

## PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA KAMAR MESIN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI ABK

**Adnan**

Politeknik Pelayaran Banten  
adnanann815@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk efektifitas KKM dalam memotivasi ABK mesin di kapal dan mencari solusi di dalam mengefektifkan peranan kepemimpinan KKM di Kapal. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang didasari pemahaman terhadap peranan Kepala Kamar Mesin (KKM) guna memotivasi karyawan atau ABK di MV. Greenville 168. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dalam pekerjaan sudah terbangun dengan baik sebab KKM cukup informatif. Akan tetapi hubungan harmonis masih sebatas dalam pekerjaan, sedangkan di luar pekerjaan tidak. Kewenangan KKM di antaranya memberikan Instruksi kerja hanya berdasarkan kebiasaan yang bisa menimbulkan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu diperlukan terbangunnya hubungan interpersonal antara KKM dan para ABK mesin. Peran sebagai pemantau lebih ditingkatkan lagi terutama penyampaian testimonial ke perusahaan sehingga jenjang karier lebih terarah. Simpulan, pendelegasian tugas sebaiknya didokumentasikan bukan hanya berdasarkan kebiasaan yang bisa menimbulkan kerenggangan dengan bawahan.

**Kata kunci:** Kepala Kamar Mesin, Kepemimpinan, Motivasi

### ABSTRACT

*This study aimed to determine the effectiveness of KKM in motivating engine crew members on ships and to find solutions to streamline the role of KKM leadership on ships. This research method is a qualitative research method based on an understanding of the role of the Head of the Engine Room (KKM) to motivate employees or crew in MV. Greenville 168. This study uses primary data, namely data obtained directly from respondents through interviews. The results of the study indicate that a harmonious relationship between leaders and subordinates in the work has been well established because the KKM is quite informative. However, harmonious relationships are still limited to work, while outside work they are not. The KKM's authority includes providing work instructions only based on habits that can lead to unclear duties and responsibilities. Therefore, it is necessary to build interpersonal relationships between KKM and machine crew members. The role as a monitor is further enhanced, especially the delivery of testimonials to companies so that the career path is more focused. In conclusion, the delegation of tasks should be documented not only based on habits that can cause estrangement with subordinates.*

**Keywords:** Head of Engine Room, Leadership, Motivation

## PENDAHULUAN

Meningkatnya penggunaan jasa angkutan laut diiringi pula dengan semakin banyaknya perusahaan pelayaran mengakibatkan tingginya tuntutan kualitas jasa pelayanannya. Perusahaan pelayaran sangat dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan dalam memenuhi keinginan konsumen. Hal ini diperlukan guna meraih kepercayaan konsumen di tengah persaingan yang begitu ketat. Untuk mencapai hal dimaksud, diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi khusus di bidang angkutan dan atau kapal laut.

Kualitas SDM sangat penting mengingat dalam pengoperasian kapal tidak jarang seorang yang diberi suatu tanggung jawab menghadapi saat-saat kritis. Ombak besar dan angin kencang merupakan dua di antara sekian banyak saat-saat kritis yang sering dihadapi dalam pelayaran kapal di lautan lepas. Situasi yang serba kritis ini menuntut kemampuan seorang *leader* yang berkualitas, di mana ia mampu menggerakkan semua Anak buah Kapal di dalam kapal untuk bersama-sama menerobos saat-saat genting hingga sampai ke tujuan.

*Leader* adalah orang yang tahu apa yang harus dikerjakan pada saat seperti itu. Dia adalah orang yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk mempengaruhi, mengajak mengumpulkan dan menggerakkan orang lain untuk menangani masalah yang ada pada saat itu. Dia adalah orang yang mampu membina orang lain untuk membentuk suatu kesatuan kerja dan bersama-sama bekerja, bahkan kadang-kadang rela berkorban demi suksesnya pekerjaan itu. Mereka inilah yang disebut pemimpin. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mengembang misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimainkan oleh orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan (Setioko, 2017). Hal ini didukung oleh Sahadi *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah. Serta pemimpin memiliki peran dalam pembuatan perencanaan yang tepat dan matang sehingga dapat mengelola waktu dengan efektif dan efisien (Gea, 2014).

Dalam hubungannya dengan uraian di atas, di dalam kapal terdapat SDM yang ditunjuk sebagai Kepala Kamar Mesin atau disingkat KKM, di mana keberadaannya sangat penting khususnya dalam mengoperasikan dan memelihara mesin. Terserapnya berbagai sumber daya di bagian mesin sangat ditentukan oleh berbagai aspek di samping kondisi mesin yang prima, juga sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan KKM. Dengan kualitas kepemimpinan KKM yang memadai, situasi dan kondisi mesin kapal diyakini akan lebih kondusif.

Guna memantapkan perannya sebagai pemimpin di Kamar Mesin, seorang KKM memerlukan acuan semacam dokumen *International Management Code*. Dokumen ini memberikan pedoman tentang manajemen keselamatan di kapal, di mana perusahaan harus jelas menguraikan dan mendokumentasikan tanggung

masing-masing awak kapal, tanpa terkecuali KKM. Demi kelancaran tugas, KKM mesti memahami dan menguasai *International Management Code*.

Lebih dari itu, KKM bertanggung jawab kepada Nakhoda mengenai administrasi, pengawasan, keselamatan dan penghematan operasi di kamar mesin. Tanggung jawab ini tidak mudah karena seorang KKM dituntut untuk mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen yang antara lain dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dengan hal yang demikian, efektifnya pengoperasian dan perawatan di Kamar Mesin dapat lebih terjamin.

Namun demikian, tantangan kepemimpinan seorang KKM semakin kompleks. Banyaknya kasus kecelakaan yang terjadi, di mana data statistik menunjukkan bahwa 80% kecelakaan di kapal disebabkan karena kesalahan dan kelalaian manusia (*human error*) dan selebihnya disebabkan oleh keadaan alam dan faktor-faktor lainnya merupakan contoh betapa beratnya tugas seorang KKM (Badan Diklat Perhubungan, 2000).

Kejadian tersebut bisa saja tidak terjadi apabila KKM mampu memainkan perannya sebagai seorang pemimpin. Peran ini mencakup peran antar manusia, di mana selaku KKM, ia tetap membangun hubungan baik ke orang-orang yang ia pimpin. Selanjutnya peran informatif, yaitu pemimpin senantiasa berbagi informasi sesuai kebutuhan ke orang-orang yang ia pimpin dan peran pengambil keputusan, di mana ia selaku KKM tetap memberi peluang ke orang-orang yang ia pimpin untuk memberikan pendapat sebelum mengambil keputusan. Dengan peran kepemimpinan tersebut, kesalahan atau kelalaian manusia di kapal sedini mungkin dapat dihindari.

Kenyataan di lapangan menunjukkan KKM belum menunjukkan kepemimpinan yang baik. Akibatnya sering terjadi kelalaian dan penumpukan pekerjaan. Hal ini bisa saja disebabkan para ABK tidak termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Kelalaian dan penumpukan pekerjaan yang dimaksudkan adalah terjadinya penundaan pekerjaan. Contohnya seperti penundaan perawatan permesinan dan tidak dilakukannya pelatihan keselamatan kapal. Padahal hal ini cenderung disebabkan oleh belum maksimalnya peranan kepemimpinan. Khususnya peran informatif yang kurang melaksanakan pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan dari orang-orang yang dipimpinya. Jika saja motivasinya tinggi tentu pekerjaan perbaikan dan pelatihan keselamatan akan terlaksana dan tidak perlu ditunda. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui efektifitas KKM dalam memotivasi ABK mesin di kapal dan mencari solusi di dalam mengefektifkan peranan kepemimpinan KKM di Kapal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang didasari pemahaman terhadap peranan kepala kamar mesin guna memotivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan data ilmiah, meneliti dengan deskriptif analitik, menekankan pada proses penelitian, penelitian bersifat induktif, mengutamakan makna, dan membuat interpretasi atas penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara. Responden ini berasal dari kru perusahaan MV. Greenville 168.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan kejadian yang menjadi suatu pengalaman selama penulis bekerja di kapal MV. Greenville 168 pada bulan Oktober 2013 sampai dengan April 2014 dalam kurun waktu tersebut kegiatan yang dilakukan tidak saja hanya untuk meneliti permasalahan yang terjadi di Kamar Mesin, tetapi juga di gunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai engineer. Kegiatan tersebut adalah melakukan perawatan dan pengoperasian mesin yang menjadi tugas dan tanggung jawab engineer sesuai jabatannya. Penulis memberikan fakta pada saat bekerja di kapal MV. Greenville 168 pada tahun 2014. Kapal tempat penulis bekerja mempunyai kru multisuku yang artinya para kru terdiri dari berbagai Suku di Indonesia. Dimana masing-masing individu mempunyai karakter dan budaya yang berbeda yang sangat memungkinkan terjadinya kesulitan saling memahami satu sama lain. Sehingga peranan KKM sangat penting diperlukan untuk bisa menentukan dalam usaha pencapaian tujuan. Yang dalam hal ini KKM dibantu oleh Masinis 2 sebagai perwira Mesin senior untuk memastikan setiap orang melaksanakan tugasnya masing-masing. KKM sebagai Pimpinan perwira-perwira Mesin, penulis melihat KKM yang kurang mampu merangkul para bawahannya dalam rangka kerja secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan amat tergantung pada kualitas orang yang dipimpin, kesediaan orang yang dipimpin dan situasi yang tengah dihadapi. Kedudukan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan amat penting, dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut hasil dari analisis yaitu indikator suksesnya kepemimpinan KKM dalam memotivasi ABK mesin.

### Peran Antar Manusia

Peranan kepemimpinan antar umat terbagi menjadi dua yaitu, pertama, peran sebagai tokoh. Kepemimpinan yang baik adalah adanya komunikasi yang baik dan intensif antara atasan dan bawahannya. Terjalannya komunikasi yang intensif sangat diperlukan guna adanya kesepahaman dalam menerjemahkan dan melaksanakan program-program yang dibuat dan direncanakan oleh KKM sesuai dengan visi-misi perusahaan. Misalnya sebelum melaksanakan pekerjaan KKM selalu memberi tugas dan arahan tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan. Penyampaian ini terkadang bersifat pribadi atau pun bersama dengan bawahan yang lain.

“Biasanya sebelum melaksanakan pekerjaan KKM selalu menyampaikan baik secara pribadi maupun dengan bersama dengan yang lainnya”. (wawancara JM, 5 Juni 2015)

Hal ini sesuai dengan kebijakan perusahaan yang tertuang dalam *Ship Board Manual* yang mewajibkan setiap bagian untuk melakukan pertemuan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan yang dikenal dengan nama *tools meeting*. Di dalam pertemuan tersebut di bahas tentang pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, apakah pekerjaannya masuk dalam kategori *permit to work* atau tidak, peralatan-peralatan yang akan digunakan.

Hubungan yang terjalin baik sebaiknya tidak hanya pada saat tugas/ bekerja saja namun juga perlu diciptakan saat di luar perkerjaan sehingga betul-betul tercipta

hubungan harmonis dan menghilangkan kesenjangan antara atasan dan bawahan. Jadi komunikasi terjalin tidak hanya saat bekerja saja. Di luar pekerjaan juga diperlukan jalinan komunikasi supaya bawahan tidak pernah merasa asing kepada KKM yang menjadi atasannya.

Kedua, yaitu peran sebagai pimpinan yaitu KKM seharusnya bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dikerjakan anak buahnya. Inilah yang disebut peranannya selaku pemimpin. Ia bertanggung jawab terhadap pembinaan dan pengembangan para bawahannya, memotivasi dan meningkatkan semangat kerja serta berusaha menyalurkan kebutuhan bawahan dengan kepentingan perusahaan.

### **Peran Informatif**

Peran informatif yang dimaksud ialah, pertama, peran selaku pemantau (*monitor*). Sub variabel ini menegaskan bahwa selaku pemimpin sebaiknya KKM selalu melakukan pemantauan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya. Pemantauan ini bertujuan supaya meminimalisir ketidaksesuaian yang ada di lingkungan perusahaan. KKM perlu menanyakan kondisi pekerjaan bawahannya dan hal-hal yang terkait dengan tugas rutin bawahan. Sebagaimana dengan pernyataan salah seorang diantara informan, yakni:

“KKM selalu menanyakan kondisi pekerjaan saya dan hal-hal yang terkait dengan tugas rutin saya”. (wawancara dengan GM, 5 Juni 2015)

Hal ini termasuk dari salah satu prinsip manajemen yaitu melakukan pengontrolan, di mana ia harus dapat membuktikan bahwa apa yang telah dikerjakan oleh bawahannya telah dilaksanakan dengan baik. Informasi dari berbagai arah untuk kepentingan unit/departemen yang dipimpinnya.

Kedua, peran selaku penyebar (*distributor*), yakni memberi informasi yang perlu diketahui bawahannya.

“Iya, KKM selalu memberikan informasi-informasi dari perusahaan ataupun dari pencarter dengan cara menyampaikan dalam meeting atau menempelkannya di papan pengumuman”. (wawancara: W2, 4 Juli 2015)

Komunikasi ke bawah sering kali berbentuk pemberian instruksi atau penjelasan bagaimana seorang atasan menginginkan suatu tugas diselesaikan para atasan mengirimkan informasi mengenai peraturan kebijakan dan standar minimum. Atasan juga memberikan informasi untuk menilai prestasi bawahan atau memotivasi seorang bawahan.

Dapat disimpulkan bahwa KKM sudah baik dalam pemberian informasi baik yang dalam maupun dari luar perusahaan. Penyampaian informasi ini akan menimbulkan rangsangan yang dapat mengubah tingkah laku seseorang dalam hal ini adalah ABK Mesin, untuk melakukan tugasnya lebih baik lagi.

### **Peran Pengambil Keputusan**

Bahwa seorang pemimpin mempunyai kewajiban melakukan pengambilan keputusan untuk kelancaran mekanisme unit kerjanya. Keputusan yang diambil tentu saja berdasarkan informasi atau masukan yang ada atau sudah dimilikinya selaku pemegang

informatif. Peran selaku pengambil keputusan meliputi, pertama, peran selaku kewirausahaan (*entrepreneur*). Efektif berarti suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan efisien adalah perbandingan yang terbaik antara *input* dengan *output*, dengan kata lain segala sesuatu yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat dan selamat.

Apabila KKM belum memberikan pembagian tugas yang jelas kepada ABK mesin, sama halnya tidak ada kejelasan perihal uraian tugas. Tidak jelasnya uraian tugas ini menimbulkan kurangnya tanggung jawab dari bawahannya. Sebab segala pekerjaan bersifat borongan. Bawahan dalam hal ini ABK mesin, akan takut untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya order dari KKM. Sehingga banyak pekerjaan dilakukan oleh KKM sendiri dibantu oleh oiler tanpa melibatkan para masinis. Hal ini bisa menyebabkan para masinis merasa bahwa mereka tidak mendapatkan apresiasi dari KKM.

## PEMBAHASAN

Banyak hal yang harus KKM miliki guna memotivasi bawahannya supaya semangat dalam bekerja. Seorang KKM diharuskan untuk berpikir kritis. Hal ini bertujuan supaya setiap kejadian yang hendak dilakukan bisa dipikir dengan solusi sekaligus. KKM menggunakan logika dan penalaran untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari sebuah solusi. Seorang KKM yang efisien harus melakukan evaluasi kualitas atau kinerja bawahan.

Kemampuan KKM untuk berkomunikasi juga sangat penting, sebab bahasa yang mudah dipahami akan membuat bawahan saling mengerti. KKM harus memiliki kualitas berbicara dengan orang lain untuk menyampaikan informasi secara efektif. Seorang KKM yang baik harus memilih dan menggunakan pelatihan/ metode pengajaran dan prosedur yang sesuai untuk situasi ketika belajar atau mengajar hal-hal baru. Menurut Gupta (dalam Setiawati *et al.*, 2018) KKM yang baik tidak hanya terbentuk begitu saja akan tetapi dibuat pengajaran dan pengalaman yang tepat.

Pengalaman kepemimpinan seorang KKM diperlukan sosok yang bertanggung jawab dalam menentukan arah dan tujuan. Kepastian arah dan tujuan pemimpin diibaratkan sebagai seorang KKM yang memimpin siklus permesinan yang ada di dalam sebuah perusahaan tersebut (Duha, 2016).

## Peran Antar Manusia

Dalam hal pekerjaan KKM telah melaksanakan perannya memberikan komunikasi baik yaitu melakukan *tools meeting* sebelum melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu pekerjaan, menentukan sasaran yang akan dicapai, mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang sedang atau akan terjadi, melakukan koordinasi suatu pelaksanaan rencana, memudahkan pelaksanaan tugas, menyusun sistem dan prosedur kerja dan sebagainya. Namun komunikasi yang baik saat bekerja tidak tercipta pada saat di luar pekerjaan sehingga bawahan merasa bahwa dia canggung berkomunikasi dengan atasannya.

Menempatkan diri di tengah-tengah kelompok dengan menjadi bagian dari

kelompok tersebut, sehingga membuka peluang untuk membina hubungan komunikasi yang amat bermanfaat untuk keberadaan kita sendiri. Dengan menjadi bagian dari kelompok, maka pemimpin dapat saling bertukar informasi dan mendapatkan dukungan terhadap gagasan yang disampaikan.

Dalam hubungannya dengan tanggung jawab pimpinan, KKM diperlukan memiliki keinginan tanggung jawab terhadap bawahan. Contohnya pada saat mesin ada kerusakan, KKM yang bertanggung jawab untuk mengarahkan proses pembetulan. Segala pekerjaan yang dilakukan bawahannya diperlukan kesiagaan KKM berada di posisi terdepan.

Perlu diketahui bahwa KKM adalah orang yang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya dan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Di mana pada saat terjadi *trouble* di kamar mesin, KKM selalu berada di posisi terdepan menangani permasalahan mesin tersebut. KKM setiap hari secara rutin perlu melakukan pengontrolan terhadap permesinan yang ada di kapal. Terutama terhadap bagian-bagian permesinan yang utama, misalnya mesin induk dan mesin pendingin makanan.

Hal ini adalah salah satu strategi pimpinan dalam memotivasi bawahannya dengan cara menjadi motor penggerak seluruh bawahannya sehingga pekerjaan selesai tepat waktu. Selain itu KKM secara rutin melakukan pengontrolan, hal ini menandakan bahwa KKM menjalankan fungsi manajemen, sehingga permesinan dalam kondisi yang baik.

### **Peran Informatif**

Pemimpin harus membangun kebiasaan-kebiasaan positif yaitu meningkatkan kualitas sikap, sifat dan kebiasaan dalam komunikasi dua arah yang efektif. Peran informatif yang dilakukan oleh seorang pemimpin maksudnya adalah peran seorang pemimpin dalam menerima dan mengirim informasi dalam rangka hubungan yang dijalankan dengan lingkungan sekitarnya.

KKM diperlukan supaya mensosialisasikan kebijakan perusahaan khususnya yang menyangkut kebijakan di bidang kamar mesin. KKM selalu memberikan informasi-informasi dari perusahaan ataupun dari pencarter dengan cara menyampaikan dalam *meeting* atau menempelkannya di papan pengumuman.

Begitu pun dengan informasi dari keluarga ABK Mesin, KKM selalu menyampaikan bahkan mendukung. KKM dengan baik harus memberikan informasi baik dalam maupun luar perusahaan. Penyampaian informasi ini akan menimbulkan rangsangan yang dapat mengubah tingkah laku seseorang dalam hal ini adalah ABK Mesin, untuk melakukan tugasnya lebih baik lagi.

### **Peran Pengambil Keputusan**

Kebanyakan KKM kurang memiliki jiwa kewirausahaan. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh rutinitas pekerjaan. KKM kurang memiliki jiwa wirausahaan karena pekerjaan di kamar mesin sifatnya rutin dari waktu ke waktu. KKM sebaiknya mempunyai inisiatif dan terobosan-terobosan baru untuk pengembangan diri dan unit

kerjanya misalnya bagaimana agar perbaikan suatu permesinan kapal dapat dilaksanakan lebih efektif. Dengan efektifnya pekerjaan di kamar mesin maka KKM memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Peran selaku penanggung risiko menjelaskan bahwa seorang pemimpin waktu mengambil keputusan, pelaksanaan keputusan itu belum tentu benar atau tepat 100% seperti yang diinginkan. Penyebabnya mungkin saja oleh hal-hal yang berada di luar jangkauan yang bersangkutan. Untuk itu seorang pemimpin harus berani menanggung risiko (penyimpangan) tersebut, dan berusaha untuk menanggulangnya. Hal ini telah dijelaskan pada bagian peran sebagai pimpinan.

Peran selaku pembagi sumber daya, dalam artian pemimpin, berkewajiban melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada bawahannya (Yossa & Zunaidah, 2013). Dalam keadaan sumber daya yang amat terbatas itu pemimpin haruslah pandai-pandai membaginya di antara semua orang. Hal ini bisa dalam bentuk mendelegasikan wewenang, membina bawahan agar mereka berkemampuan dalam melaksanakan tugas lebih efisien dan efektif.

Pendelegasian tugas dari KKM ke para masinis dan oiler bisa dikatakan tidak jelas. Apabila tidak ada bentuk pembagian tugas yang jelas di kamar mesin. Tujuan pendelegasian tugas dan tanggung jawab adalah agar pimpinan dapat memusatkan pemikirannya pada tugas-tugas pokok saja. Tugas yang tepat dikerjakan oleh orang yang lebih tepat sesuai dengan kompetensinya. Semua pekerjaan berjalan lancar tanpa tergantung pada kehadiran pimpinan. Untuk lebih dapat mengembangkan potensi dan kemampuan para bawahan. Setiap pekerjaan dapat diselesaikan pada jenjang yang tepat, sehingga dapat ditangani lebih cepat. Hal ini bertujuan dalam rangka mendidik dan melatih para bawahan untuk mengembang tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Pendelegasian wewenang merupakan jiwa dari pembagian tugas. Tanpa pendelegasian wewenang orang tidak akan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Menurut Hasibuan, (2007) pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator. Oleh sebab itu, pembagian tugas haruslah diikuti oleh pendelegasian. Sebagian wewenang kepada pihak yang diberi tugas, agar mereka mempunyai dasar hukum untuk melakukan tugas itu.

## **SIMPULAN**

Kedudukan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan amat penting, dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu pemimpin. Pada penelitian ini penulis telah melakukan penelitian tentang peran kepemimpinan KKM di MV. Greenville 168 ditinjau dari tiga aspek peranan kepemimpinan yaitu; peran antar manusia, peran informatif dan peran pengambil keputusan.

Berdasarkan hasil analisa penelitian tersebut maka penulis dapat mengambil beberapa simpulan dalam karya ilmiah ini antara lain, Hubungan yang harmonis antara Pimpinan dan bawahan dalam pekerjaan sudah terbangun dengan baik sebab KKM cukup

informatif, namun tidak demikian di luar pekerjaan. Kewenangan KKM di antaranya memberikan Instruksi kerja hanya berdasarkan kebiasaan yang bisa menimbulkan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun beberapa saran yang dimunculkan pada penelitian ini di antaranya ialah Hubungan interpersonal antara KKM dan para ABK mesin sebaiknya lebih dibangun, sehingga keakraban tidak hanya terjadi di luar pekerjaan tetapi saat bekerja pun tetap terjalin. Peran sebagai Pemantau lebih ditingkatkan lagi terutama penyampaian testimonial ke perusahaan sehingga jenjang karier lebih terarah. Pendelegasian tugas sebaiknya didokumentasikan bukan hanya berdasarkan kebiasaan yang bisa menimbulkan kerenggangan dengan bawahan .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badan Diklat Perhubungan. (2000). *Personal Safety and Social Responsibility (Keselamatan Kerja dan Tanggung Jawab Sosial) : Basic Safety Training (BST) Modul-4*. Semarang: Badan Diklat Perhubungan
- Duha, T. (2016). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Gea, A. A. (2014). Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Humaniora*, 5(2), 777–785. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3133>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (9<sup>th</sup> ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3), 513–524. <http://dx.doi.org/10.25157/moderat.v6i3.3990>
- Setiawati, R., Setyawati, A., & Akira, H. F. (2018). Kepemimpinan di atas Kapal. *Jurnal Manajemen Transportasi Dan Logistik*, 5(3), 237–248. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25292/j.mtl.v5i3.266>
- Setioko, S. (2017). Hubungan Kepemimpinan Kepala Rumah Sakit dengan Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani, Kota Metro). *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 11(2), 27–34. <https://doi.org/10.24127/jm.v11i2.204>
- Sunarno, S. (2019). *Pengantar Studi Organisasi dan Manajemen* (L. Utomo (ed.)). Lembaga Studi Hukum Indonesia.
- Yossa, S., & Zunaidah, Z. (2013). Analisis pengaruh kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11(4), 263–286. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v11i4.3198>