

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



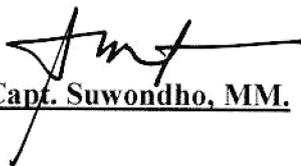
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

TANDA PENGESAHAN MAKALAH

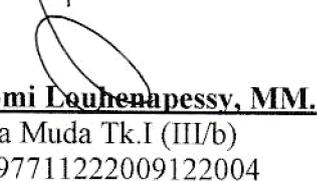
Nama : RIZKI YUWANDRI OEMAR
No. Induk Siwa : 01968 / N
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM RANGKA MENUNJANG OPERASIONAL KINERJA DI ATAS KAPAL

Jakarta, 12 Oktober 2016

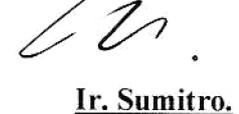
Penguji I


Capt. Suwondho, MM.

Penguji II


Capt. Naomi Louhenapessy, MM.
Penata Muda Tk.I (III/b)
NIP : 197711222009122004

Penguji III


Ir. Sumitro.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Nautika


Capt. Irfan Fauzon, MM.
Penata (III/c)
NIP : 197309 08200812 1001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	4
D. Metode Penelitian.....	5
E. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	10
B. Kerangka Pemikiran.....	24
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	25
B. Analisis Data.....	29
C. Pemecahan Masalah.....	34
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran.....	42

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul:

“OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM RANGKA MENUNJANG OPERASIONAL KINERJA DI ATAS KAPAL”

Makalah ini disusun sebagai persyaratan untuk memenuhi Kurikulum Program Diklat Pelaut-I yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Dalam penyusunan Makalah ini penulis menyadari atas kekurangan dan hasilnya belum sempurna. Oleh karena itu penulis membukakan diri untuk menerima kritik dan saran-saran yang bersifat positif guna perbaikan makalah ini.

Penyusunan makalah ini berdasarkan pada pengalaman yang didapat sewaktu bekerja diatas kapal dan ditunjang dengan teori-teori serta bimbingan dari para Dosen Pembimbing di STIP Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga makalah ini dapat terwujud terutama kepada yang terhormat.

1. Bapak.Pranyoto,Spi.MAP selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

2. Capt.Irfan Faozun,MM selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Bapak Bambang Sumali, M.Sc selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran(STIP)Jakarta.
4. Capt.Bhima Siswo Putro, M.M sebagai Dosen Pembimbing Materi Makalah.
5. Ibu Lili Purnama Sita,M.Mtr sebagai Dosen Pembimbing Penulisan Makalah dan seluruh dosen dan staff Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran(STIP) Jakarta yang telah memberi bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan makalah ini.
6. Orang Tua, Istri tercinta, Anak - Anakku tercinta Khalisa Putri Yuwandri, dan Fattah Athalla Yuwandri dan semua saudara yang telah memberikan do'a, dukungan serta semangat kepada penulis.
7. Teman – teman Perwira Siswa (PASIS) angkatan XLIV Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran(STIP) Jakarta.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang membaca dan membutuhkan makalah ini terutama dari kalangan akademis Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

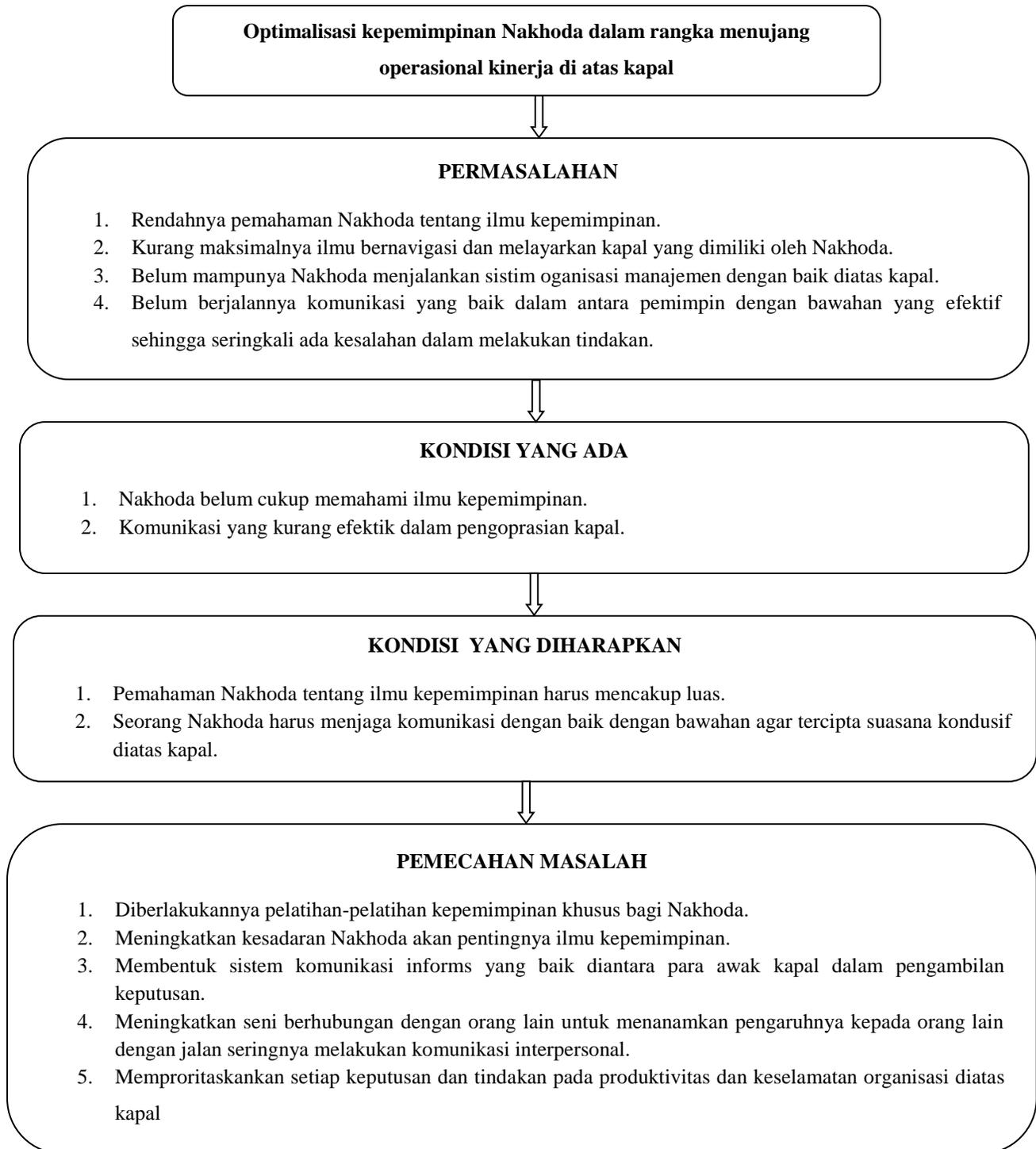
Jakarta, September 2016

Penulis

RIZKI YUWANDRI OEMAR

NIS : 01968 / N

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1.2 Kerangka pemikiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam dunia pelayaran kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan peran pemimpin dalam suatu kapal sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan terhadap anak buah kapal, performa pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu kapal. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi anak buah kapal agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberi pujian, memberikan penghargaan tertentu, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap anak buah kapal.

Dalam kehidupan sehari-hari seringkali terdengar kata pemimpin, baik skala besar maupun skala ruang lingkup kecil, beberapa dari kemungkinan telah ditetapkan sebagai pemimpin bahkan semua individu terlahir sebagai pemimpin minimal pemimpin bagi diri sendiri, akan tetapi dapat dikatakan kesulitan untuk menemukan pemimpin ideal sesuai dengan yang di dambakan, karena penilaian dari setiap manusia adalah relatif yang tergantung terhadap sudut pandang, pengetahuan atau pun dari latar belakang dalam melakukan penilaian.

Seorang pemimpin bergaya transformasional memotivasi para anak buah kapal dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan yang mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan sendiri, seorang pemimpin yang berwibawa akan membawa peran yang tinggi pada tim, dan sangat berpengaruh dalam mendorong untuk maju. Kharismatik ini muncul

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dari batasan masalah yang telah disampaikan pada BAB I sebelumnya, mengenai permasalahan yang terjadi di atas kapal tentang kurangnya pemahaman ilmu kepemimpinan dan komunikasi Nakhoda, maka penulis akan menjelaskan secara teori menurut keputakaan menurut para ahli mengenai permasalahan tersebut.

1. Pengertian Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan

Terkadang pengertian diantara Adminitrasi, manajemen dan kepimpinan memiliki kesamaan arti. Tetapi bila dikaji dengan seksama akan dapat ditemukan perbedaan yang cukup mencolok diantar ketiga hal tersebut. Organisasi yang mampu berkelanjutan adalah organisasi yang mampu belajar dan kreatif, hal ini hanya mungkin terlaksana apabila manajemen dan pinpinan organisasi memahami adanya interaksi dan saling mempengaruhi antara jaringan formal memiliki rancangan dengan jaringan informal yang membentuk dirinya sendiri dalam organisasi. Berikut pengertian mengenai administrasi, manajemen dan kepemimpinan.

2. Teori-teori Kepemimpinan

Menurut Pamudji MPA. (2002, hal 145-152)

Teori-teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan factor-faktor yang memunkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat (*nature*) dari kepemimpinan. Dari

berbagai macam pendapat tentang teori kepemimpinan, dapat disimpulkan beberapa teori yang penting dibawah ini :

a. Teori serba sifat (*traits theory*)

Ibid, Pamudji MPA

Teori ini mengajarkan bahwa kepemimpinan itu memerlukan serangkaian sifat-sifat, ciri-ciri atau kerangka terutama yang menjamin keberhasilan pada setiap situasi. Teori ini pada mulanya didasarkan atas penelitian terhadap sifat-sifat “orang besar” (*great man*) yang berkesimpulan bahwa kepemimpinan “*great man*” didasarkan atas sifat-sifat yang dibawa sejak lahir, jadi merupakan sesuatu yang diwariskan. Karena pemimpin dianggap demikian teori ini disebut *generates*. Teori ini berkesimpulan bahwa “*leaders are born and not made*”.

b. Teori Tukar menukar (*Exchange theory*)

Ibid, Pamudji MPA

Teori ini berdasarkan asumsi bahwa interaksi sosial menggambarkan suatu bentuk tukar-menukar. Dimana yang dipimpin dan sang pemimpin satu sama lain harus berlangsung tukar menukar keuntungan, harus saling memberi dan menerima. Dengan jalan demikian maka akan selalu terjadi pergerakan, yaitu gerak dari pengikut-pengikut yang digerakan oleh pemimpin.

3. Karakteristik Pemimpin

Menurut Thariq Muhammad as Suwaidan (2006, hal 153-`199) terdapat lima karakter pemimpin yaitu :

a. Visi yang tepat

Pemimpin yang efektif digerakan oleh tujuan jangka panjang. Visi yang tepat menjadika seseorang memiliki kekuatan yang luar biasa untuk meraih keberhasilan.

b. Keseimbangan

Dikatakan bahwa dalam kehidupan manusia terdapat empat kekuatan yaitu :

1) Akal

Dimana beradanya target-target hidup, wawasan dan keterampilan.

2) Raga

Yaitu badan yang dengannya kita hidup dan beraktifitas.

3) Emosi

Yakni emosi yang benar yang menjadikan kita merasakan arti pentingnya keberadaan orang lain.

4) Ruh

Yaitu unsur yang menguatkan raga dengan nilai dan prinsip-prinsip yang benar, demi berlangsungnya keseimbangan kehidupan.

Keseimbangan yang dimaksud adalah keseimbangan dalam mengolah semua unsur keseimbangan tersebut diatas, dimana mampu menetapkan skala prioritas terhadapnya, bertujuan untuk menghadirkan keindahan dan ketenangan dalam hidup.

c. Keterampilan dalam berinteraksi dengan manusia

Keterampilan tersebut antara lain :

1) Pemahaman dan komunikasi

Termasuk didalamnya adalah mendengarkan keluhan-keluhan dari para pengikut, mengerti perasaan mereka dan memahami kondisi kejiwaan mereka.

2) Mempengaruhi

Termasuk didalamnya adalah menggugah emosi, yang dimaksud adalah bertujuan memberikan perasaan aman yang timbul karena adanya interaksi berkaitan dengan memberikan perhatian, kepuasan salah satunya dengan menepati janji dan menjalin keakraban dalam berhubungan dengan manusia.

3) Motivasi

Termasuk didalamnya adalah, membangkitkan potensi di waktu sulit, membangkitkan rasa aman, memberikan wewenang dan motivasi.

4) Membangun hubungan

Diantaranya, dengan selalu tersenyum, mengakui kesalahan dan menyadari kekurangan, mampu mengendalikan perilaku serta menjaga emosi.

d. Mengambil Keputusan

Ada empat kaidah dalam pengambilan keputusan yaitu :

1) Pengawasan dan Wawasan

Pengawasan yang berkesinambungan serta informasi yang komprehensif di butuhkan agar orang lain merasa bahwa pemimpin mereka mampu menguasai masalah dan mengambil keputusan dengan adil.

2) Manajemen

Yakni kemampuan pemimpin dalam memberikan penghargaan dan sanksi yang adil yang di dasarkan pada kemasyarakatan umum bukan atas dasar kepentingan pribadi.

3) Orientasi

Pemimpin yang mampu bermusyawarah, berdialog, menganalisa dan mencermati secara mendalam untuk menemukan kebenaran. Kepercayaan terhadap pemimpin melahirkan keikhlasan pengikut terhadap keputusan pemimpin.

4) Kewibawaan

Adalah kemampuan seseorang melahirkan suatu perbuatan yang dilarang dan melarang suatu perbuatan yang di perbolehkan.

e. Mengenal Manusia

Seorang pemimpin wajib memahami orang-orangnya dalam pengertian yang sebenarnya. Dia harus turun kelapangan. Dalam diri setiap orang ada potensi tersembunyi dan produktif bila di gunakan dengan cara yang benar. Suatu kelompok yang solid adalah kelompok yang para anggotanya saling mengerti.

4. Gaya-gaya Kepemimpinan

Menurut Douglas Mc Gregor dalam Freddy Numberi (2010, hal 75-81) terdapat beberapa gaya-gaya kepemimpinan sebagai berikut :

a. Pemimpin Autokratis

Yakni pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari sesuatu sumber, seperti karena posisinya, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan. Dimana ia mempergunakan wewenang tersebut sebagai pegangan atau alat agar segala sesuatunya dapat dijalankan serta di selesaikan.

b. Pemimpin Birokratis

Gaya kepemimpinan ini pun dijalankan dengan memberitahukan para anggota (bawahan) apa dan bagaimana sesuatu itu dilaksanakan. Namun dasar dari perintah-perintahnya hampir sepenuhnya hanya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan aturan-aturan organisasi. Ciri khas seorang birokratis adalah pandangannya semua aturan / ketentuan organisasi adalah absolute.

c. Pemimpin Diplomatis

Ialah pemimpin yang alat utamanya dalam menggerakkan orang lain melalui persuasi dan motivasi, atau disebut pula *a sell- type leader* yang menggunakan taktik-taktik persuasi beraneka macam dan tingkatan.

d. Pemimpin Partisipatif

Ialah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka para anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi, baik secara luas ataupun dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, perumusan kebijakan dan metoda metoda operasionalnya.

e. Pemimpin *Free Rein Leader*

Yakni pemimpin yang seakan-akan seperti penunggang kuda yang melepaskan tali kendali kudanya. Walau dari arti sesungguhnya bukanlah seorang yang membiarkan anggota/bawahannya berjalan tanpa kontrol sama sekali.

5. Komponen Kepemimpinan

Menurut Bernardine R. Wirjana dan Susilo Supardo (2005, hal 56) terdapat empat komponen kepemimpinan :

a. Maksud Tujuan

Pemimpin etis menggunakan akal dan melakukan tindakan dengan memegang teguh maksud tujuan organisasi.

b. Pengetahuan

Pemimpin etis memiliki pengetahuan untuk berpendapat dan bertindak secara bijaksana. Pengetahuan ini ditemukan diseluruh organisasi dan lingkungannya.

c. Otoritas

Pemimpin etis memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dan bertindak, tetapi mengerti juga semua yang terlibat dan terkena akibatnya juga harus memiliki otoritas untuk menyumbangkan apa yang mereka miliki guna mencapai tujuan bersama.

d. Kepercayaan

Pemimpin etis memberi inspirasi dan mendapatkan kepercayaan dari seluruh organisasi dan lingkungannya.

6. Level Kepemimpinan

Menurut John C. Maxwell (2012:8-3), bahwa kepemimpinan memiliki lima tingkatan, yaitu :

a. Jabatan

Jabatan adalah level terendah dalam kepemimpinan dalam tingkatan awal. Satu-satunya pengaruh yang dimiliki seseorang yang memimpin berdasarkan jabatan adalah pengaruh yang datang bersama dengan jabatannya.

b. Perkenalan

Level dua hanya didasarkan pada hubungan dengan orang lain. Pada level perkenalan, orang lain mengikuti karena itulah keinginan mereka. Saat anda menyukai orang lain dan memperlakukan mereka seolah-olah mereka bernilai, anda mulai mengembangkan pengaruh dalam diri mereka.

c. Produktivitas

Salah satu bahaya mencapai level dua adalah seorang pemimpin akan tergoda untuk berhenti di sini. Namun para pemimpin yang baik tidak hanya sekedar menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pada level produktivitas, pemimpin memperoleh pengaruh serta kepercayaannya, dan orang-orang mulai mengikuti karena apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi itu.

d. Mengembangkan Orang Lain

Para pemimpin menjadi besar bukan karena kekuasaan mereka, melainkan karena kemampuan mereka memperdayakan orang lain. Mereka menggunakan posisi, relasi dan produktivitas untuk berinvestasi dalam pengikut mereka dan mengembangkan mereka hingga para pengikut itu menjadi pemimpin.

e. Puncak

Tingkatan paling tinggi dan sulit dalam kepemimpinan adalah puncak. Mungkin kebanyakan orang bisa belajar untuk menepati dari level satu hingga empat, namun level lima membutuhkan lebih dari usaha, keahlian, dan perhatian. Biasanya, hanya mereka yang memiliki bakat alamiah untuk memimpinlah yang bisa di level ini.

7. Kaidah Kepemimpinan

Menurut Thariq Muhammad Assuwaidan dan Faisal Umar Basyarahil (2006, hal 175-188), yang mendasari keputusan seorang pemimpin ada beberapa kaidah yang harus di perhatikan antara lain :

a. Pengawasan dan wawasan

Pengawasan yang terus menerus dan teliti serta pengetahuan yang detail akan membuat orang lain merasa pemimpin mereka mampu menguasai masalah dan mengambil keputusan secara adil.

b. Manajemen

Pemimpin mampu memberikan rasa adil kepada bawahan dengan mengedepankan kepentingan anggota bukan atas dasar kepentingan pribadi. Pemimpin mampu pula meningkatkan akan tujuan dari organisasi tersebut agar anggota sadar akan tujuan sebenarnya. Pemimpin berani mengambil keputusan dan menerima masukan dari para anggota serta tidak lari dari masalah yang di timbulkan oleh keputusannya.

c. Orientasi

Pemimpin melakukan musyawarah dalam menjelaskan maksud keputusannya dan mendengar masukan-masukan anggotanya dalam musyawarah. Keputusannya dikeluarkan dengan tujuan merubah secara bertahap keadaan yang tidak sesuai dengan kehendaknya.

d. Kewibawaan

Pemimpin yang efektif tidak selalu berpedoman pada siasat remi dan formal. Dia terkadang menggunakan pengaruhnya di luar otoritas formalnya yang sering di sebut dengan kewibawaan, yang di dapatkan di antaranya oleh status sosial, kondisi financial, relasi khusus dengan orang-orang hebat, pengetahuan yang luas, jabatan, menanamkan pengaruh, kemampuan berkomunikasi.

8. Fungsi fungsi Manajemen

Menurut Engkos Kosasih, SE, MM dan Prof Capt. Hananto Soewedo, M.Mar., PhD (2007, hal 2-3) :

Fungsi manajemen terutama mencakup fungsi-fungsi *planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* yang merupakan satu kesatuan dalam proses manajemen.

a. *Planning* (Perencanaan)

Adalah gambaran tentang apa yang akan di capai sebagai pedoman/garis besar yang di tuju. Perencanaan yang baik harus bersifat realitis, di buat oleh para ahli dan bisa menjawab pertanyaan *Whats- Why- Who- When- Where* serta harus ada kesepakatan bersama pihak-pihak terkait. Perencanaan jangka panjang biasanya dianalisis dengan analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity, Threats*), tujuan yang jelas dan kemampuan manajemen.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Adalah pengelompokan tentang tugas/pekerjaan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, wewenang, unit-unit kerja terkait, siapa yang akan melakukan, apa alat-alatnya bagaimana keuangan dan failitasnya.

c. *Motivating* atau *directing* atau *actuating*

Adalah penggerakan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan memberikan bimbingan, instruksi.

d. *Controlling* (pengawasan dan pengendalian)

Adalah pengawasan apakah pelaksanaan sesuai rencana. Bila terhadap penyimpangan, segera dapat diperbaiki/dikendalikan.

e. *Evaluating* (penelitian)

Adalah proses pengukuran dan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang seharusnya.

9. Pengertian Komunikasi

Pengertian Ruben dan Stewars (1998, hal 16) Kata atau istilah komunikasi "*Communication*", secara etimologi atau menurut asal katanya adalah dari bahasa latin *communicates*, dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Dalam kata *communis* ini memiliki makna "berbagi" atau "menjadi milik bersama" yaitu suatu usaha yang dimiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna.

Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan satu sama lain.

10. Jenis-jenis Komunikasi

Berdasarkan Wiryanto (2005, hal 52) dan Mulyana (2005, hal 74) bahwa menurut pandangan dari berbagai pakar tentang jenis dan macam komunikasi terbagi atas empat macam tipe terdiri dari :

a. Komunikasi dengan Diri Sendiri (*Intrapersonal Communication*)

Komunikasi dengan diri sendiri adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu atau diri sendiri karena adanya seseorang yang member arti terhadap sesuatu objek yang di amatinya atau terbersifat dalam pikirannya.

b. Komunikasi public (*Public Communication*)

Komunikasi ini biasa disebut dengan komunikasi pidato, komunikasi kolektif, komunikasi retorika, public speaking dan komunikasi khalayak (*audience communication*).

c. Komunikasi Massa (*Mass Communication*)

Komunikasi ini merupakan proses komunikasi yang berlangsung dimana pesannya dikirim dari sumber yang melembaga kepada klien yang sifatnya masal melalui alat-alat yang mekanis seperti radio, televise, surat kabar, film dan lainnya.

d. Komunikasi antar pribadi/interpersonal (*Interpesonal Communication*)

Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasaar untuk keberhasilan suatu organisasi, mengingat bagi seorang pemimpin

sangat diperlukan untuk mengetahui konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif.

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi secara tatap muka antara beberapa pribadi/orang yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal secara langsung. Dalam operasionalnya komunikasi berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan *feed back* secara langsung dalam menanggapi suatu pesan.

11. Tujuan Komunikasi

- a. Sebagai Komunikasi social setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri kita. Aktualitas diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan yang lain.
- b. Sebagai komunikasi ekspresif untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita, perasaan-perasaan tersebut terutama dikomunikasikan melalui pesan-pesan nonverbal. Perasaan saling, peduli, rindu, gembira, sedih, takut, prihatin, marah.
- c. Sebagai komunikasi ritual melakukan upacara-upacara berlainan sepanjang tahun dan sepanjang hidup, yang disebut antropolog sebagai *rites of passage*, mulai dari upacara kelahiran, ulang tahun. Dalam acara-acara itu orang mengucapkan kata-kata yang bersifat simbolik.

12. Berdasarkan Undang-undang nomor 17 tahun 2008 tentang Tanggung jawab, tugas, dan wewenang Nahkoda yaitu :

- a. Tanggung jawab Nahkoda di atas kapal
Seorang Nahkoda memiliki tugas yang berat, dan mempunyai peran penting dalam melaksanakan tugas di atas kapal, antara lain :

- 1) Mempersiapkan kapal dengan baik-baik dokumen kapal mau pun kelengkapan kapal untuk keselamatan.
- 2) Menjaga dan bertanggung jawab terhadap awak kapal sesuai prosedur.
- 3) Membuat kapalnya layak laut.
- 4) Bertanggung jawab atas keselamatan perjalanan pelayaran kapal laut.
- 5) Mematuhi perintah dari pemilik atau pengusaha kapal selama masih sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

b. Tugas Nahkoda diatas kapal

Maksudnya adalah bahwa semua orang yang berada di atas kapal, siapa pun dia tanpa kecuali seharusnya taat dan patuh kepada perintah yang di berikan seorang Nahkoda hal ini demi terciptanya keamanan serta ketertiban di atas kapal

Seorang Nahkoda memiliki tugas atas sebagai pemegang kewibawaan umum diatas kapal ialah :

- 1) Tugas seorang Nahkoda kapal sebagai pemimpin kapal.

Maksudnya adalah bertanggung jawab pada sedang membawa kapal untuk berlayar dari pelabuhan yang satu ke pelabuhan lain, atau dari tempat yang satu menuju ke tempat yang lain dengan selamat aman sampai tujuan terhadap semua penumpang dan barang muatannya.

- 2) Tugas seorang Nahkoda sebagai penegak hukum.

Maksudnya adalah sebagai penegak atau abdi hukum yang ada diatas kapal sehingga apabila terjadi peristiwa atau kejadian yang diatas kapal, maka nahkoda memiliki wewenang untuk bertindak selaku polisi atau jaksa.

- 3) Tugas seorang Nahkoda sebagai pegawai catatan sipil.

Maksudnya adalah jika pada sebuah kapal terjadi suatu peristiwa misalnya terdapat kelahiran dan kematian maka seorang nahkoda kapal berwenang untuk bertindak selaku pegawai catatan sipil.

4) Wewenang Nahkoda di atas kapal

Seorang Nahkoda mempunyai wewenang dalam melaksanakan sistem organisasi di atas kapal sesuai peraturan yang berlaku.

13. Berdasarkan STCW 2010 tentang struktur organisasi di atas kapal yang berhubungan dengan jabatan dan tanggung jawab di atas kapal yaitu :

a. Perwira departemen deck :

- 1) Nahkoda adalah pimpinan dan penanggung jawab pelayaran
- 2) Mualim 1 bertugas pengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi
- 3) Mualim 2 bertugas membuat jalur pelayaran yang akan dilakukan dan pengatur arah navigasi
- 4) Mualim 3 bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat-alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi

b. Perwira departemen mesin :

- 1) Masinis 1 bertanggung jawab atas mesin induk
- 2) Masinis 2 bertanggung jawab atas semua mesin bantu
- 3) Masinis 3 bertanggung jawab atas semua mesin pompa
- 4) Juru minyak pembantu untuk para masinis

c. Bawahan bagian deck :

- 1) Bosun atau serang bertugas sebagai kepala kerja bawahan
- 2) Juru mudi bertugas sebagai pemegang kemudi pada saat kapal berlayar
- 3) Klasi bertugas sebagai pekerja mengikuti perintah bosun

d. Bawahan bagian mesin :

- 1) Mandor bertugas sebagai kepala kerja bawahan bagian mesin
- 2) Juru las bertugas untuk memperbaiki kerusakan kapal yang berhubungan dengan alat las di atas kapal
- 3) wiper bertugas sebagai pekerja mengikuti perintah mandor

- e. Bagian permakanaan :
juru masak bertanggung jawab atas segala makanan, baik itu masakan, pengaturan menu makanan, dan persediaan makanan. Dan pembantu bertugas membantu semua keperluan juru masak.

15. Berdasarkan STCW 2010 tentang fungsi operasional kerja serta hubungan dengan organisasi di atas kapal yaitu :

- a. Dapat memudahkan pekerjaan yang sulit menjadi ringan dengan cara bekerja sama antara nakoda, mualim kapal, awak kapal serta semua masinis dan juru minyak yang ada di atas kapal.
- b. Dapat menghindari kesalah pahaman antara awak kapal agar tidak terjadi perselisihan maupun pertengkaran di atas kapal.
- c. Dapat terjalinnya komunikasi yang baik di atas kapal sehingga tidak terjadi kesalaha kerja dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal.
- d. Dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja diatas kapal pada saat kapal berlayar maupun pada saat kapal melakukan kegiatan bongkar dan muat.
- e. Agar semua awak kapal dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan terecana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Dari tinjauan pustaka yang telah dijelaskan diatas berdasarkan teori-teori yang berhubungan dengan berbagai factor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, maka penulis berasumsi sehingga mendapat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dengan menggunakan observasi atau pengamatan langsung yang penulis lakukan di atas kapal, terdapat fakta-fakta yang terjadi sebagai berikut :

1. Terjadi permasalahan di atas kapal SV. Al Jaber 51 pada tanggal 5 februari 2015 yang pada saat itu sedang beroperasi di *Zaqqum Oil Field*, Abu Dhabi dimana salah satu awak kapal bersitegang dengan Nakhoda, karena merasa keputusan yang di ambil Nakhoda kurang memperhitungkan keselamatan awak kapal untuk menuju *main deck* guna memperkencang tali lasing pada kargo yang di bawa, awak kapal yang di tunjuk tidak bersedia melaksanakan perintah Nakhoda di karenakan alasan ombak yang besar di *main deck* yang sewaktu-waktu bisa mengenai tubuh salah satu awak kapal yang bisa berakibat terpentalnya awak kapal tersebut ke laut. Dalam hal ini Nakhoda tidak memperhitungkan keselamatan awak kapal terebut jika sewaktu-waktu datang ombak besar dari arah samping *main deck*, kecil kemungkinan awak kapal terebut selamat karena air laut menyapu seluruh bagian *main deck* kapal, selain itu mualim jaga pada saat itu juga tidak di mintai arahan atau pun pendapat tentang resiko jika memerintahkan salah satu awak kapal dalam cuaca yang sedang ombak besar. Dengan demikian menciptakan suasana di atas kapal yang kurang kondusif karena Nakhoda memberikan perintah kepada awak kapal dengan kurangnya memperhatikan tingkat keselamatan awak kapal.

Disini dibutuhkan ilmu kepemimpinan, bagaimana cara mengambil keputusan, berhubungan dengan anak buah dan merasakan apa yang mereka rasakan. Pada kenyataannya Nakhoda sering memberikan perintah yang kurang memperhatikan keselamatan tanpa bisa mendengar atau menerima masukan-masukan dari awak kapal lain di atas kapal. Situasi ini sangat tidak kondusif dalam menjalankan operasional kerja di atas kapal.

2. Seperti yang telah diketahui pemimpin ada karena adanya para pengikut atau yang di pimpin, akan tetapi bukan hanya itu makna dari pemimpin, dimana terdapat berbagai factor-faktor tersebut dan lebih condong pada pemahaman jabatan yang tertinggi adalah yang harus diikuti tanpa peduli hal lain yang mempengaruhinya dan bagaimana meraih pengaruh tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinya. Contoh kasus ini adalah apa yang terjadi di atas kapal.

Nakhoda jelas menginginkan kapal yang di pimpin dalam keadaan laik laut serta baik kondisinya, termasuk di dalamnya kondisi kapal itu sendiri. Setiap perwira memiliki tanggung jawab masing-masing baik itu peralatan dan sistem keselamatan, peralatan dan sistem navigasi, peralatan dan mesin kapal, peralatan medis serta akomodasi dan keadaan badan kapal. Maka di atas kapal disebut sebagai satu organisasi.

Pada kenyataannya sering dijumpai bahwa perwira-perwira di atas kapal seperti bekerja sendiri-sendiri tanpa dipimpin yang jelas oleh seorang Nakhoda serta tanpa diberikan pengarahan yang benar. Contoh, seorang mualim satu yang bertanggung jawab mengenai awak kapal dalam pemeliharaan kapal serta sebagai *chief officer* dan *safety officer*, jarang sekali diajak berdiskusi mengenai hal tersebut yang sering kali dibicarakan adalah order kerja tanpa ada perencanaan yang baik dan tujuan yang jelas serta keluhan-keluhan yang faktual, sesaat dan mendadak. Diantaranya, seperti permasalahan yang terjadi pada tanggal 27 juli 2015 diatas kapal SV. Al Jaber 51 pada saat melakukan pekerjaan perawatan kapal, SV. Al Jaber 51 kapal yang cukup berumur tentunya terdapat beberapa bagian kapal yang berkarat, kotor

dan bagian yang rusak yang harus diperbaiki, dan seorang Nakhoda mengetahui bahwa tanggung jawab mengenai hal tersebut diemban oleh mualim satu, terkadang Nakhoda terlalu sering ikut campur yang tidak perlu dan merusak perencanaan yang telah dibuat oleh mualim satu tanpa ada diskusi sebelumnya.

Seperti disaat perawatan kapal di *main deck*. Bagian dek sebelum dilakukan pengecatan memerlukan beberapa tahapan, diantaranya pembersihan karat yang jelas harus dilakukan jika memang terdapat karat dibagian-bagian tertentu. Akan tetapi Nakhoda menginginkan langsung dilakukan pengecatan dengan alasan menghemat waktu, yang mengakibatkan tak berapa lama karat bertambah parah dan semakin menebal dan timbul kerusak cat yang baru. Selanjutnya, nakhoda menyetujui untuk membersihkan terlebih dahulu tetapi hanya *touch up* dengan alasan menghemat cat, padahal cat baru saja disuplai.

Itu mengakibatkan keadaan kapal yang warna-warni dan kurang maksimalnya hasil kerja yang dikerjakan oleh awak kapal, padahal telah dijelaskan bahwa sudah cukup lama *main deck* belum dicat kembali dan udah pudar warnanya, dan nakhoda beralasan akan di cat *full coat* setelah selesai semua pembersihan karat, dan jelas itu memakan waktu lagi karena mengulang kedaerah yang sama dan juga pemborosan cat karena melakukan pekerjaan pengecatan ulang, karena sebelumnya telah di *touch up*, dan yang lebih buruk lagi imbasnya adalah tidak terselesaikannya bagian-bagian lain diluar *main deck* yang perlu juga dilakukan perawatan. Dengan demikian perawatan kapal terhambat dan tidak efektif. Pada akhirnya mualim satu mengambil inisiatif sendiri tanpa merundingkan dengan Nakhoda mengenai perawatan kapal, hanya menunggu respon dari Nakhoda dan bahkan malas untuk membicarakannya, walaupun ada hanya komunikasi satu arah tanpa ada masukan berarti karena Nakhoda sering kali memaksakan pendapatnya.

Fakta lain terungkap setelah melakukan inspeksi rutin tangki air tawar, ditemukan bahwa mayoritas tangki air tawar dalam keadaan *poor condition* (kondisi buruk) dimana catnya banyak yang terkelupas, karat yang sudah menebal dan kondisi kotor

tidak pernah dibersihkan, pipa-pipa yang termakan karat dan beberapa berlubang bahkan tinggal lempengan. Itu menjadi bukti perawatan yang cukup buruk dan tanpa perencanaan, padahal Nakhoda telah cukup lama bergantian dikapal tersebut bahkan semenjak sebagai mualim satu. Ironisnya dari keadaan tersebut Nakhoda tidak melaporkannya ke pihak perusahaan untuk dilakukannya perbaikan pada tangki air tawar dan pipa-pipa yang telah rusak.

Terdapat fakta lain menyangkut hal diatas. Diatas kapal terdapat latihan-latihan keselamatan untuk menghadapi keadaan darurat. Dalam pelatihan pemadaman kebakaran diatas kapal, seperti biasa Nakhoda memegang radio komunikasi di ajungan untuk memonitor latihan para awak kapal. Mualim satu sebagai pemegang komando dilapangan. Setelah alarm kebakaran berbunyi semua serentak menuju muster station, lanjut dengan absensi kehadiran dan penjelasan tugas-tugas masing-masing awak kapal pada saat kejadian dilaksanakannya pelatihan pemadam kebakaran. Akan tetapi Nakhoda memberikan intruksi untuk langsung menuju ketempat kebakaran pada saat awak kapal sedang menerangkan tanggung jawabnya masing-masing.

Memang benar bila dalam kejadian kebakaran sesungguhnya harus segera menuju tempat kejadian, akan tetapi untuk pelatihan seharusnya awak kapal harus dibiasakan dengan menghapalkan posisi dan tanggung jawab mereka agar mampu memahami apa yang harus mereka lakukan. Selanjutnya dalam pelatihan seharusnya dilakukan penjelasan yang rinci terlebih dahulu oleh Nakhoda sebelum para perwira di atas kapal menjelaskan hal-hal yang bersangkutan dengan peralatan kebakaran atau pun keselamatan juga perihal apa-apa saja yang akan di jelaskan kepada awak kapal dan tujuan pelatihan tersebut. Dan juga meeting perihal pelatihan baik sesudah atau sebelum pelaksanaan latihan agar jelas arahnya dan mampu di pahami oleh awak kapal. Dapat di ambil kesimpulan nakhoda hanya ingin menjalankan sistem manajemen dari kantor mengenai keselamatan tanpa memperdulikan apakah awak kapal memahami atau tidak mengenai apa yang mereka lakukan dan prosedur yang benar sesuai dalam pelaksanakannya. Nakhoda tidak memahami tujuan yang

sebenarnya dari pelatihan itu sendiri hanya sebagai pelengkap manajemen keselamatan di atas kapal. Dengan demikian nakhoda belum mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen di atas kapal.

B. ANALISIS DATA

Adapun analisis data ini bertujuan untuk menyederhanakan sehingga mudah di tafsirkan.

1. Nahkoda belum cukup memahami ilmu kepemimpinan

Ilmu kepemimpinan adalah pengetahuan mengenai apa yang di maksud dengan kepemimpinan, bagaimana cara memimpin dan apa saja criteria seorang pemimpin yang ideal. Kurangnya pemahaman Nahkoda dalam hal tersebut dapat di sebabkan oleh beberapa factor, diantaranya adalah, Nahkoda belum memahami arti kepemimpinan itu sendiri dan komponen-komponennya.

Berdasarkan data tersebut di atas, permasalahan timbul di karenakan keputusan dan kebijakan Nahkoda yang di rasa kurang adil bagi anak buah kapal. Nahkoda belum cukup memahami bagaimana mengambil keputusan yang baik untuk kebaikan bersama serta organisasi dan mempengaruhi bawahannya untuk mematuhi keputusan tersebut.

Dengan demikian yang mendasari keputusan seorang Nahkoda ada beberapa kaidah yang harus di perhatikan antara lain :

- a. Pengawasan dan wawasan. Pengawasan yang terus menerus dan diteliti serta pengetahuan yang detail mengenai permasalahan yang dihadapi. Akan memberikan keputusan yang lebih baik dan dapat diterima oleh pihak terkait, pengawasan yang berkesinambungan serta informasi yang kompresif di butuhkan agar awak kapal merasa bahwa Nahkoda atau pemimpin mereka mampu menguasai masalah dan mengambil keputusan dengan adil. Serta dikatakan bahwa pengetahuan adalah kekuatan, agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan juga dalam pengambilan keputusan yang bijaksana.

- b. Manajemen. Nakhoda harus mampu memberikan rasa adil kepada awak kapal dengan menerapkan kepentingan anggota bukan atas dasar kepentingan pribadi. Serta kemampuan mengingatkan akan tujuan dan visi dari organisasi, keberanian mengambil keputusan, teguh dengan pendirian, mampu menyusun perencanaan dan inovasi.
- c. Orientasi Nakhoda melakukan musyawarah dalam menjelaskan maksud keputusan dan mendengar masukan-masukan anggotanya dalam musyawarah. Keputusan dikeluarkan dengan tujuan merubah secara bertahap keadaan yang tidak sesuai dengan kehendaknya. Nakhoda harus mampu bermusyawarah, berdialog, menganalisa dan mencermati secara mendalam untuk menentukan kebenaran. Kepercayaan terhadap pemimpin melahirkan keikhlasan pengikut terhadap keputusan pemimpin. Tekat dan semangat pemimpin melahirkan orientasi keputusan yang berimbang pada ke efektifan kepemimpinan Nakhoda. Orientasi keputusan pada keadilan serta melakukan perubahan secara bertahap dan mencari klarifikasi terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan.
- d. Kewibawaan. Nakhoda yang efektif tidak terlalu berpedoman pada siasat resmi dan formal. Dia terkadang menggunakan pengaruhnya diluar otoritas formalnya yang sering disebut dengan kewibawaan, yang didapatkan diantaranya oleh status social, kondisi financial, relasi khusus dengan orang-orang hebat, pengetahuan yang luas, jabatan, menanamkan pengaruh, kemampuan berkomunikasi.

Nakhoda yang belum mampu menguasai bagaimana cara mengambil keputusan yang baik, hasil keputusannya lebih cenderung atas dasar nama baik dirinya dimata kelatuan bukan untuk tujuan organisasi yakni kelancaran pengoprasian kapal. Perlu diketahui bahwa perwira diatas kapal memiliki jam kerja yang teratur, tidak seperti awak kapal lainnya dimana setiap melakukan pekerjaan memiliki penilaian. Begitu pula dengan Nakhoda, itu pun bila dikalkulasikan selama satu bulan, setiap perwira tidak mampu memenuhi criteria jam kerja yang teratur yang ditentukan oleh kesatuan. Bagaimana mungkin Nakhoda menuntut bawahannya menyesuaikan

dengan jam kerja aktualnya, dimana jam tersebut sangat tinggi jika dibandingkan dengan yang didapatkan Nakhoda dan perwira lainnya. Sedangkan Nakhoda sendiri tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya.

Faktor kurangnya pemahaman dapat berkaitan pula dengan tidak adanya input pengetahuan yang didapat selama menjalani pendidikan dan pelatihan ahli kenautikaan, karena tidak terdapatnya kurikulum mengenai kepemimpinan. Selain dari pada itu telah diketahui bahwa Nakhoda diatas kapal dan perwira kapal pada umumnya tidak dibekali dengan ilmu kepemimpinan.

Satu kenyataan yang menarik mengenai perwira kapal niaga dibandingkan dengan perwira Angkatan laut dan perwira militer adalah bahwa umumnya mereka tidak diajar seni kepemimpinan. Biasanya mereka harus memetikanya selama karirnya. Sekarang setiap pemimpin harus memperhatikan orang-orang yang dipimpinnya. Dia harus peka terhadap kebutuhan, harapan dan kekhawatiran pegawainya. Pemimpin dikawal tidak hanya harus menyediakan dirinya siap untuk menasehati pegawai mengenai pekerjaan mereka, tetapi bila perlu harus pula berikap dapat didekati dan ahli / pemuka agama.

Degan demikian Nahkoda harus memiliki kemampuan dalam memimpin dengan baik dan memahami akan arti kepemimpinan dan komponen-komponennya.

2. Komunikasi Nahkoda yang kurang efektif dalam pengoperasian kapal.

Keefektifan komunikasi Nakhoda berkaitan dengan pencapaian dalam tingkatan organisasi diatas kapal dan waktu pelaksanaannya. Berdasarkan data yang telah kurang efektif dalam mengambil memberikan penjelasan yang detail mengenai sebab akibat dan dampak dari keputusan yang telah dia ambil, serta tidak memiliki perencanaan dan tujuan yang jelas dalam memimpin diatas kapal. Semua tentu kembali berkaitan dengan komponen-komponen kepemimpinan etis yang telah dijelaskan yakni, tujuan seorang pemimpin, pengetahuan, otoritas dan kepercayaan. Dimana keempatnya saling berkaitan satu sama lain.

Pemimpin jelas harus memiliki tujuan dan tujuan dari pemimpin adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yakni kesatuan. Seorang Nakhoda harus memiliki komunikasi yang baik sehingga pengetahuan baik dalam segi teknis pengoperasian kapal dapat disampaikan dengan lugas ke awak kapal maupun dalam seni berhubungan dengan pihak lain yakni bawahan, serta maupun menguasai ilmu kepemimpinan. Nakhoda pun memahami otoritasnya, tidak hanya ingin menyampaikan apa yang dikehendakinya melainkan harus pula mendengar apa yang menjadi masukan untuk kemudahan dan kelancaran pengoperasian kapal dengan lebih baik lagi. Yang terakhir adalah kepercayaan, seorang pemimpin etis mendapatkan kepercayaan penuh dari para anggotanya, dimana mereka saling melengkapi dan hal tersebut tanpa adanya komunikasi yang dilakukan secara baik dan personal tidak akan terjadi. Tanpa kepercayaan dan pengetahuan komunikasi yang baik, seorang pemimpin akan takut gagal dalam menggunakan otoritasnya.

Dengan demikian komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) antara Nakhoda dengan para awak kapalnya hanya dapat berlangsung secara efektif jika dalam komunikasi tersebut terdapat beberapa unsur dengan keterangan sebagai berikut :

- a. Keterbukaan atas informasi atau masalah yang terjadi, yaitu perasaan toleransi, kejujuran dan bertanggung jawab yang merupakan landasan utama dalam berkomunikasi.
- b. Kesamaan yaitu kesetaraan yang dirasakan antara dua orang atau lebih dalam berkomunikasi dengan baik melihat/mempertegas perbedaan walau pun status berbeda, penghargaan dan rasa hormat terhadap perbedaan dan keyakinan.
- c. Empathy yaitu keadaan sikap/mental yang ditunjukkan oleh seorang nakhoda membuat seseorang merasa dirinya dalam keadaan atau pikiran/perasaan yang sama dengan orang lain.

- d. Kepositifan yaitu keadaan yang memberikan kepastian dan perasaan positif terhadap dirinya dan orang lain. Seperti memberikan pujian, penghargaan dan perlakuan positif nonverbal jika awak kapal melakukan prestasi di bidang kerjanya masing-masing.
- e. Dukungan yaitu sesuatu yang diberikan kepada awak kapal dari seorang Nakhoda seseorang sebagai bantuan agar dapat merubah sikap/mental lebih baik dalam penyelesaian tugas, melalui berikap deskriptif bukan evaluasi, spontan bukan strategi dan provisional/tentative bukan sangat yakin.

Dapat dikatakan bahwa Nakhoda hanya mengandalkan jabatannya dalam mengeluarkan perintah keputusan dan tindakan tanpa menyampaikan hal tersebut secara proposional. Yang terfikir benar dalam benaknya itulah kebenaran menurut pendapatnya tanpa mau menerima masukan ataupun mengevaluasi apa yang telah dilakukannya.

Hal tersebut dapat di sebabkan oleh beberapa factor antara lain yaitu :

Merasa lebih tau, lebih berpengalaman, lebih lama di atas kapal dan merasa lebih yang lainnya, seperti gelas yang merasa penuh oleh air maka akan sulit untuk mengisinya kembali. Faktor lain adalah, pengalaman Nakhoda itu sendiri dimana selama menjabat sebagai mualim tidak terlatih untuk melakukan perencanaan dan target-target yang mesti di capai selama di atas kapal, dengan kata lain kurangnya rasa tanggung jawab menyeluruh terhadap kondisi kapal, dengan kata lain kurangnya rasa tanggung jawab menyeluruh terhadap kondisi kapal, yang terpenting pada masa kepemimpinannya, selanjutnya adalah tanggung jawab penggantinya.

Dengan demikian perusahaan dapat mengalami kerugian yang cukup besar bila perawatan tidak berjalan dengan baik atau mengalami kerusakan. Yang terpenting patut untuk di waspadai adalah jika mengakibatkan terancamnya keselamatan di atas kapal karena kondisi kapal yang tidak laik laut.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif pemecahan masalah

- a. Nakhoda belum cukup memahami ilmu kepemimpinan

Dengan analisis data yang telah penulis uraikan di atas berkaitan dengan kurangnya pemahaman Nakhoda pada ilmu kepemimpinan, maka penulis membuat beberapa alternative pemecahan masalah sebagai berikut :

- 1) Diberlakukannya pelatihan-pelatihan kepemimpinan khusus bagi Nakhoda oleh organisasi

Terdapat begitu banyak pelatihan-pelatihan yang di laksanakan oleh seorang pelaut dan khususnya perwira di atas kapal. Akan tetapi begitu jarang terdengar tentang pelatihan ilmu dan manajemen kepemimpinan, baik itu di bidang teknis pengoperasian kapal atau pun teori-teori maupun regulasi-regulasi yang berkaitan dengan tanggung jawabnya di atas kapal. Tentu akan sangat baik bila saja di adakan atau pula di isyaratkan bagi para perwira umumnya dan Nakhoda khususnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan. Sekali lagi hal ini masih menemui hambatan karena perusahaan masih berpedoman bahwa manajemen di atas kapal lebih berperan di bandingkan dengan seni kepemimpinan di atas kapal. Hal Tersebut dapat dilihat dari peningkatan dan evaluasi terus menerus berkaitan dengan manajemen di atas kapal akan tetapi tidak adanya program yang jelas mengenai meningkatkan kualitas kepemimpinan. Tanpa di sadari keduanya erat berkaitan. Berita baiknya tetap ada, yakni Nakhoda dapat secara verbal meminta langsung kursus ataupun pelatihan-pelatihan mengenai ilmu kepemimpinan kepada perusahaan tertentu, karena ada beberapa perusahaan meminta masukan kepada Nakhoda tentang pelatihan-pelatihan apa saja yang di butuhkan para anak buah kapal.

- 2) Meningkatkan kesadaran Nakhoda akan pentingnya ilmu kepemimpinan alternatif pemecahan masalah ini adalah yang termudah dan juga yang tersulit. Yang termudah karena berkaitan langsung oleh Nakhoda itu sendiri dan berdasarkan kehendak pribadinya. Dan yang sulit karena begitu beratnya

untuk mengubah karakteristik kepribadian seseorang yang telah terbentuk sejak cukup lama, karena biasanya Nakhoda adalah seseorang yang telah cukup berpengalaman karena merupakan tingkat jabatan tertinggi di atas kapal. Pemecahan masalah dapat di mulai dengan kesadaran Nakhoda sebagai pemegang tanggung jawab terberat dan sebagai peran tertinggi di atas kapal. Di tangannya kekuasaan terbesar dan di pundaknya segala beban di serahkan. Nakhoda harus cukup menyadari hal tersebut. Nakhoda harus memiliki tujuan, visi dan misi yang jelas, terarah dan memiliki sikap optimis dan pantang menyerah. Di lanjutkan dengan karakter pemberani yang berlandaskan kebaikan. Dengan demikian beberapa factor tersebut telah cukup menjadikannya pemimpin yang ideal dan memahami ilmu kepemimpinan.

Dari alternative pemecahan masalah yang telah di uraikan, maka penulis memilih meningkatkan kesadaran Nakhoda akan pentingnya ilmu kepemimpinan dengan memperhatikan komponen kepemimpinan itu sendiri, dengan keterangan sebagai berikut :

- a) Maksud tujuan, Nakhoda yang memahami ilmu kepemimpinan akan menggunakan akal dan melakukan tindakan dengan memegang teguh maksud tujuan organisasi. Dengan cara ini maka ia akan tetap focus dan konsisten.
- b) Pengetahuan, Nakhoda yang memiliki pengetahuan tentang permasalahan yang ada di kapal dalam berpendapat dan bertindak akan di lakukan secara bijaksana dengan mempertimbangkan aspek yang terkait di dalam masalah tersebut. Pengetahuan ini di temukan di seluruh organisasi dan lingkungannya, tetapi harus di bagi dengan yang memiliki pengetahuan itu.
- c) Otoritas, Nakhoda harus memahami dan mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan dan bertindak, tetapi juga mengerti bahwa semua

yang terlibat dan terkena akibatnya harus juga memiliki otoritas untuk menyumbangkan apa yang mereka miliki guna mencapai tujuan bersama.

- d) Kepercayaan, Nakhoda harus member inspirasi dan mendapat kepercayaan diri dari seluruh awak kapalnya dan lingkungannya. Tanpa kepercayaan dan pengetahuan maka orang takut menggunakan otoritasnya.

Selain hal tersebut di atas, seorang Nakhoda perlu pula mengetahui beberapa factor yang mempengaruhi gaya-gaya kepemimpinan tersebut agar terlaksananya kepemimpinan berkualitas yang efektif. Dengan demikian seorang Nakhoda dapat menggunakan berbagai macam gaya kepemimpinan di sesuaikan beberapa factor seperti tersebut di atas untuk mencapai kepemimpinan berkualitas yang efektif. Adakalanya Nakhoda menerapkan gaya kepemimpinan birokratis, dimana semua kegiatan di atas kapal berajalan berdasarkan aturan baku yang telah ditetapkan.

Di situasi lainnya ia mengubah gaya kepemimpinannya menjadi partisipatif untuk meminta masukan mengenai kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kerja sama dan kepedulian terhadap para anggotanya. Atau pula dapat berubah menjadi autokratis bila di butuhkan ketegasan menyangkut masalah-masalah krusial perihal keselamatan jiwa di atas kapal. Seperti yang telah di sebutkan bahwa seorang Nakhoda yang memahami ilmu kepemimpinan mampu mengenali dirinya dan lingkungannya, dengan demikian mampu memutuskan gaya kepemimpinan apakah yang seharusnya ia gunakan untuk menciptakan kepemimpinan berkualitas yang efektif.

- 3) Komunikasi yang kurang efektif

Ke Efektifan komunikasi seorang pemimpin dapat di lihat dari tercapainya tujuan yang di maksud serta waktu yang efektif dalam pelaksanaannya. Terdapat beberapa alternative pemecahan masalah untuk permasalahan ini antara lain :

- a) Membentuk sistem komunikasi informasi yang baik di antara para awak kapal dalam pengambilan keputusan

Yang di maksud dalam hal ini adalah, Nakhoda melahirkan formula khusus untuk dalam hal penyampaian informasi mengetahui apakah keputusan yang di ambil dan tindakan yang di lakukan telah efektif. Yakni mensyaratkan hal-hal tertentu sebelum mengambil keputusan dan juga kriteria-kriteria khusus mengenai keberhasilan yang di perolehnya melalui system tersebut.

Cara ini memang cukup baik untuk melahirkan keputusan dan tindakan yang efektif, sebagai contoh adalah, mensyaratkan musyawarah ataupun rapat di antara perwira di atas kapal sebelum mengambil keputusan atau pun anak buah kapal secara keseluruhan. Serta untuk hasil di ambil parameteranya antara lain adalah kelancaran pengoperasian kapal. Permasalahan timbul keputusan menjadi kurang efektif karena lamanya waktu pengambilan keputusan ataupun belum memahaminya para anggota lainnya mengenai esensi masalah yang sebenarnya sehingga begitu banyaknya pendapat yang malah terkandung memperuncing permasalahan. Tak jarang permasalahan yang di lepas dalam musyawarah menjadi bahan pembicaraan yang mengakibatkan suasana kapal kurang kondusif karena perbedaan pemahaman, wawasan dan kedewasaan dalam melihat permasalahan. Mengenai penilaian ke efektifan keputusan atau pun tindakan yang di dasari hal tertentu dapat mengakibatkan penghalang segala cara untuk mencapai tujuan tersebut.

- b) Meningkatkan seni berhubungan dengan orang lain untuk menanamkan pengaruhnya kepada orang lain dengan jalan seringnya melakukan komunikasi interpersonal

Yaitu, meningkatkan kemampuan berinteraksi dengan anak buah kapal lainnya dengan cara memotivasi, *punishment dan reward*, mengawasi

langsung pekerjaan di lapangan serta member perhatian lebih terhadap hal-hal yang di putuskan melalui pengamatan dan interaksi bersama awak kapal. Pemecahan masalah ini pun cukup baik, akan tetapi yang di khawatirkan adalah setelah pengaruh seorang pemimpin telah begitu kuat karena kemampuannya dalam berinteraksi dengan orang lain, mengakibatkan sang pengikut menurutinya dengan membabi buta, yaitu tanpa berargumen, menyatakan pendapat atau saling mengingatkan tentang tujuan organisasi, bila sang pemimpin melakukan kesalahan atau pun sebaliknya.

- c) Mengorientasikan Setiap keputusan dan tindakannya pada produktivitas dan keselamatan organisasi di atas kapal

Pengertiannya adalah setiap keputusan dan tindakan yang di ambil oleh seorang pemimpin berlandaskan pada hasil yang baik serta kebaikan organisasi yang berada di dalamnya. Meskipun terdapat pula kelemahan pada cara ini, yaitu proses yang tidak mudah untuk memberikan pemahaman akan arti kebaikan itu sendiri pada anggota-anggota tertentu karena perbedaan sudut pandang, tujuan dan wawasan. Akan tetapi pemecahan masalah ini mencakup segala hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yaitu dasar dan tujuan dari keputusan itu sendiri.

Di antara alternatif pemecahan masalah, penulis memilih mengorientasikan setiap keputusan dan tindakan pada produktivitas dan keselamatan organisasi di atas kapal.

Keputusan dan tindakan yang baik berasal dari tujuan yang baik. Dan keputusan tindakan yang efektif adalah yang tepat sasaran dan sesuai dengan standar waktu yang telah di tetapkan. Seorang pemimpin tidak hanya menciptakan suasana yang baik di atas kapal, lebih dari pada itu sang pemimpin dapat membuat anak buah kapal bekerja dengan regulasi dan prosedur yang berlaku, serta mampu menyelesaikan segala kewajibannya dengan baik dalam menunjang kelancaran pengoperasian di atas kapal. Tidak hanya memastikan awak kapal menjalankan

segala instruksi-instruksi darinya tetapi juga memastikan intruksi yang dikeluarkan efektif dan bertujuan untuk kebaikan berama.

Tugas dari seorang pemimpinlah mensosialisasikan tujuan kebaikan tersebut dengan cara yang baik pula. Dan seorang pemimpin mampu memahami situasa dan kondisi dalam pengambilan keputusan dan tindakan, dimana permasalahan ataupun pekerjaan yang satu dan yang lainnya tentu memiliki perbedaan masing-masing. Dapat digaris bawah bahwa pengambilan keputusan berdasarkan produktivitas dan kemaslahatan bersama melingkupi semua kondisi dan keadaan permasalahan dikarenakan orientasi positif demi kebaikan bersama.

Dengan dasar yang kuat, yakni orientasi utama Nakhoda dalam mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi yang dimiliki maka akan terlahir keputusan-keputusan terbaik yang dapat diterima oleh para awak kapal.

2. Evaluasi alternatif pemecahan masalah

a. Nakhoda belum cukup memahami ilmu kepemimpinan

Dengan analisis data yang telah penulis uraikan diatas berkaitan dengan kurangnya pemahaman Nakhoda pada ilmu kepemimpinan, maka penulis membuat beberapa alternatif pemecahan masalah sebagai berikut :

1) Diberlakukannya pelatihan-pelatihan kepemimpinan khusus bagi Nakhoda.

Keuntung dari pada alternatif pemecahan masalah ini adalah pelatihan keterampilan yang dilakukan didarat bisa sangat efisien karena konsentrasi nakhoda lebih maksimal.

Kerugian dari pada alternatif pemecahan masalah ini adalah terkadang nakhoda kapal yang sedang cuti layar menolak untuk mengikuti pelatihan dengan alasan sedang berkumpul dengan keluarga atau sedang mengikuti acara keluarga.

2) Mengikuti kesadaran Nakhoda akan pentingnya ilmu kepemimpinan.

Keuntungan dari pada alternatif pemecahan masalah ini adalah nakhoda terlibat langsung dalam pelatihan sehingga nakhoda mendapatkan ilmu kepemimpinan dan merasa mempunyai tanggung jawab baik terhadap keselamatan seluruh anak buah kapal mau pun terhadap kapal itu sendiri.

Kerugian dari pada alternatif pemecahan masalah ini adalah sekali lagi hal ini masih menemui hambatan karena perusahaan masih berpedoman bahwa manajemen diatas kapal lebih berperan dibandingkan dengan seni kepemimpinan di atas kapal berarti masih sulit diterapkan dalam kepemimpinan di atas kapal.

b. Komunikasi yang kurang efektif dalam pengoperasian kapal.

Keefektifan komunikasi seorang pemimpin dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang dimaksud serta waktu yang efektif dalam pelaksanaannya. Terdapat beberapa alternative pemecahan masalah untuk permasalahan ini antara lain :

1) Membentuk system komunikasi informasi yang baik diantara para awak kapal dalam pengambilan keputusan.

Keuntungan dari pada alternatif pemecahan masalah ini adalah Nakhoda melahirkan formula khusus untuk dalam hal penyampaian informasi sehingga awak kapal bisa memahami dengan mudah setiap keputusan yang diambil seorang Nakhoda.

Kerugian dari pada alternatif pemecahan masalah ini adalah lamanya waktu pengambilan keputusan atau pun belum memahaminya para anggota lainnya terjadi keterlambatan pengambilan keputusan bisa membayangkan kapal beserta isinya.

2) Meningkatkan seni berhubungan dengan orang lain untuk menanamkan pengaruhnya kepada orang lain dengan jalan seringkali melakukan komunikasi interpersonal.

Keuntungan daripada alternatif pemecahan masalah ini ini adalah meningkatkan kemampuan berinteraksi dengan anak buah kapal lainnya dengan cara memotivasi, *punishment and reward*.

Kerugian dari pada alternatif pemecahan masalah ini adalah mengawasi langsung pekerjaan dilapangan serta member perhatian lebih terhadap hal-hal yang akan diputuskan melalui pengamatan dan interaksi berama anak buah kapal.

- 3) Mengorientasikan setiap keputusan dan tindakannya pada produktivitas dan keselamatan organisasi di atas kapal

Keuntungan dari pada alternatif pemecahan masalah ini adalah untuk memberikan pemahaman akan arti kebaikan itu sendiri pada anggota-anggota tertentu.

Kerugian dari pada alternatif pemecahan ini adalah karena pekerjaan yang satu dan yang lainnya tentu memiliki perbedaan masing-masing.

3. Pemecahan Masalah Yang Di pilih

- a. Pemecahan masalah untuk meningkatkan ilmu kepemimpinan

Penulis merasa bahwa pemecahan masalah yang kedua yaitu, mempelajari ilmu kepemimpinan dan mengadakan diskusi dengan pihak perusahaan.

- b. Pemecahan masalah untuk meningkatkan komunikasi antara anak buah kapal

Penulis merasa bahwa pemecahan masalah yang lebih efisien dalam mengatasi masalah ini adalah alternatif pemecahan masalah yang pertama yaitu :

Dapat membentuk sistem komunikasi informasi yang baik di antara Nakhoda dengan awak kapal, perwira dengan Nakhoda, perwira kapal dan awak kapal, dan antara para awak kapal dalam pengambilan keputusan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari pemaparan yang telah di bahas dalam bab-bab sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan berdasarkan permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut :

1. Permasalahan-permasalahan yang timbul akibat dari kurangnya pemahaman nakhoda terhadap ilmu kepemimpinan di atas kapal dapat di atasi dengan cara :
 - a. Diberlakukan pelatihan-pelatihan kepemimpinan khusus bagi nakhoda oleh organisasi.
 - b. Meningkatkan kesadaran nakhoda akan pentingnya ilmu kepemimpinan.

2. Permasalahan-permasalahan yang timbul karena kurangnya komunikasi yang kurang efektif antara Nakhoda dengan awak kapal dalam operasional kerja di atas kapal dapat di atasi dengan cara :
 - a. Membentuk system komunikasi, informasi yang baik di antara para anak buah kapal dalam pengambilan keputusan.
 - b. Meningkatkan seni berhubungan dengan orang lain untuk menanamkan kepada orang lain dengan jalan seringnya melakukan komunikasi interpersonal
 - c. keselarasan organisasi di atas kapal.

B. SARAN

1. Untuk meningkatkan pemahaman nakhoda terhadap ilmu kepemimpinan di sarankan:
 - a. Memberikan pelatihan kepemimpinan bagi calon nakhoda di atas kapal dalam bentuk diklat atau pun kursus singkat.

- b. Membuat satu sistem komunikasi yang efektif di atas kapal serta memberikan pembekalan kepada para nahkoda, mualim dan awak kapal tentang komunikasi efektif.
2. Untuk memaksimalkan kemampuan Nakhoda dalam berkomunikasi di sarankan agar:
- a. Nakhoda harus memahami nilai-nilai kepemimpinan di atas kapal agar terjadi hubungan harmonis dan kinerja yang optimal dengan awak kapal.
 - b. Nakhoda seharusnya memahami tujuan dari kepemimpinannya serta menerapkan fungsi manajemen yang baik agar organisasi di atas kapal dapat berjalan dengan baik.
 - c. Nakhoda harus meningkatkan kemampuan komunikasi agar dalam memberikan instruksi dan arahan dapat diterima dan di jalankan dengan baik oleh awak kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadine R. Wirjana dan Susilo Suparto., *Kepemimpinan* (Jakarta : 2005).
- Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo., *Manajemen* (Jakarta : 2007)
- John C. Maxwell., *Kepemimpinan* (Jakarta : 2012)
- Mulyana Dan Wiryanto., *Komunikasi* (Jakarta : 2005)
- Freddy Numberi., *Kepemimpinan Sepanjang Zaman* (Jakarta : Peneberbit PT. Bhuana Ilmu Populer, 2010)
- Pamudji, S., *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia* (Jakarta : 2012)
- Ruben Dan Stewars., *Komunikasi* (Jakarta : 1998)
- _____, *Standards of Training, Certification and Watchkeping for Seafarers* (STCW *Amandemen Manila* : 2010)
- Thariq Muhammad Assuwaidan dan Faisal Umar Basyarhit., *Pemimpin* (Jakarta : 2006)
- _____, *Undang-Undang No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran*, Lembaga Negara No. 70 tahun 2008, Tambahan Berita Negara No. 4297. Republik Indonesia.
- Wirajana, R, Bernardine., *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. (Yogyakarta Penerbit Andi, 2005)