberikan umpan balik tentang kerja sama masa lalu dan potensi masa depan. Hal ini menggambarkan hasil penelitian sebelumnya dan mengidentifikasi perilaku tertentu yang harus di ulangi dan dihilangkan.

2. *Tell and sell approach*

Tell and sell approach menggambarkan keadaan kinerja pegawai dan menyakinkan pegawai untuk berperilaku lebih baik.

3. *Tell and listen method*

Tell and listen method memberikan kesempatan pada anak buah untuk memberikan alasan, *mempertahankan* apa yang dilakukan, dan untuk mencoba mengatasi reaksi ini dengan membimbing anak buah berperilaku baik.

Seorang pemimpin atau perwira di atas kapal harus bisa menjalankan dua peran dengan baik, yaitu sebagai seorang pemimpin dan sebagai seorang sahabat. Pada saat melakukan tugas-tugasnya perwira tersebut adalah seorang pemimpin, sedang dalam keadaan tertentu atau istirahat perwira tersebut dapat menjadi seorang sahabat yang baik dengan mendengarkan cerita atau masalah yang sedang di hadapi anak buah kapal.

Sebagai seorang sahabat, perwira tersebut harus bisa menampung masalah-masalah yang di hadapi dalam pekerjaan perwira harus

bertukar pikiran dengan perwira lain dan juga dengan anak buahnya. Seorang pemimpin harus bekerja keras, mempersiapkan diri guna mengenal bidang mereka dengan sesama. Data-data yang penulis sampaikan dan penulis utarakan merupakan alasan-alasan betapa pentingnya peranan kepemimpinan di atas kapal ditinjau dari sifat atau karakteristik dan pengalaman para atasan (Nakhoda dan Perwira) saat memimpin di atas kapal. Sehingga memunculkan kepemimpinan yang profesional.

C. ANALISIS DENGAN METODE USG

Analisis data yang digunakan adalah metode *USG (Urgency, Seriousnes, Growth)*, untuk menentukan masalah utama atau prioritas masalah dari kurang efektifnya pelaksanaan dinas jaga di daerah rawan. Pada prinsipnya merupakan pendekatan untuk mengidentifikasi prioritas penyebab masalah. Dalam kaitan menentukan prioritas masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan di MV. Pan Global.

Pendekatan ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi masalah utama atau prioritas masalah yang berpotensi sebagai pengaruh perbandingan kepemimpinan ditinjau dari karakteristik dan pengalaman di kapal MV. Pan Global. *USG* mempunyai 3 (tiga) klasifikasi prioritas permasalahan yaitu: *urgency (U)*, *seriousnes (S)* dan *growth (G)*.

Dengan mengetahui masalah utama atau masalah prioritas tersebut, maka dapat diambil tindakan-tindakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ditinjau dari karakteristik dan pengalaman.

Proses penentuan prioritas masalah melalui USG ini selanjutnya dilakukan dengan mengurutkan permasalahan yang telah diidentifikasi dalam satu kolom pertama. Kemudian yaitu untuk membandingkan setiap permasalahan yang telah diidentifikasi. Pada kolom berikutnya dilakukan penilaian berdasarkan USG yaitu kolom tiga penilaian terhadap U, kolom empat penilaian terhadap S, dan kolom lima penilaian terhadap G. pada kolom ke enam dilakukan berdasarkan jumlah USG yang diperoleh masing-masing masalah yang selanjutnya ditotal besaran nilai USG nya.

Berdasarkan total nilai, maka dapat dilakukan urutan peroritas masalah berdasarkan nilai terbesar atau tertinggi. Nilai yang paling besar atau tertinggi adalah prioritas yang perlu segera dilaksanakan, dan demikian seterusnya sampai nilai terendah yaitu prioritas yang paling tidak mendesak untuk segera diselesaikan. Untuk lebih jelasnya menentukan masalah utama dapat dilihat pada tabel USG dibawa ini :

Berikut adalah beberapa masalah yang ditemukan berkaitan dengan kepemimpinan diatas kapal dengan analisis menggunakan metode USG, yaitu :

1. Kurangnya *safety* saat bekerja karena kerancuan dalam pendelegasian tugas
2. Ketidaksiplinan dalam pengaturan tugas karena kurangnya pemahaman mengenai manajemen
3. Kurangnya evaluasi kerja dan koordinasi yang baik

4. Suasana kerja di kapal tidak kondusif
5. Kebingungan ABK akibat atasan kurang jelas dalam memberi perintah
6. Ketidakharmomonisan antar *crew* diatas kapal

Tabel 4.2 Analisis Perbandingan USG

NO	MASALAH	ANALISIS PERBAN DINGAN	U	S	G	NILAI				PRIO RITAS
						U	S	G	T	
A	Kurangnya <i>safety</i> saat bekerja karena kerancuan dalam pendelegasian tugas	A-B A-C A-D A-E A-F	A B A A A	A A D E A	A C A E F	4	3	2	9	I
B	Ketidaksiplinan dalam pengaturan tugas karena kurangnya pemahaman mengenai manajemen	B-C B-D B-E B-F	B B B B	B D E B	C B E B	4	2	2	8	II
C	Kurangnya evaluasi kerja dan koordinasi yang baik	C-D C-E C-F	C C C	D C C	C E C	3	2	2	7	III
D	Kebingungan ABK akibat perintah yang kurang jelas	D-E D-F	D D	E D	D D	2	1	2	5	IV
E	Suasana kerja di kapal tidak kondusif	E-F	E	E	F	1	1	-	2	V
F	Ketidakharmomonisan antar <i>crew</i> diatas kapal	F	-	-	G	-	-	1	1	VI

Berdasarkan Tabel 4.2 Analisis perbandingan *USG* masalah yang menempati urutan prioritas pertama 1 (satu) adalah Kurangnya *safety* saat bekerja karena kerancuan dalam pendelegasian tugas dengan total skor sebesar 9 (sembilan), yang menempati prioritas masalah ke 2 (dua) adalah Ketidaksiplinan dalam pengaturan tugas karena kurangnya pemahaman mengenai manajemen dengan total skor sebesar 8 (delapan), dan yang menempati prioritas masalah ke 3 (tiga) adalah kurangnya evaluasi kerja dan koordinasi yang baik dengan total skor sebesar 7 (tujuh). Analisis perbandingan *USG* diatas yang digunakan untuk memberikan *score* pada tiap masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, diperoleh berdasarkan perhitungan dari hasil kuisioner yang telah peneliti sebar diatas kapal kepada seluruh *crew* kapal MV. Pan Global.

Dengan demikian urutan dari masalah umum atau prioritas masalah adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya *safety* saat bekerja karena kerancuan dalam pendelegasian tugas.
2. Ketidaksiplinan dalam pengaturan tugas karena kurangnya pemahaman mengenai manajemen .
3. Kurangnya evaluasi kerja dan koordinasi yang baik
4. Kebingungan ABK akibat perintah yang kurang jelas.
5. Suasana kerja di kapal tidak kondusif
6. Ketidakharmonisan antar *crew* diatas kapal

D. PEMBAHASAN MASALAH

1. Pengaruh karakteristik pemimpin terhadap cara pemimpin melaksanakan tugas

Kurangnya *safety* saat bekerja karena kerancuan dalam pendelegasian tugas.

Para perwira sering dihadapkan dengan masalah-masalah yang terjadi di atas kapal dan bagaimana perwira tersebut menghadapi masalah yang sedang terjadi tindakan apa yang seharusnya dilakukan. Faktor-faktor yang terjadi dalam pengoperasian kapal dan kenyamanan serta perawatan yang baik terhadap seluruh inventaris kapal, serta kebersihan adalah menjadi faktor utama. Kita sering mendengar apabila keselamatan kerja atau faktor perawatan dilakukan dengan baik dan kebersihan selalu diutamakan, semua orang yang melihat pasti mampu menilai bahwa pelaksanaan kepemimpinan diatas kapal oleh Nakhoda tersebut berhasil.

Penulis pernah mengalami keterlambatan dalam olah gerak kapal karena kurangnya perwira dan anak buah kapal. Pada waktu itu hari Selasa tanggal 22 Desember 2015 kapal datang dari Hadong, Korea Selatan hendak memuat batu bara di pelabuhan Bontang. Saat itu kepanduan memerintahkan agar kapal berlabuh jangkar, sementara menunggu informasi dari pelabuhan. Sesaat setelah selesai kapal berlabuh jangkar sebagian perwira turun kapal untuk sekedar jalan-jalan ataupun pulang menemui keluarga, tanpa memberikan tugas jaga

berlabuh jangkar. Saat itu mualim jaga atau perwira jaga ditunjuk langsung oleh Mualim I, tanpa ada konfirmasi dari Nakhoda. Perwira yang bertugas jaga adalah Mualim III dan dibantu oleh juru mudi serta *cadet*. Setelah memberi tugas jaga, Mualim I turun ke darat untuk bertemu dengan keluarganya, sedang Mualim III yang bertugas jaga berkompromi dengan mualim II untuk dapat turun. Pada saat Nakhoda naik di atas kapal dan mendapat informasi dari kepanduan agar segera menyandarkan kapal, mualim II melaporkan kepada Nakhoda bahwa perwira tidak lengkap, tetapi agen sudah memberitakan bahwa pandu sedang menuju kapal dan alat-alat muat sudah dipersiapkan. Masalahnya apabila kapal akan berolah gerak maka perwira di deck haruslah lengkap, satu perwira dianjungan, satu di haluan dan yang satu diburitan kapal. Pada saat itu Nakhoda berada di anjungan dan Mualim II bersama juru mudi di haluan kapal, sedangkan bosun dan *cadet* berada diburitan kapal. Maka segera diedarkan OHN (*ONE HOURS NOTICE*) yaitu persiapan satu jam kamar mesin. Meski perwira di kapal hanya tinggal Nakhoda dan Mualim II yang sedang tugas jaga dan beberapa ABK serta *cadet*, dengan keahlian dan pengalaman yang cukup baik kapal disandarkan dengan baik, dan kapal pun dapat bersandar di pelabuhan. Di sini dapat dilihat efek negatif dan positif ada keuntungan dan kerugian yang terjadi. Para perwira yang pulang dapat bertemu dengan keluarga mereka, tetapi masalahnya perusahaan akan merasa dirugikan dikarenakan ketidak disiplin yang dilakukan oleh

para perwira tersebut. Dan dalam hal seperti ini siapa yang akan disalahkan, para perwira atukah anak buah kapal? Di sini dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan perwira sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja di atas kapal. Selain faktor pendidikan seorang perwira juga dituntut kecakapan dan ketenangan dalam mengambil keputusan dan hal tersebut adalah faktor karakteristik. Dalam hal ini Nakhoda memberikan sanksi atau hukuman atas indisipliner yang dilakukan oleh mualim I dan mualim III. Kedisiplinan merupakan gambaran dari seorang pemimpin dan sangat erat hubungannya. Bagaimana seorang pemimpin dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pemimpin tersebut tidak disiplin dan kedisiplinan merupakan cermin dari seorang pemimpin atau perwira. Penulis dalam hal ini mewawancarai dan melihat secara langsung kepemimpinan Nakhoda dan perwira yang tidak sesuai dengan ciri-ciri dan sifat dari seorang pemimpin yang baik. Pada saat seorang perwira menjalankan tugasnya di atas kapal, maka ia harus dapat menjadi contoh dan mengayomi anak buahnya. Kedisiplinan merupakan kunci utama seorang perwira di dalam bekerja dan merupakan contoh yang patut ditiru oleh anak buah. Bawahan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila seorang pemimpin atau perwira yang memimpinya dapat menjadi seorang sahabat dan atasan yang baik. Itulah mengapa pendelegasian tugas menjadi hal yang sangat fatal dan harus benar-benar diperhatikan. Apabila dalam pendelegasian tugas

kepada anak buah terdapat miskomunikasi, maka pekerjaan tidak dapat berjalan dengan efektif dan bahkan dapat menurunkan tingkat keselamatan.



Gambar 4.9

MV. Pan Global sedang melaksanakan kegiatan memuat batu bara di pelabuhan Bontang, Kalimantan Timur

Banyak juga para bawahan atau anak buah kapal yang tidak patuh ataupun tidak melaksanakan tugas yang diberikan oleh perwira. Hal ini disebabkan karena para bawahan atau anak buah merasa kurang diperhatikan oleh perwira, dan kadang kala perwira juga hanya sekedar main perintah tanpa bisa mempertanggungjawabkan perintah yang diberikan. Dan masalah tersebut tentu saja dapat menyebabkan perselisihan ataupun ketidakharmonisan antara perwira dan anak buah. Dalam hal ini tentu saja perwira yang bersalah, tetapi karena kekuasaan dan jabatan yang lebih tinggi, maka banyak perusahaan yang memutuskan bahwa anak buah kapal lah yang bersalah. Sebagai

seorang perwira dan pemimpin yang baik, hendaklah perwira tersebut mengetahui dan dapat memahami apa yang sedang terjadi dengan bawahannya. Sehingga tidak terjadi kesalah pahaman antara perwira dan anak buah kapal.

Penulis juga menemukan kejadian serupa yaitu pada saat tugas jaga para ABK dihadapkan dengan perwira jaga yang sedang tidur dan dengan terpaksa mereka melaksanakan tugas jaga sendiri, juru mudi pun melakukan pengamatan sendiri dan jika terjadi hal yang meragukan dan menyebabkan bahaya baru akan membangunkan perwira jaga. Tetapi bagaimana apabila juru mudi tersebut juga tertidur, maka dapat kita bayangkan bila terjadi bahaya akan mengancam keselamatan jiwa seluruh *crew* kapal. Bagaimana tanggung jawab Nakhoda apabila melihat hal tersebut dan apa tindakan yang dilakukan kepada perwira dan juru mudi tersebut. Pentingnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan perlu diterapkan secara dini dalam diri kita masing-masing.

2. Penerapan kepemimpinan di atas kapal dilihat dari teori kepemimpinan manajemen.

Ketidakdisiplinan dalam pengaturan tugas karena kurangnya pemahaman mengenai manajemen

Dalam suatu kepemimpinan manajemen di atas kapal, tanggung jawab awak kapal atau *crew* secara umum terbagi menjadi 3 tingkatan/*level* yaitu *management level*, *operational level*, dan

supporting level. Saat kapal MV. Pan Global berada di pelabuhan Gladstone, Australia dalam kegiatan memuat batu bara. Menurut hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan narasumber I yaitu Nakhoda tentang kepemimpinan *management* awak kapal, Capt. Han Soo mengatakan bahwa :

“Dalam prakteknya perintah atau *order* kerja harian saya berikan langsung kepada bosun sehingga bosun mengambil tugas harian langsung kepada saya. tetapi dalam mengatur bawahan ada baiknya juga mengetahui sifat dan karakter bawahan dan selaku Nakhoda juga harus mengetahui kepemimpinan.”

Dari hasil observasi dan wawancara dari narasumber II *Chief Officer* tentang *memanage* awak kapal untuk bagian *deck department* mengatakan bahwa :

“Biasanya saya memberi tugas harian langsung kepada bawahan dan laporan kerja saya serahkan kepada Nakhoda sebagai laporan kerja harian, jika terjadi keraguan maka saya langsung laporan kepada Nakhoda. Untuk memastikan tindakan yang harus dilakukan.”

Dalam pelaksanaan kerja terdapat dua perintah yaitu perintah dari Nakhoda dan perintah dari Mualim I. Seringkali kedua perintah tersebut tidak sejalan, sehingga menimbulkan kekacauan. Atasan pasti menyalahkan anak buah, dalam hal ini jelas akan menimbulkan ketidakharmonisan di atas kapal.

Walaupun ada penyimpangan organisasi yang semestinya tidak perlu terjadi dalam melaksanakan perintah kerja untuk Nakhoda cukup mendelegasikan kepada para perwiranya dalam memerintahkan awak kapal bekerja sesuai yang di *order*. Di dalam organisasi telah diatur dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya serta kurangnya pemahaman tentang *memanage* oleh perwira kapal.

Nakhoda sebagai pemimpin di kapal tidak langsung turut serta dalam melaksanakan kerja, Nakhoda hanya memberikan petunjuk dan mengawasi agar bekerja dengan baik.

Perusahaan STX *Marine Service* melalui bagian *safety fleets* telah mewajibkan setiap awak kapal untuk mengikuti dan menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori kepemimpinan manajemen, hendaknya perwira mengikuti prosedur tersebut. Dan melaporkan kegiatan yang diwajibkan perusahaan untuk dilaksanakan dan dilaporkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Salah satu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keselamatan kapal dan awaknya sebelum melaksanakan bongkar/muat adalah dengan mengadakan *pre-arrival briefing*. *Pre-arrival briefing* adalah pertemuan yang dipimpin oleh Nakhoda yang dilaksanakan maksimal satu hari sebelum kedatangan kapal di suatu pelabuhan. Nakhoda yang paham akan kepemimpinan manajemen tentu melaksanakan prosedur kerja tersebut, secara terus menerus. Karena Nakhoda merupakan orang

yang diberi kepercayaan oleh Perusahaan untuk mengatur/*manage* seluruh kegiatan di atas kapal.



Gambar 4.10

Pre-arrival briefing di MV. Pan Global oleh Muallim I

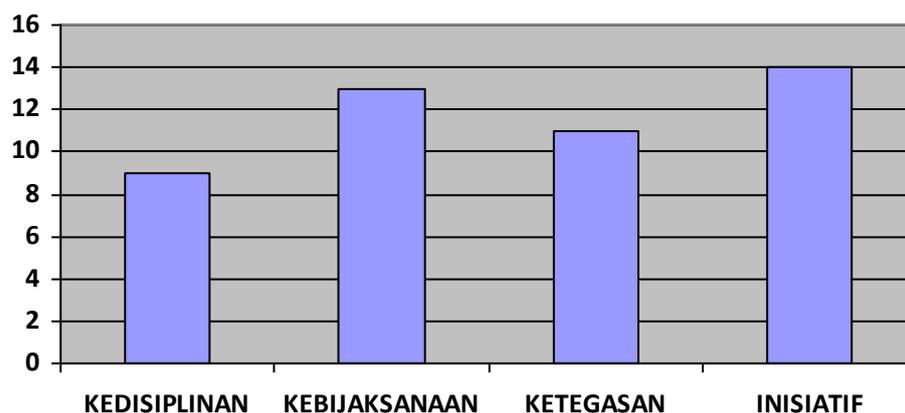
3. Perbandingan seorang pemimpin ditinjau dari karakteristik dan pengalaman

Kurangnya evaluasi kerja dan koordinasi yang baik

Dalam studi kasus di MV. Pan Global, peneliti telah menemukan perbandingan seorang pemimpin ditinjau dari karakteristik dan pengalaman. Bahwa pemimpin yang profesional harus mengetahui dan memiliki karakteristik kepemimpinan yang baik. Disamping itu faktor pengalaman juga mempengaruhi profesionalitas pemimpin tersebut.

Sehingga dapat dilihat bahwa pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang baik dan juga pengalaman, pasti akan menjadi pemimpin yang profesional.

Saat berada di atas kapal peneliti menyebar angket /kuesioner yang berisi indikator-indikator karakteristik kepemimpinan. Kemudian peneliti menyusunnya dalam sebuah bagan frekuensi agar lebih jelas.



Gambar 4.11

Frekuensi karakteristik kepemimpinan Nakhoda dan Perwira di MV.
Pan Global

Berdasarkan diagram diatas tampak jelas bahwa tingkat kedisiplinan di atas kapal MV. Pan Global mendapat nilai paling rendah. Hal itu berarti karakteristik kepemimpinan yang baik dari Nakhoda dan perwira di atas kapal MV. Pan Global masih kurang. Hal itulah yang mempengaruhi kerja para ABK menurun.

Kedisiplinan menjadi faktor yang cukup fatal dalam pembagian jam kerja / jam jaga awak kapal jika tidak diatur dengan baik. Jumlah jam kerja *crew* kapal saat berada di pelabuhan bongkar Hadong, Korea Selatan berbeda dengan jam kerja saat berlayar. Hal itu dikarenakan alat bongkar beroperasi mulai pukul 04.00 hingga pukul 22.00. Berikut

merupakan perbandingan kepemimpinan ditinjau dari karakteristik dan pengalaman dengan 2 (dua) Nakhoda yang berbeda diatas MV. Pan Global.

a. MV. Pan Global periode Juni 2015 - Januari 2016

Berikut adalah daftar anggota *deck department* di kapal MV. Pan Global beserta peranannya dalam kegiatan bongkar/muat di pelabuhan :

Tabel 4.3

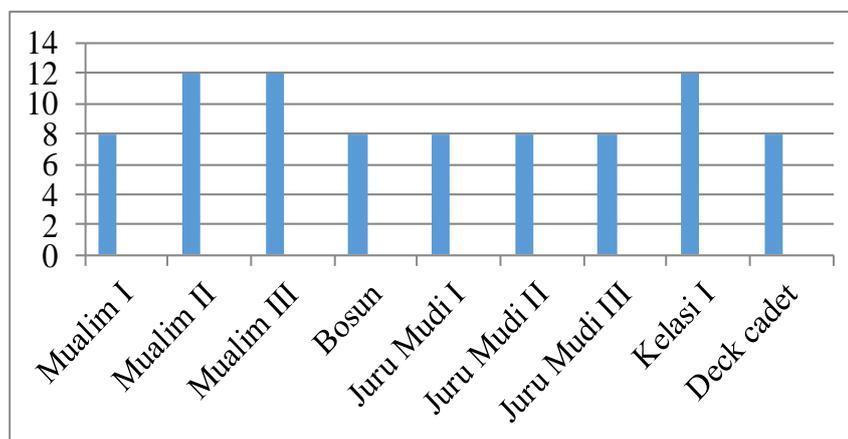
Daftar peranan dan jaga *deck department* di pelabuhan

No.	Jabatan	Peranan	Jam kerja
1.	Mualim I	<i>Cargo officer</i>	08.00-17.00 dan <i>standby</i> setiap saat
2.	Mualim II	Mualim Jaga (<i>Duty officer</i>)	12.00-18.00 dan 00.00-06.00
3.	Mualim III	Mualim Jaga (<i>Duty officer</i>)	06.00-12.00 dan 18.00-24.00
4.	Bosun	Pekerjaan harian (<i>Day work</i>)	08.00-17.00
5.	Juru Mudi I	Juru Mudi Jaga (<i>Duty AB</i>)	04.00-08.00 dan 16.00-20.00
6.	Juru Mudi II	Juru Mudi Jaga (<i>Duty AB</i>)	08.00-12.00 dan 20.00-24.00
7.	Juru Mudi III	Juru Mudi Jaga (<i>Duty AB</i>)	12.00-16.00 dan 00.00-04.00
8.	<i>Ordinary Seaman</i>	Kelasi Jaga	06.00-12.00 dan 18.00-24.00
9.	<i>Deck cadet</i>	<i>Officer assist</i>	08.00-17.00

Jumlah jam kerja *crew* kapal saat berada di pelabuhan berbeda dengan jam jaga saat kapal sedang berlayar. Hal tersebut yang seharusnya juga menjadi perhatian bagi Nakhoda dalam mengatur tugas jaga secara disiplin dan bijaksana. Tanpa melanggar batas-batas aturan MLC yang mengatur masalah jam kerja dan jam istirahat awak kapal.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa anggota *deck department* berjumlah 9 orang dan dikepalai oleh Mualim I. Normalnya, mualim I akan mulai bekerja pada jam 08.00 hingga 16.00 untuk mengawasi kegiatan pemuatan, sehingga jumlah jam kerja Mualim I saat di pelabuhan adalah delapan jam per hari dan belum termasuk lembur (*overtime*). Mualim II melaksanakan dinas jaga pelabuhan pada jam 00.00 hingga 06.00 dan jam 12.00 hingga 18.00, sehingga jumlah jam kerja Mualim II saat berada di pelabuhan adalah 12 jam. Mualim III melaksanakan dinas jaga pelabuhan pada jam 06.00 hingga 12.00 dan jam 18.00 hingga 24.00, sehingga jumlah jam kerja Mualim III saat berada di pelabuhan adalah 12 jam. Bosun melaksanakan harian (*day work*) mulai jam 08.00 hingga 17.00 dan selalu *standby* terhadap perintah yang akan diberikan oleh Mualim I. Ketiga Juru Mudi akan melaksanakan dinas jaga selama 4 jam dan terbagi dalam dua periode. Dua orang Kelasi melaksanakan jaga pelabuhan selama 6 jam dan terbagi dalam dua periode, dimana *ordinary seaman* akan

melaksanakan tugas jaga dari jam 06.00 hingga jam 12.00 dan jam 18.00 hingga jam 24.00, sehingga kelasi memiliki jumlah jam kerja selama 12 jam saat berada di pelabuhan. *Deck cadet* melaksanakan tugas jaga pelabuhan bersama salah satu Mualim Jaga, sehingga jumlah jam kerja *deck cadet* saat berada di pelabuhan adalah 8 jam. Jumlah jam kerja tersebut belum termasuk jika anggota *deck department* melaksanakan lembur yang tidak direncanakan, seperti melakukan pembersihan *hatch coaming* dari tumpahan muatan, menutup palka, maupun saat *standby* muka dan belakang. Berdasarkan uraian di atas, peneliti memindahkan jumlah jam kerja anggota *deck department* dalam bentuk grafik agar lebih mudah dipahami:



Gambar 4.12

Jumlah jam kerja anggota *deck department* saat di pelabuhan

Jam jaga diatas berlaku ketika MV. Pan Global di Nakhodai oleh Capt. Kim Seok Hyun pada periode Juni 2015 – Januari 2016. Pada waktu itu banyak *Crew* yang mengeluh atas pembagian jam

jaga yang tidak disiplin dan tepat . Karena dinilai kurang efektif dan tidak adil. Sebagian *crew* bekerja dengan waktu yang melebihi batas jam kerja (*overtime*) secara berlebihan. Karena di pelabuhan Hadong, Korea Selatan terdapat batasan-batasan waktu dalam pengoperasian alat bongkar muatan.

Dalam hal ini kedisiplinan dan kebijaksanaan dalam pembagian tugas jaga oleh Nakhoda sangat di perlukan. Hal itu dapat dilakukan dengan diadakannya evaluasi kerja dan koordinasi yang baik. Agar tidak ada *crew* yang mengeluh dan mengakibatkan suasana kerja tidak kondusif.

b. MV. Pan Global periode Februari 2016 - Agustus 2016

Jumlah jam kerja *crew* kapal saat berada di pelabuhan bongkar Hadong, Korea Selatan berbeda dengan jam kerja saat berlayar. Hal itu dikarenakan alat bongkar beroperasi mulai pukul 04.00 hingga pukul 22.00. Dengan konsentrasi pekerjaan yang padat dari pagi hingga sore hari, Nakhoda dan Mualim I memutuskan menempatkan anggota *deck department* tambahan saat jam operasional pertambangan.

Berikut bentuk disiplin pembagian jam jaga yang dibuat oleh Nakhoda kapal MV. Pan Global Capt. Han Soo pada periode atau masa jabatannya bulan Februari 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016, ketika taruna melaksanakan praktek diatas kapal tersebut :

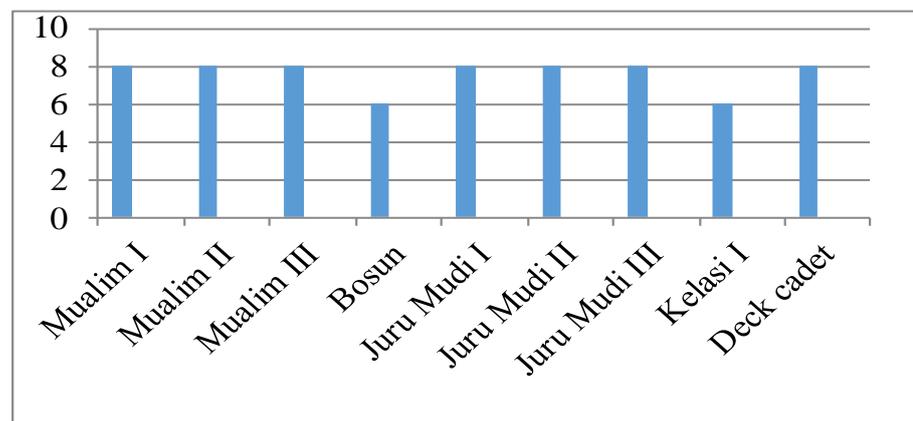
Tabel 4.4
Daftar peranan dan jaga *deck department* di pelabuhan (1)

No.	Jabatan	Peranan	Jam kerja
1.	Mualim I	<i>Cargo officer</i>	04.00-08.00-16.00-20.00
2.	Mualim II	Mualim Jaga (<i>Duty officer</i>)	12.00-16.00 dan 00.00-04.00
3.	Mualim III	Mualim Jaga (<i>Duty officer</i>)	08.00-12.00 dan 20.00-24.00
4.	Bosun	Pekerjaan harian (<i>Day work</i>)	08.00-17.00
5.	Juru Mudi I	Juru Mudi Jaga (<i>Duty AB</i>)	04.00-08.00 dan 16.00-20.00
6.	Juru Mudi II	Juru Mudi Jaga (<i>Duty AB</i>)	08.00-12.00 dan 20.00-24.00
7.	Juru Mudi III	Juru Mudi Jaga (<i>Duty AB</i>)	12.00-16.00 dan 00.00-04.00
8.	<i>Ordinary Seaman</i>	Kelasi Jaga	06.00-12.00 dan 18.00-24.00
9.	<i>Deck cadet</i>	<i>Officer assistance</i>	08.00-17.00

Untuk mengurangi jam jaga para Mualim sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal dapat dilakukan dengan membagi jam jaga pelabuhan untuk Mualim II dan III seperti saat melaksanakan tugas jaga navigasi, yaitu sebanyak dua periode dan di dalam satu periode terdiri dari 4 jam lamanya. Jika sistem itu

digunakan, Mualim I akan melaksanakan jaga pelabuhan yaitu jam 04:00 hingga jam 08:00 dan jam 16:00 hingga jam 20:00. Dengan demikian akan meminimalkan jam jaga Mualim junior yang seharusnya 12 jam menjadi 8 jam dan meminimalisir lembur yang dilakukan oleh Mualim I jika berada di pelabuhan.

Di bagian *deck rating*, Bosun beserta Kelasi harus ditempatkan di jam-jam operasional pertambangan dan tidak melaksanakan tugas jaga pada malam hari, melainkan ikut membantu proses kegiatan bongkar/muat. Begitu pula untuk *deck cadet* yang selama ini melakukan tugas jaga pelabuhan dibawah tanggung jawab salah satu Mualim. Ketika di pelabuhan hendaknya Mualim I menugaskan *deck cadet* mendampingi Mualim Jaga dari jam 08.00 hingga jam 17.00.



Gambar 4. 13

Jam kerja *deck department* menyesuaikan dengan jam operasional pertambangan (1)

Berdasarkan observasi masalah tersebut maka pengalaman seorang perwira juga erat kaitannya dalam mempengaruhi kerjanya

di atas kapal dan dalam pendelegasian wewenang, dalam hal ini pengaturan jam jaga. Sebagai atasan yang berpengalaman tentu mampu mengambil keputusan untuk mengubah jam jaga. Agar tidak ada pihak yang merasa tertindas atau dirugikan. Yang dapat berpengaruh terhadap kinerja para ABK serta keharmonisan antar awak kapal di atas kapal.

Dalam hal ini peneliti mampu menyimpulkan bahwa pengaruh karakteristik kepemimpinan dan pengalaman dari Nakhoda dan Perwira sangat besar dalam terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan profesional di atas kapal. Sehingga tidak terjadi kesenjangan atau kecemburuan yang dapat menyebabkan ketidakharmonisan antar awak kapal dalam bekerja di atas kapal.



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang “ Analisis perbandingan kepemimpinan ditinjau dari karakteristik dan pengalaman (Studi kasus di MV. Pan Global).

1. Karakteristik kepemimpinan dari perwira yang bersangkutan sangat mempengaruhi profesionalitas dan efektivitas kerja di atas kapal, kadang kala perwira masih sering menggunakan cara semena-mena dalam mengambil keputusan tanpa bermusyawarah atau pemberitahuan kepada anak buah terlebih dahulu. Kepemimpinan tidak dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didasari dengan rasa tanggung jawab beserta sikap disiplin, karena tanpa tanggung jawab dan disiplin tidak akan diperoleh hasil kerja yang efektif ataupun tidak sesuai dengan apa yang diinginkan bersama. Anak buah juga akan lebih segan dan patuh kepada perwira yang tegas, disiplin dan bertanggung jawab. Pengambilan keputusan dan pendelegasian wewenang yang dilakukan oleh Nakhoda maupun para perwira kapal MV. PAN GLOBAL kadang kala tidak sesuai dengan ketentuan ataupun berdasarkan kedisiplinan dalam ilmu kepemimpinan dan tidak mencerminkan karakteristik kepemimpinan yang baik.

2. Penerapan kepemimpinan manajemen di kapal haruslah sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam prakteknya jika tidak terlaksana, hal ini disebabkan ada perwira ataupun seorang Nakhoda yang belum memiliki pengalaman dan pemahaman mengenai manajemen yang cukup. Seorang pemimpin merupakan panutan dan contoh bagi anak buah, dan apabila pemimpin tersebut tidak disiplin ataupun kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas maka anak buahpun akan demikian juga. Dan dapat dipastikan tidak akan pernah dapat diperoleh hasil yang memuaskan.
3. Seorang pemimpin yang profesional dapat terbentuk apabila memiliki 2 faktor Karakteristik kepemimpinan yang baik dan juga pengalaman. Nakhoda merupakan atasan dan pemimpin yang paling tinggi kedudukannya di atas kapal, oleh karena itu apabila Nakhoda tidak dapat menerapkan kepemimpinan yang baik disiplin dan bijaksana maka akan terjadi suatu konflik dalam hubungan dengan anak buah kapal. Kepemimpinan merupakan hasil dari pengalaman yang kita peroleh dan karakteristik yang ada dalam diri. Dalam hal ini kedisiplinan Nakhoda sangat berperan dalam menentukan kebijakan.

B. SARAN

Sebagai bagian terakhir penulis memberikan suatu saran yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan di kapal berdasarkan dari karakteristik dan pengalaman sebagai berikut :

1. Sebaiknya pengetahuan tentang kepemimpinan benar-benar dipahami dan dilaksanakan oleh Nakhoda dan para perwira sehingga dalam mengemban tugasnya bekerja diatas kapal dapat terlaksana secara profesional. Dan terjalin kondisi kerja yang kondusif, dan juga keharmonisan antar awak kapal.
2. Hendaknya pemahaman mengenai kepemimpinan manajemen harus benar-benar di terapkan diatas kapal. Agar tidak terjadi kerancuan dalam pendelegasian wewenang yang dapat ,menyebabkan kebingungan bagi anak buah dalam menjalankan perintah yang diberi, serta agar lebih terarah. Semua aturan-aturan dan sanksi yang ada harus diperhatikan dan dipatuhi. Setiap pemimpin harus mempunyai tujuan dalam mengambil suatu keputusan ataupun tindakan, dan tindakan ataupun keputusan yang diambil harus sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.
3. Sebaiknya dalam mengambil keputusan atau menetapkan aturan Nakhoda memikirkan masalah-masalah atau resiko yang akan dihadapi, sehingga Nakhoda mampu memberikan keputusan yang tepat. Nilai seorang pemimpin banyak ditentukan oleh berhasil atau tidaknya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Semua aturan-aturan dan sanksi yang ada harus diperhatikan dan dipatuhi. Seorang pemimpin bukan hanya bertugas memberikan perintah kepada bawahan ataupun anak buah, tetapi bertanggung jawab atas keputusan yang telah diberikan.



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John, 1994, *Menjadi Pemimpin Efektif*, PT Pustaka Binaman Pressindo : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Penelitian Tindakan Kelas*, PT Bumi Aksara : Jakarta
- Bernard, Montgomery, 2009. *The Art of Leadership*, Pen & Sword Military Branch, 2011, *Dictionary Of Shipping Internasional Business Trade Terms And Abbreviations*. London.
- Fattah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung : Bandung
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. CV Pustaka Setia : Bandung
- Istopo, 2012, *Kapal dan Pemuatannya*, Jakarta.
- Istopo, , *Kamus Istilah Pelayaran dan Ensiklopedia Maritim*, Yayasan C. A. A. I. P, Jakarta.
- Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan; apakah kepemimpinan abnormal itu?*, Jakarta: Rajawali pers, 2011
- Peter F. Drucker, 2007. *The Frontriers of Management*. William Hellmen Ltd, London.
- Santo, Budiono, MAYJEN. TNI, 2011, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Politehnik Ilmu Pelayaran : Semarang.
- Siagian, Sondang P.2002 .*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta : Jakarta
- Sudarmiani. 2009. *Diktat Manajemen Pendidikan*. Madiun : IKIP PGRI Madiun

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sukardi, Ph.D., 2008. *Metode penelitian deskriptif*. Jakarta

Suwarto, FX. 2011. *Perilaku Keorganisasian*. Universitas Atma Jaya: Yogyakarta

Warri, Yanna. 2013. *Metode USG urgency seriousness growth*. Wordpress.com.

Diunduh 2 Maret 2017



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

LAMPIRAN 4
DAFTAR PERTANYAAN

1. Dalam memimpin diatas kapal apakah karakteristik kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kondisi kerja diatas kapal?
2. Apakah yang Kapten ketahui tentang kepemimpinan manajemen diatas kapal?
3. Berapa lama Kapten memimpin diatas kapal sebagai Nahkoda?
4. apakah pengalaman memimpin diatas kapal sebelumnya dapat membantu Kapten dalam memimpin diatas kapal yang sekarang ?
5. Apa saja upaya yang dilakukan oleh Kapten untuk menciptakan keharmonisan diatas kapal dalam hal ini pembagian tugas jaga yang kerap kali dianggap kurang adil khususnya *deck department* ?
6. Dalam melaksanakan kepemimpinan diatas kapal faktor-faktor apa saja yang dapat dijadikan sebagai indikator penilaian bahwa pemimpin tersebut adalah pemimpin yang baik ?
7. Bagaimana cara *chief* menendelegasikan tugas pada anak buah di atas kapal?
8. Bagaimana cara perwira memotivasi anak buah kapal melalui kepemimpinan manajemen?
9. Bagaimana ciri-ciri koordinasi yang baik diatas kapal ?
10. Apakah penting bagi para pemimpin diatas kapal seperti nahkoda dan perwira untuk memahami teori kepemimpinan manajemen?

11. apakah pendelegasian tugas yang baik merupakan bentuk disiplin dalam seorang pemimpin?
12. Apakah efek pendelegasian tugas yang tidak baik diatas kapal ?
13. Hal apa saja yang perlu ditingkatkan agar pendelegasian tugas dapat berjalan dengan baik?
14. Apakah kepemimpinan Nahkoda diatas kapal MV. Pan Global ini, sudah berjalan dengan baik ?
15. Apakah pendelegasian tugas diatas kapal ini sudah berjalan dengan baik ?
16. Seberapa besar pengaruh pada anak buah apabila pendelegasian tugas tidak berjalan dengan baik ?



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

Lampiran 5

TRANSKIP WAWANCARA

A. DAFTAR NARASUMBER

1. Narasumber 1: Nahkoda/*Master* (Februari 2016 – Agustus 2016)
2. Narasumber 2: Mualim I/*Chief Officer*
3. Narasumber 3: Mualim II/*Second Officer*
4. Narasumber 4: Mualim III/*3rd Officer*
5. Narasumber 5: Bosun

B. HASIL WAWANCARA

Wawancara kepada *crew* kapal MV. Pan Global penulis lakukan pada saat melaksanakan praktek laut pada bulan Agustus 2015 sampai dengan bulan Agustus 2016. Berikut adalah daftar wawancara beserta narasumber-narasumber diatas kapal MV. Pan Global :

1. Narasumber 1

Nama : Han Soo

Jabatan : Nahkoda/*Master*

Tanggal wawancara : 12 Maret 2016

- a. Menurut Kapten dalam memimpin diatas kapal apakah karakteristik kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kondisi kerja diatas kapal?

Jawab: Ya, tentu karakteristik kepemimpinan sangat berpengaruh pada kerja di atas kapal. Karena pemimpin yang menerapkan karakteristik kepemimpinan yang baik seperti menekankan pada kedisiplinan kerja, ketegasan memberi perintah, kebijaksanaan dalam memutuskan suatu aturan. Harus dimengerti dan diterapkan oleh pemimpin di atas kapal. Agar dalam segala kegiatan di atas kapal dapat berjalan dengan efektif dan profesional.

- b. Apakah yang Kapten ketahui tentang kepemimpinan manajemen di atas kapal?

Jawab: Dalam prakteknya perintah order kerja harian saya berikan langsung kepada bosun sehingga bosun mengambil tugas harian langsung kepada saya tetapi dalam mengatur bawahan ada baiknya juga mengetahui sifat dan karakter bawahan dan selaku nahkoda juga harus mengetahui kepemimpinan.

- c. Sudah berapa lama Kapten memimpin di atas kapal sebagai Nahkoda?

Jawab: Saya sudah memimpin di atas kapal sebagai Nahkoda sebanyak 4 kali. Sebelum dikapal ini, saya telah menjadi Nahkoda di 4 kapal milik perusahaan STX juga.

- d. Menurut Kapten apakah pengalaman memimpin diatas kapal sebelumnya dapat membantu Kapten dalam memimpin diatas kapal yang sekarang ?

Jawab: Ya, tentu saja. Pengalaman yang saya dapat selama memimpin diatas kapal sebelumnya menjadikan saya lebih paham dan mengerti bagaimana cara mengatasi suatu masalah yang terjadi. Semakin banyak masalah yang didapat diatas kapal, mampu menjadikan saya pribadi yang lebih tangguh. Sesuai dengan moto hidup saya. Pengalaman adalah guru.

- e. Apa saja upaya yang dilakukan oleh Kapten untuk menciptakan keharmonisan diatas kapal dalam hal ini pembagian tugas jaga yang kerap kali dianggap kurang adil khususnya *deck department* ?

Jawab: Upaya yang Saya lakukan untuk mengatasi kendala tersebut yaitu dengan mengadakan evaluasi kerja. Mengumpulkan seluruh *crew deck department* dan meminta hasil evaluasi dari *chief officer*. Apakah ada kendala-kendala saat bekerja. Jika ada, langsung dikoordinasikan kembali agar dapat ditemukan solusinya. Hal itu merupakan salah satu bentuk disiplin seorang pemimpin diatas kapal.

- f. Terima kasih Kapten Han, semoga kedepannya semakin sukses dalam menjadi seorang pemimpin dan semoga informasi yang telah

diberikan bisa menambah wawasan dan berguna bagi penelitian saya.

Jawab: Sama-sama det, semoga sukses, jangan malu bertanya jika masih ragu di kemudian hari. Semoga sukses untuk pendidikanmu, dan kedepan setelah lulus dapat kembali ke perusahaan ini. Dan dapat bertemu dengan saya lagi.

2. Narasumber 2

Nama : Yoppie Haryadi Pesik

Jabatan : *Chief Officer*

Tanggal wawancara : 28 Februari 2016

a. Dalam melaksanakan kepemimpinan diatas kapal faktor-faktor apa saja yang dapat dijadikan sebagai indikator penilaian bahwa pemimpin tersebut adalah pemimpin yang baik ?

Jawab: Menurut saya faktor-faktor yang dapat dijadikan indikator penilaian bahwa pemimpin tersebut adalah pemimpin yang baik adalah kedisiplinan , kebijaksanaan, ketegasan, dan inisiatif. Empat faktor itulah yang sangat berpengaruh terhadap pemimpin dalam melaksanakan tugasnya.

b. Bagaimana cara *chief* menendelegasikan tugas pada anak buah di atas kapal?

Jawab: Biasanya saya memberi tugas harian langsung kepada bawahan dan laporan kerja saya serahkan kepada nahkoda

sebagai laporan kerja harian, jika terjadi keraguan maka saya langsung laporan kepada Nahkoda. Untuk memastikan tindakan yang harus dilakukan.

- c. Bagaimana cara perwira memotivasi anak buah kapal melalui kepemimpinan manajemen?

Jawab: Dalam memajemen anak buah, perlu diadakan pendekatan-pendekatan secara personal. Hal itu bertujuan untuk memotivasi anak buah kapal. Secara tidak langsung apabila kita ikut ambil bagian dalam kerja para ABK. Setidaknya dengan melakukan pengawasan dan koordinasi yang baik maka dengan sendirinya para ABK akan segan terhadap kita. Dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

- d. Bagaimana ciri-ciri koordinasi yang baik diatas kapal ?

Jawab: Ciri-ciri koordinasi yang baik diatas kapal menurut pengalaman saya selama bekerja, yaitu dilaksanakan secara rutin. Koordinasi dilaksanakan tidak hanya satu arah, namun perlu adanya timbal balik atau *feed back*. Sehingga dapat diketahui atau didapat hasil mufakat yang baik pula. Koordinasi dilaksanakn diawal sebelum melakukan kegiatan, dan harus ditutup dengan evaluasi. Guna mencari masalah-masalah yang ada selama pekerjaan dilakukan.

Dan dapat di jadikan bahan pembelajaran di koordinasi berikutya sebelum bekerja.

3. Narasumber 3

Nama : Eko Prihantono

Jabatan : Mualim II/*Second Officer*

Tanggal wawancara : 14 Januari 2016

- a. Menurut *second* apakah penting bagi para pemimpin diatas kapal seperti nahkoda dan perwira untuk memahami teori kepemimpinan manajemen?

Jawab: Ya, tentu saja. Dengan mengetahui dan memahami teori kepemimpinan manajemen. Segala pekerjaan diatas kapal akan terlaksana dengan baik dan terorganisir. Sehingga pemimpin diatas kapal mampu mengetahui pekerjaan-pekerjaan atau tanggung jawab yang dimiliki.

- b. Apa yang *second* ketahui tentang kepemimpinan manajemen diatas kapal?

Jawab: Menurut pemahaman saya. Kepemimpinan manajemen adalah cara pemimpin mengelola anak buahnya.. Sesuai teori kepemimpinan manajemen yang pernah saya pelajari bahwa tingkatan manajemen dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu manajemen level, operational level, dan supporting level.

- c. Apakah penerapan kepemimpinan diatas kapal MV. Pan Global ini sudah sesuai dengan kepemimpinan manajemen?

Jawab: Yang saya lihat dan rasakan selama bekerja diatas kapal ini, penerapan kepemimpinan manajemen sudah cukup baik. Namun satu hal yang perlu diperhatikan yaitu masalah evaluasi kerja dan koordinasi. Saya rasa masih kurang.

4. Narasumber 4

Nama : ABD Rahmat

Jabatan : Mualim III/*Third Officer*

Tanggal wawancara : 29 Maret 2016

- a. Selamat siang *Third*, ijin bertanya. Menurut *Third* apakah pendelegasian tugas yang baik merupakan bentuk disiplin dalam seorang pemimpin?

Jawab: Ya, tentu saja. Pemimpin yang baik tentu dapat mendelegasikan tugas dengan baik. Disitu kedisiplinan seorang pemimpin akan nampak. Apabila dalam mendelegasikan tugas seorang pemimpin bertindak secara disiplin. Maka hasil yang diperoleh akan sesuai dengan yang diinginkan.

- b. Apakah efek pendelegasian tugas yang tidak baik diatas kapal ?

Jawab: Ada banyak masalah yang akan timbul berkaitan dengan pendelegasian tugas yang tidak baik. Seperti faktor

keselamatan akan menurun akibat kerancuan perintah yang diberikan. Suasana kerja yang tidak kondusif di atas kapal. Ketidakharmonisan hubungan antar awak kapal.

- c. Hal apa saja yang perlu ditingkatkan agar pendelegasian tugas dapat berjalan dengan baik?

Jawab: Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah pendelegasian tugas harus sistematis. Maksudnya harus berurutan sehingga tidak menyebabkan kebingungan. Dan antara pihak Nahkoda dan Perwira harus satu suara. Atau bisa disebut satu komando. Agar tidak terjadi kerancuan dalam pelaksanaan tugasnya.

5. Narasumber 5

Nama : Yakub Tappi Kandari

Jabatan : Bosun

Tanggal wawancara : 13 November 2015

- a. Selamat malam pak, ijin bertanya. Menurut bapak apakah kepemimpinan Nahkoda di atas kapal MV. Pan Global ini, sudah berjalan dengan baik ?

Jawab: Menurut saya kepemimpinan pada periode ini jauh lebih baik daripada sebelumnya. Adanya evaluasi kerja dan koordinasi yang dibuat oleh Nahkoda. Menunjukkan bahwa Nahkoda tersebut dapat memimpin dengan baik.

b. Apakah pendelegasian tugas diatas kapal ini sudah berjalan dengan baik ?

Jawab: Pada kenyataannya pendelegasian tugas masih belum berjalan dengan baik, det. Karena sering terjadi miskomunikasi antara Nahkoda dan perwira. Sehingga tugas yang diberikan tidak dapat dijalankan sesuai dengan yang diharapkan.

c. Seberapa besar pengaruh pada anak buah apabila pendelegasian tugas tidak berjalan dengan baik ?

Jawab: Sesuai dengan tingkatan hirarki, det. Apabila pendelegasian tugas sudah tidak berjalan dengan baik pasti akhirnya anak buahlah yang disalahkan. Karena hasil yang diminta tidak sesuai dengan yang diinginkan.



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

LAMPIRAN 6

Gambar-gambar



Gambar Crew Latihan memadamkan Api dengan Fire Horse



Gambar Mualim II mengajarkan prosedur memasuki ruang tertutup



Gambar Mualim I Memberikan Pengarahan tata cara memasuki sekoci



Gambar Mualim III masuk sekoci untuk pengenalan alat di dalam sekoci



Gambar Pengarahan Tentang Penggunaan Breathing Apparatus oleh Mualim III



Gambar Awak Kapal Mempraktikan Penggunaan Breathing Apparatus



Gambar MV. Global Pan Melakukan Manuvering di pelabuhan Hadong



Gambar Mualim II menghubungi pihak kepanduan Bontang



Gambar MV. Pan Global sedang Memuat Batu Bara di Samarinda



Gambar Nahkoda sedang melaksanakan Evaluasi kerja



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

LAMPIRAN 7
ANGKET KUISIONER

Perbandingan tingkat *USG (Urgency, Seriousnes, Growth)* masalah kepemimpinan diatas kapal MV. Pan Global

No	Masalah	Pilihan Sikap				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kurangnya <i>safety</i> saat bekerja karena kerancuan dalam pendelegasian tugas					
2	Ketidaksiplinan dalam pengaturan tugas karena kurangnya pemahaman mengenai manajemen					
3	Kurangnya evaluasi kerja dan koordinasi yang baik					
4	Suasana kerja di kapal tidak kondusif					
5	Kebingungan ABK akibat atasan kurang jelas dalam memberi perintah					
6	Ketidakharmisan antar <i>crew</i> diatas kapal					

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (0)

Skor Tiap Masalah :

Skor Maksimal = 5

Skor Minimal = 0



**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2017

LAMPIRAN 8
ANGKET KUISIONER

Angket Karakteristik Kepemimpinan Nahkoda dan Perwira di MV. Pan Global

NO	Pernyataan	Pilihan sikap				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kedisiplinan					
1	<i>Safety meeting</i> dilaksanakan secara rutin dan terjadwal					
2	Pelaksanaan <i>pre-arrival briefing</i> dilaksanakan secara terus menerus					
3	Dalam pelaksanaan tugas jaga selalu datang sesuai aturan 15 menit sebelum jam jaga					
4	Melaksanakan kerja harian sesuai dengan perintah dari perusahaan					
5	Pekerjaan selesai tepat waktu					
	Kebijaksanaan					
1	Membuat peraturan atau kebijakan sesuai dengan keadaan yang ada diatas kapal					
2	Membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah secara adil					
3	Memberikan sangsi yang tepat bagi <i>crew</i> yang bersalah					
4	Memberikan <i>reward</i> / penghargaan pada <i>crew</i> yang bekerja dengan baik					
5	Memberikan masukan kepada <i>crew</i> yang bermasalah					
	Ketegasan					
1	Menetapkan aturan sesuai dengan SOP yang ada dari perusahaan					

2	Memberikan perintah secara jelas dan rinci					
3	Mentaati peraturan-peraturan yang ada					
4	Mampu memberi solusi yang tepat dan bulat					
5	Membuat keputusan secara matang untuk dilaksanakan					
	Inisiatif					
1	Membuat perintah baru sesuai kondisi yang ada di atas kapal					
2	Mengadakan pertemuan-pertemuan yang dirasa perlu dalam kondisi yang mendesak					
3	Menciptakan kondisi harmonis diatas kapal					
4	Memberikan pelatihan yang dirasa perlu untuk <i>crew</i>					
5	Menerapkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> untuk menunjang kinerja <i>crew</i>					

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
KS = Kurang Setuju (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (0)

Skor Tiap Karakteristik :

- Skor Maksimal = 25
Skor Minimal = 5



PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG

2017

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Antonius Dicky Satriaaji
Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 02 Juni 1994
NIT : 50134832.N
Agama : Katolik
Alamat Asal : Jl. Gajahmada Griya
Sidemangan RT.03 RW.09
Temanggung



Nama Orang Tua

Ayah : Tibertius Parwana
Ibu : Christina Aniek Purwanti

Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SD Kanisius Temanggung (2001-2007)
2. SLTP : SMP Kanisius Temanggung (2007-2010)
3. SLTA : SMA N 2 Temanggung (2010-2013)
4. Perguruan Tinggi : PIP SEMARANG (2013-2017)

Pengalaman Praktek Laut

1. Perusahaan Pelayaran : PT. Jasindo Duta Segara
2. Alamat : Jl. Raya Boulevard Barat Plaza Kelapa Gading
Rukan Blok C No.55 RT.02/RW.09 Kelapa
Gading Barat, Jakarta Utara.
3. Nama Kapal : MV. Pan Global
4. Masa Layar : 02 Agustus 2015 – 12 Agustus 2016