

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA
TERHADAP KINERJA ABK DIATAS KAPAL
ASD TUG JMS WIRA**

Oleh :

ROBERTUS ROY RERUNG
NIS. 02541/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2021

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA
TERHADAP KINERJA ABK DIATAS KAPAL
ASD TUG JMS WIRA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Menyelesaikan Program ANT - I**

Oleh :

**ROBERTUS ROY RERUNG
NIS. 02541/N-I**

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2021

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : ROBERTUS ROY RERUNG
No. Induk Siswa : 02541/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAKHODA
TERHADAP KINERJA ABK DI ATAS KAPAL ASD TUG
JMS WIRA

Jakarta, Oktober 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

SG

Capt. Sugiyanto
Dosen

Rogayah, S.Kom., M.M
Pembina (IV/a)
NIP. 19590927 198003 1 002

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima Siswo Putro, S.Si.T., MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : ROBERTUS ROY RERUNG
No. Induk Siswa : 02541/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA
TERHADAP KINERJA ABK DIATAS KAPAL ASD TUG
JMS WIRA

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Capt. Rudi Yulianto
Dosen STIP

Titis Ari Wibowo, S.Si.T., M.MTr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19820306 200502 1 001

Capt. Sugivanto, M.Mar
Dosen STIP

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima Siswo Putro, S.SiT., MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT. Karena atas berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan makalah ini tepat pada waktunya dan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun penyusunan makalah ini guna memenuhi persyaratan penyelesaian Program Diklat Pelaut Ahli Nautika Tingkat I (ANT - I) pada Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Pada penulisan makalah ini penulis tertarik untuk menyoroti atau membahas tentang keselamatan kerja dan mengambil judul :

“OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA TERHADAP KINERJA ABK DIATAS KAPAL ASD TUG JMS WIRA”

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan yang wajib dilaksanakan oleh setiap perwira siswa dalam menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta pada jenjang terakhir pendidikan. Sesuai Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Latihan Perhubungan Nomor 233/HK-602/Diklat-98 dan mengacu pada ketentuan Konvensi International STCW-78 Amandemen 2010

Makalah ini diselesaikan berdasarkan pengalaman bekerja penulis sebagai Perwira di atas kapal di tambah pengalaman lain yang penulis dapatkan dari buku-buku dan literatur. Penulis menyadari bahwa makalah ini jauh dari kesempurnaan Hal ini disebabkan oleh keterbatasan-keterbatasan yang ada Ilmu pengetahuan, data-data, buku-buku, materi serta tata bahasa yang penulis miliki.

Dalam kesempatan yang baik ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga disertai dengan doa kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa untuk semua pihak yang turut membantu hingga terselesainya penulisan makalah ini, terutama kepada Yang Terhormat :

1. Bapak Amiruddin, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Bhima Siswo Putro, S.SiT., MM., selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

3. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.
4. Capt. Sugiyanto, M.Mar, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluahkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Bapak Bagaskoro, S.Kom.,MM., sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluahkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pembina STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LIX tahun ajaran 2021 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

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, 28 September 2021
Penulis,

ROBERTUS ROY RERUNG
NIS. 02541/N-I

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	4
E. Waktu dan Tempat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
B. Kerangka Pemikiran	17
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	18
B. Analisis Data	21
C. Pemecahan Masalah	28
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	38
B. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	
DAFTAR ISTILAH	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Ship Particular
- Lampiran 2. Crew List
- Lampiran 3. Gambar Kapal ASD Tug JMS Wira
- Lampiran 4. Muster Station Bill

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam dunia pelayaran kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya peran pemimpin dalam suatu kapal sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan terhadap anak buah kapal, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu kapal. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi terhadap 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 yg mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan sendiri, seorang pemimpin yang kharismatik akan menyuntikkan atusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Kharismatik ini muncul dari kepribadian seorang yg melebihi dari sekitarnya, sehingga anak buah kapal mempercayai secara mutlak akan kelebihan kepribadian seorang tersebut.

Dalam hal ini penulis mencoba menggali dan memahami apa arti kepemimpinan sesungguhnya, serta apakah persyaratan yang dapat mengindikasikan bahwa kepemimpinan dikatakan ideal dan berhasil dalam tiap-tiap organisasi pada umumnya dan khususnya di atas kapal.

Di atas kapal kita mengenal nahkoda sebagai pemimpin yang telah di tetapkan oleh organisasi, sebagai wakil dari suatu perusahaan yang ditempatkan di kapal untuk diangkat sebagai *Top Manager* di atas kapal, yang bertugas mengawasi agar berjalannya system manajemen kesatuan yang berkaitan dengan pengoperasian kapal secara keseluruhan. Dengan demikian terjelaskan begitu besar pengaruh Nahkoda di atas kapal terhadap kelancaran pengoperasian kapal dan juga dalam upaya merealisasikan tujuan utama kesatuan yakni meraih kepercayaan yang dapat meningkatkan perkembangan dan kemajuan dalam masyarakat maritime.

Dalam tugasnya seorang nahkoda tentulah ada halangan rintangan yang dihadapi. Dalam hal ini, tidak hanya untuk memastikan kesesuaian pengoperasian kapal berdasarkan prosedur yang telah di tetapkan akan tetapi kemampuan untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul berkaitan dengan permasalahan teknik pengoperasian kapal maupun segala permasalahan yang ada di atas kapal serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis antara sesama anak buah kapal dan juga upaya meningkatkan kinerja kru di atas kapal demi kelancaran pengoperasian kapal yang lebih baik lagi.

Pada kenyataannya seringkali di jumpai Nahkoda belum cukup memahami arti kepemimpinan itu sendiri serta bagaimana cara *manage* suatu organisasi yang terbentuk di atas kapal dalam rangka kelancaran pengoperasian kapal. Dimana jiwa kepemimpinan seorang nahkoda terbentuk hanya berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dari pengalaman itu sendiri. Sehingga kerap ditemu baik itu ketidakharmonisan terhadap anggota organisasi di atas kapal ataupun ketidakefektifan kinerja yang di akibatkan oleh keputusan-keputusan maupun system kepemimpinan Nahkoda yang di buat hanya berlandaskan pengalaman, intuisi individu, ataupun atas dasar ilmu kepemimpinan dan manajemen Nahkoda yang terbatas.

Atas dasar penjelasan-penjelasan yang telah di uraikan di atas maka penulis memilih judul:

**“OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA TERHADAP
KINERJA ABK DIATAS KAPAL ASD TUG JMS WIRA”**

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Pada uraian latar belakang sebelumnya maka dapatlah kiranya diidentifikasi masalah-masalah yang mungkin terjadi, baik pengaruh atau tidak pengaruh, langsung secara ataupun tidak langsung, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Kurang terampilnya kepemimpinan Nahkoda terhadap kinerja ABK
- b. Kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan
- c. Belum mampunya Nahkoda menjalankan sistem organisasi manajemen dengan baik
- d. Target rencana kerja sering tidak tercapai
- e. Belum terjalin koordinasi yang baik antar sesama ABK

2. Batasan Masalah

Mengingat sangat luasnya permasalahan kepemimpinan Nahkoda di atas kapal, agar pembahasan tidak melebar jauh maka permasalahan dibatasi hanya meliputi masalah kepemimpinan Nahkoda di atas kapal ASD Tug JMS WIRA, tempat penulis bekerja dimulai bulan Juni 2020 hingga Maret 2021, sebagai berikut :

- a. Kurang terampilnya kepemimpinan Nahkoda terhadap kinerja ABK
- b. Kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan.

3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah dan batasan masalah sebagaimana tersebut di atas, maka dapat disusun rumusan masalah yang akan dibahas sesuai dengan tujuan pembahasan sebagai berikut:

- a. Mengapa peran keterampilan kepemimpinan Nahkoda terhadap kinerja ABK masih kurang ?
- b. Mengapa komunikasi antara pimpinan dengan bawahan kurang efektif ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana upaya meningkatkan kinerja kepemimpinan seorang Nahkoda yang efektif di atas kapal
- b. Untuk mengetahui bagaimana seorang Nahkoda bisa meningkatkan kemampuan komunikasi yang efektif untuk kelancaran pengoperasian kapal dalam melakukan tindakan.
- c. Untuk mencari pemecahan masalah sehingga upaya meningkatkan kinerja kepemimpinan dan komunikasi nahkoda dapat di atasi

2. Manfaat Peneliti

Adapun tujuan penulis menyusun makalah ini adalah sebagai berikut:

a. Aspek Akademik (Keilmuan)

- 1) Supaya makalah ini dapat bermanfaat bagi akademisi serta para pembaca mengenai peran kepemimpinan nahkoda terhadap kinerja ABK
- 2) Supaya makalah ini dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan bagi para akademisi

b. Aspek Praktis (Guna Laksana)

- 1) Supaya makalah ini dijadikan sebagai bahan masukan kepada perusahaan untuk membuat panduan tentang peran kepemimpinan
- 2) Supaya makalah ini dapat memberikan sumbang saran dan sebagai bahan perbandingan bagi nahkoda

D. METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui permasalahan yang ada dan terjadi, maka penulis mengumpulkan data melalui :

1. Metode Pendekatan

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan penulisan makalah ini adalah menggunakan metode deskripsi kualitatif dimana dalam menemukan

kebenaran yang obyektif dari suatu permasalahan yang melalui penguraian dan penjelasan pemecahan permasalahan melalui tugas-tugas pada setiap bagian dan pelaksanaannya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini dilakukan dengan :

a. Studi lapangan (*Field Research*)

Data yang diperoleh dari pengamatan langsung selama penulisan bekerja diatas kapal Asd tug jms WIRA. Studi lapangan adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung apa yang ada dilapangan atau dengan kata lain, pengumpulan dat tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut yang telah direncanakan. Dengan melakukan obervasi penulisan dapat mengambil keuntungan-keuntungan yaitu dengan cara pengamatan, data yang langung mengenai perilaku yang tipikal dari objek dapat dicatat segera, dan dapat diertanggung jawabkan.

b. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Data kepustakaan ini dilakukan dengan cara mengambil literature sebagai buku yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas untuk mendapatkan teori dan definisi yang dapat dipergunakan dan dipertanggungjawabkan kebenarannya dalam penulisan ini.

3. Subjek Penelitian

Subjek yang menjadi fokus pembahasan oleh penulis dalam penelitian ini adalah masalah kepemimpinan di kapal ASD TUG JMS WIRA dalam rangka meningkatkan kinerja ABK.

4. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik dekriftif kualitatif. Penulis melakukan analisis berdasarkan data yang bersifat kualitatif yang telah dikumpulkan sebelumnya, selanjutnya akan dianalisis dengan melakukan pemaparan, penjelasan masalah-masalah, dan penyebab masalah yang terjadi diatas kapal dengan melakukan perbandingan kondisi yang ada di

kapal ASD TUG JMS WIRA dengan teori yang berkaitan dengan masalah yang menjadi focus dalam penelitian ini untuk dapat diambil kesimpulan dan solusi dari permasalahan tersebut.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada saat penulisan bekerja sebagai Chief Officer di atas kapal ASD TUG JMS WIRA sejak bulan Juni 2020 hingga Maret 2021.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah kapal ASD TUG JMS WIRA milik perusahaan Jurong Marine Services Pte Ltd, yang beroperasi di alur pelayaran Singapore Port Limit.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan makalah ini menggunakan sistematika penulisan yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta, dimana menyajikan uraian secara garis besar tentang isi makalah agar mudah dimengerti, yang terdiri dari empat bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang dilakukannya penelitian mengenai kepemimpinan Nakhoda di atas kapal ASD TUG JMS WIRA. Menjelaskan identifikasi, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang digunakan untuk menganalisa data-data yang didapat melalui buku-buku sebagai referensi untuk mendapatkan informasi dan juga sebagai tinjauan pustaka. Pada landasan teori ini juga terdapat kerangka pemikiran yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis memaparkan deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dipilih oleh penulis, menganalisis data yang ada kaitannya dengan kepemimpinan Nakhoda terhadap kinerja ABK yang akan dilakukan pembahasan lebih lanjut sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya permasalahan. Selain itu penulis juga mengemukakan pemecahan masalah dari masing-masing permasalahan yang terjadi sehingga diharapkan akan mendapatkan hasil yang optimal.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan guna untuk menjawab rumusan masalah sesuai dengan hasil analisa dan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah.

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 konikai Nahkoda, maka penulis akan menjelaskan secara teori menurut keputusan menurut para ahli mengenai permasalahan tersebut.

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

DR. Sudaryono (2014:23) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.

Berbagai studi tentang kepemimpinan bisa dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yaitu yang berdasarkan atas perangai atau kualitas yang diperlukan seseorang untuk menjadi pimpinan.

- 1) Mempelajari perilaku (*behavior*) yang diperlukan untuk menjadi pimpinan yang efektif.
- 2) Pendekatan yang menganggap bahwa apabila seseorang mempunyai karakteristik atau kualitas dan perilaku tertentu akan menjadi seorang pemimpin dalam situasi apapun ia ditetapkan.

- 3) Pendekatan *Contingency* yang berdasarkan atas faktor-faktor situasional, untuk menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Dengan kata lain, seseorang yang bisa menjadi pemimpin yang baik pada suatu keadaan tertentu, mungkin tidak berhasil dalam situasi yang lain.

b. Unsur yang Harus Dipenuhi dalam Kepemimpinan

Menurut Pandji Anoraga (2013:89) dalam buku yang berjudul Psikologi Kepemimpinan menyatakan adanya kepemimpinan ini disebabkan adanya pengikut. Seseorang menjadi pemimpin karena ada beberapa orang yang berkehendak untuk mengikutinya yaitu bertindak sesuai dengan keinginan pemimpinannya.

Pada umumnya pengikut ini dapat diklasifikasikan menjadi 5 golongan :

- 1) Pengikut yang Berdasarkan Naluri

Terjadi beberapa pengikut dalam hal ini dikarenakan adanya dorongan pada mereka untuk menaruh kepercayaan pada seseorang sehingga mereka bersedia untuk bertindak tertentu yang dikehendaki oleh orang yang mendapat kepercayaan. Orang yang menerima kepercayaan ini dianggap sebagai pemimpin karena dia dianggap mampu melindungi kepentingan atas orang-orang yang menaruh kepercayaan kepadanya. Kepemimpinan dengan jenis ini disebut dengan kepemimpinan karismatik yang berarti kepatuhan karena percaya.

- 2) Pengikut yang Berdasarkan Agama

Pengikut ini timbul karena beberapa orang memandang bahwa ada orang lain yang mempunyai kelebihan dalam bidang keagamaan. Kita ketahui bersama bahwa agama merupakan kepercayaan tingkat tinggi, oleh karena itu biasanya jenis ini mempunyai sifat yang fanatik.

- 3) Pengikut yang Berdasarkan Tradisi

Ini timbul pada sejumlah orang, karena kebiasaan secara turun temurun.

4) Pengikut Berdasarkan Rasio

Timbul dikalangan orang-orang cendikiawan/pelajar yang terlihat adanya demokratis didalam mengambil keputusan.

5) Pengikut Berdasarkan Peraturan

Ini terlihat pada organisasi atau kelompok-kelompok tertentu dimana hubungan antar orang yang satu dengan orang yang lain ditata menurut aturan-aturan tertentu.

c. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Menurut Pandji Anoraga (2013:109) bahwa beberapa gaya-gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1) 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. Pemimpin dengan gaya ini hanya memberitahukan apa tugas-tugas orang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh (tanpa bertanya-tanya).

2) Pemimpin Birokratis

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

3) 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.

4) 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. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif ini bawahan diberi kebebasan yang besar dengan harapan partisipasi mereka mendorong perkembangan dan kemampuan untuk menerima tanggung jawab disamping memberi mereka peluang untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka dalam mencapai tujuan kecuali organisasi.

5) Pemimpin *Free Rein Leader*

Yakni pemimpin yang seakan-akan seperti penunggang kuda yang melepaskan tali kendali kudanya. Walau dari arti sesungguhnya bukanlah seorang yang mebiarkan anggota/bawahannya berjalan tanpa control sama sekali. Pertama ia menetapkan

Tujuan yang harus dicapai disertai dengan parameter-parameter, misalnya kebijakan tertentu. Kedua ia lepaskan para anggota kelompok kerjanya bebas bertindak tanpa pengarahan ataupun control lebih lanjut, kecuali bila mereka memintanya.

d. Komponen Kepemimpinan

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

1) Maksud Tujuan

Pemimpin etis menggunakan akal dan melakukan tindakan dengan memegang teguh maksud tujuan organisasi. Dengan cara ini maka ia akan tetap focus dan konsisten.

2) Pengetahuan

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

organisasi dan lingkungannya, tetapi harus bagaimana dengan yang memiliki pengetahuan itu.

3) 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.

4) Kepercayaan

Pemimpin etis member inspirasi dan mendapatkan kepercayaan dari seluruh organisasi dan lingkungannya. Tanpa kepercayaan dan pengetahuan maka orang takut menggunakan otoritasnya.

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti, (2007:260) bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofisik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

c. Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu pelatihan, familiarisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. (Hasibuan, 2003:126)

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan.
- 2) Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan insentif dan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005:10-16).

3. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Pengertian Ruben dan Stewars (2018:16) 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. Mengenai komunikasi manusia yaitu: *Human communication is the process through which individuals in relationship, group, organization and societies to and create message to adapt to the environment and one another*. 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.

b. Jenis-Jenis Komunikasi

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

1) 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 terbersit dalam pikirannya. Objek tersebut dalam bentuk benda, kejadian alam, peristiwa, pengalaman, fakta yang mengandung arti bagi manusia, baik yang terjadi di luar maupun didalam diri seseorang. Objek yang diminati mengalami perkembangan dalam pikiran manusia setelah mendapat rangsangan dari panca indra yang dimilikinya. Hasil kerja dari proses pikiran setelah dievaluasi pada gilirannya akan memberi pengaruh pada pengetahuan, sikap dan perilaku seseorang.

2) Komunikasi public (*Public Communication*)

Komunikasi ini biasa disebut dengan komunikasi pidato, komunikasi kolektif, komunikasi retorika, public speaking dan komunikasi khalayak (*audience communication*). Adapun namanya komunikasi public menunjukkan suatu proses komunikasi dimana pesan-pesan disampaikan oleh pembicara dalam situasi tatap muka didepan khalayak yang lebih besar.

3) Komunikasi Massa (*Mass Communication*)

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

4) Komunikasi antar pribadi atau interpersonal (*Interpersonal Communication*)

Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk keberhasilan suatu organisasi, mengingat bagi seorang pemimpin sangat diperlukan untuk mengetahui konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif.

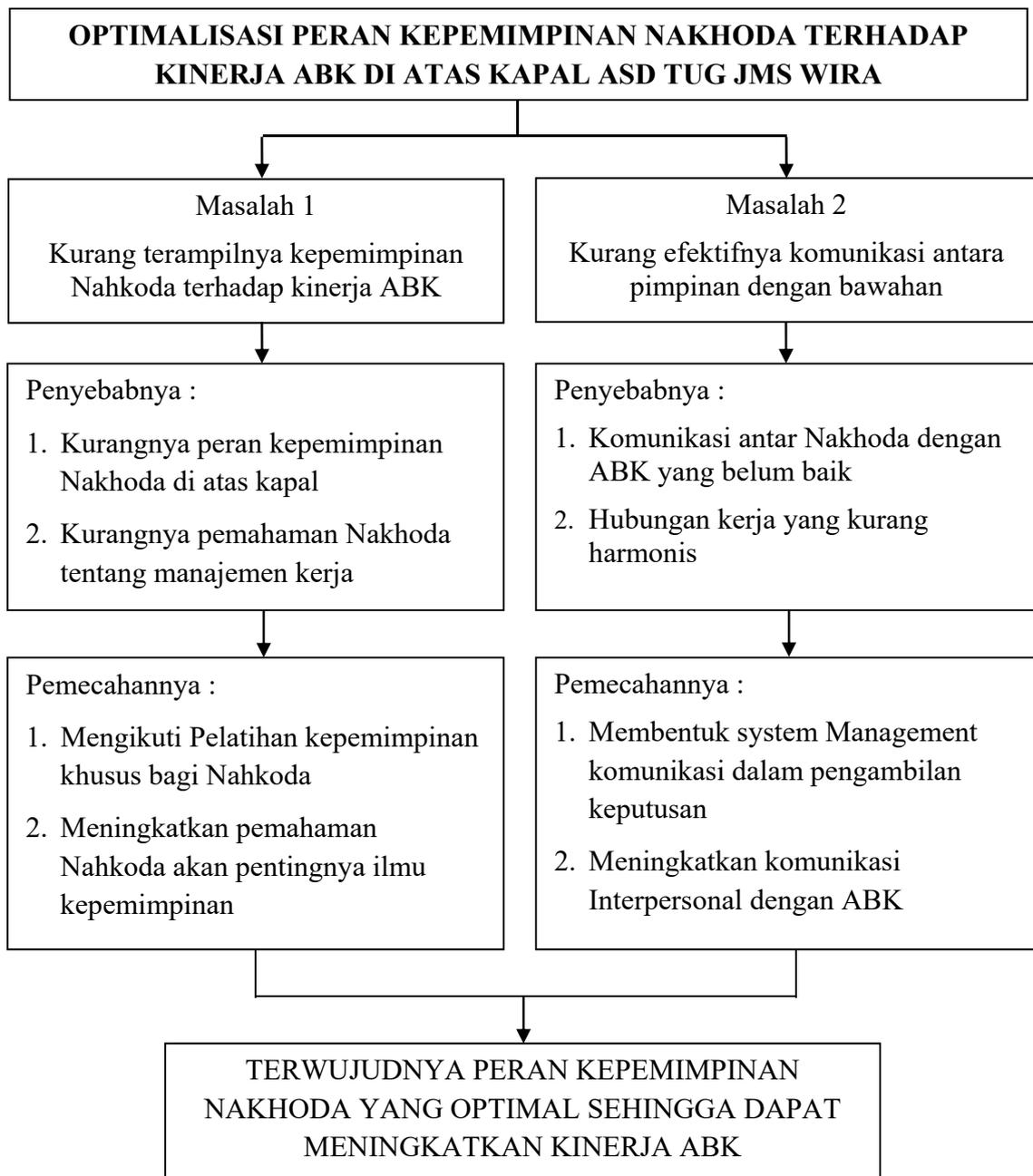
Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi secara tetap muka antara beberapa pribadi/orang yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal secara langsung. Dalam operasionalnya komunikasi berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan *feed back* secara langsung dalam menanggapi suatu pesan. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan *feed back* secara langsung akan sangat memungkinkan untuk terjadinya komunikasi yang efektif.

c. Tujuan Komunikasi

- 1) Sebagai komunikasi sosial 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. Melalui komunikasi kita kerja bersama dengan anggota masyarakat.
- 2) Sebagai komunikasi ekspresif untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita, perasaan-perasaan tersebut terutama dikomunikasikan melalui pesan-pesan nonverbal. Perasaan sayang, peduli, rindu, gembira, sedih, takut, prihatin, marah.
- 3) 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

B. KERANGKA PEMIKIRAN

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



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



**MAKALAH
OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA
TERHADAP KINERJA ABK DIATAS KAPAL
ASD TUG JMS WIRA**

Oleh :
ROBERTUS ROY RERUNG
NIS. 02541/N-1

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - I
JAKARTA
2021**

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



**MAKALAH
OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN NAHKODA
TERHADAP KINERJA ABK DIATAS KAPAL
ASD TUG JMS WIRA**

Oleh :
ROBERTUS ROY RERUNG
NIS. 02541/N-1

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - I
JAKARTA
2021**

SHIP PARTICULAR


JURONG MARINE SERVICES PTE LTD

80 TUAS SOUTH BOULEVARD SINGAPORE 637051

Office: +65 6261 6681, Fax: +65 6266 3910


PRINCIPAL PARTICULARS

Year Built : 2016
 Class : Bureau Veritas
 Flag : Singapore
 IMO no. : 9814741
 Official no. : 400885

DIMENSIONS

Length Overall : 28.69 m
 Breadth Overall : 12.00 m
 Depth Moulded : 5.20 m
 Gross Tonnage : 476
 Net Tonnage : 142

PERFORMANCE DATA

Designed Max Speed : 12.0 knots

Designed Bollard Pull : 50 tonnes (ahead)
 50 tonnes (astern)

TANK CAPACITIES

Fuel Oil : 210.0 m³
 Fresh Water : 40.0 m³
 Dispersant : 12.2 m³
 Foam : 9.0 m³

MACHINERY/TOWING & DECK EQUIPMENT

Main Engines : 2 x 2000BHP NIIGATA
 6L26HLX @ 750rpm
 Generators : 2 x 164Kw CUMMINS
 QSB7-DM @ 1500rpm
 Propellers : NIIGATA Z-PELLER
 ZP 31
 Hydraulic Tow Winch/
 Anchor Windlass : SKW-HAW22/TW55
 Anchor Windlass : SKW-HAW22/TW55
 Brake Holding : 140 Tonnes
 Rated Pull : 55 MT @ 5.5m/min
 (1st layer)
 Tow Hook : SUNTECH (Disc Type)
 60 MT SWL
 Crane : SKW-KBC2T/
 6M-242HLD2-6-00
 Operation Areas : A1/A2

FIREFIGHTING/ANTI-POLLUTION EQUIPMENT

FiFi Pump : 1 x FFS 1200 m³/hr @ 120m head
 FiFi Monitor : FFS 600/150LB dual purpose
 Water 600m³/hr @ 100 m
 Foam 150 m³/hr @ 45m

ARRIVAL

CALL SIGN : 9V5284
 GRT/NRT : 476 / 142
 FLAG : SINGAPORE
 TYPE : TUG
 LOCATION : YST13
 AGENT : MUHD IMRAN
 TELEPHONE : 83961427 / 62616681
 AA No. :
 AD No. :

FORM 22
 IMMIGRATION ACT
 (CHAPTER 133)
 IMMIGRATION REGULATIONS
 CREW LIST

Regulation 31 (1)

EPC:

GDV:

*Name/Identification No. of *Vessel/Train	JMS WIRA (ST 1551Z)	*Master/Owner/Charterer	TAPPI LOMBA RANTEALLO
Agents in Singapore	JURONG MARINE SERVICES PTE LTD		
Last place of embarkation	BATAM - INDONESIA	Date of arrival	
Next destination	TUAS - SINGAPORE	Date of proposed departure	

S/N	Name	Sex	Date Of Birth	Nationality	Travel Document	Date Of Expiry	Duties On Board	Fin No : Expiry Date
1	TAPPI LOMBA RANTEALLO	M	26.02.1985	INDONESIAN	C 3506953	10.07.2024	MASTER	G7996324R 14.11.2021
2	ROBERTUS ROY RERUNG	M	26.06.1978	INDONESIAN	C 3515487	12.12.2024	CH OFFICER	G7052186K 31.01.2022
3	MANGADA' SATTU BIN MATIUS	M	24.10.1974	INDONESIAN	B 5803324	12.06.2022	CH ENGINEER	G2750727T 31.01.2022
4	DJUNAWAN	M	20.09.1984	INDONESIAN	B 8432250	04.04.2023	2 / ENGINEER	G7944945N 30.06.2020
5	HENRA	M	20.10.1984	INDONESIAN	C 0193191	22.10.2023	GP	G7739434L 14.03.2021
6	RETNO BANGKIT WIDEKSO	M	08.03.1995	INDONESIAN	B 2028217	20.01.2020	GP	G8858670R 20.09.2020
7								
8								

I certify that the above information is, to the best of my knowledge and belief, true in every particular,

Dated this 13 day of FEBRUARY 2021


 *Master/Owner/Charterer/Agent

*Delete which is inapplicable

Note : If the spaces provided are insufficient, use an additional sheet drawn in the same format and with the heading " Form 22 - Continued ".

GAMBAR KAPAL ASD TUG JMS WIRA



MUSTER STATION BILL

JMS WIRA

FIRE & EMERGENCY	- Continuous ringing of General Alarm bells.
ABANDON SHIP	- 7 short blast and 1 prolonged blast of the whistle and the signal on the General Alarm bells.
MAN OVERBOARD	- SHOUT and pass the word "MAN OVERBOARD" to the bridge, followed by 3 long blast on the whistle.
DISMISSAL from Drill	- From Fire & Emergency Stations, 3 (three) short blast on the whistle and 3 (three) short rings on the General Alarm Bells.

INSTRUCTIONS

- Entire crew and all passengers shall familiarize themselves with the location of the muster station and respective duties in an emergency immediately upon joining.
- Entire crew shall be briefed on their emergency duties, during training drills.
- Crew on watch will remain on watch upon hearing the Emergency Signal until being relieved.
- Every crew participating in the abandon ship drill will be required to wear a Life Jacket.
- Person discovering **FIRE** shall immediately notify the bridge and trigger the alarm.
- Upon hearing the signal, "**MAN OVERBOARD**", look out for fallen persons, Throw life buoys near person overboard and post look-outs. When towing, steps to be taken to maintain security of tow and to prevent collision.
- When at sea, all water tight doors and port holes shall be closed, at All Times.
- The following colours denotes the different Life Rafts assigned to each crew onboard

	Starboard Side Life Raft		Port Side Life Raft
--	--------------------------	--	---------------------

THIS LIST IS TO BE POSTED IN THE WHEEL HOUSE, ENGINE CONTROL ROOM, ALLEYWAYS/QUARTERS OF EVERY DECK & COMMON MESS AREA

No.	RANK / NAME	FIRE	ABANDON SHIP	MAN OVERBOARD	OIL SPILL
1	Master TAPPI LOMBA RANT EALLO	- Overall in Command - In Charge of Situation - In charge of communications with Company's DPA / shore / 3rd party	- In Charge of Portside Life Raft - Overall in Command - Don Life Jacket - Incharge of external communications	- Overall in Command - In Charge of Situation	- Overall in Command - In Charge of Situation
2	Ch. Officer ROBERTUS ROY RERUNG	- Supervise Fire Fighting Party & In Charge at Fire Scene - Leader on medical party	- Starboard Side Life Raft - Don Life Jacket - Carry out GMDSS Radio - In Charge of Carrying Documents, SART	- Supervise Recovery - Team Leader at Scene - On look out with radio	- Supervise Containment & Clean Up Parties
3	Chief Engineer MANGADA' SATTU	- In Charge of Engine Room - Shut Off Ventilation & Fuel - Prepare M/E for Manoeuvring - Provide portable fire pump	- Port Side Life Raft - In Charge of Engine Room - Don Life Jacket - On Order from Master, Secure & Abandon Ship. Carry Engine Log Book	- In Charge of Engine Room - Standby Engines	- In Charge of Containment Party - Shut off all F.O. Valves and Ventilators
4	2nd Engineer DJUNAWAN	- In Charge of Fire Fighting Team - Don B.A Set - Provide fireman suit and don it	- Starboard Side Life Raft - Don Life Jacket - Assist Launching of Life Raft	- Assist Chief Officer at Scene	- Assist Chief Engineer as directed - Sounding of Tanks
5	G P 1 HENRA	- Assist Chief Officer at Scene - Provide portable fire pump	- Port Side Life Raft - Don Life Jacket - Assist Launching of Life Raft	- Assist Chief Officer at scene - Provide additional lifebuoy, lifeline	- Assist Chief Engineer as directed
6	G P 2 RETNO BANGKIT WIDEKSO	- Assist Fire Fighting Party, Boundary Cooling - Provide Fire Extinguishers - Close Fire Flaps, Dampers & W/T Door	- Starboard Side Life Raft - Don Life Jacket - Assist Launching & Lowering of Starboard Side Embarkation Ladder	- Assist Launching & Lowering of Embarkation Ladder	- Containment Party - Insert Scupper Plugs to drainage - Assist Chief Engineer as directed

DAFTAR ISTILAH

- ABK : Singkatanm dari Anak Buah Kapal yaitu semua orang yang bekerja di atas kapal yang memiliki PKL, buku pelaut dan masuk dalam daftar sijil.
- Awak Kapal : Yaitu Nahkoda dan Anak Buah Kapal
- Crew List* : Daftar seluruh Awak Kapal yang melakukan dinas kapal
- Followership* : Kesiediaan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, memperlihatkan kemampuan bekerjasama dalam kelompok dan membangun suasana saling mendukung dalam kelompok
- IMO : Singkatan dari *International Maritime Organisation* adalah Organisasi maritim internasional di bawah naungan Perserikatan Bangsa Bangsa.
- ISM Code : Singkatan dari *International Safety Management Code*, yaitu kode manajemen tentang keselamatan pengoperasian kapal dan pencegahan pencemaran yang telah disahkan oleh IMO dengan resolusi no. A.741(18) dan menjadi bab IX SOLAS' 1974.
- Perwira : Anak buah kapal (ABK) yang di sijil oleh perusahaan menjadi Perwira.
- SMS* : Singkatan dari *Safety Management System*, yaitu Suatu sistem terukur dan terdokumentasi yang memungkinkan personil perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan perusahaan.
- STCW* : Singkatan dari *Standards Of Training Certification and Watchkeeping*, merupakan sebuah konvensi internasional tentang standarisasi pelatihan, sertifikasi dan dinas jaga bagi para pelaut
- SOLAS : Singkatan dari *Safety Of Life At Sea*, merupakan sebuah kovensi Internasional tentang keselamatan jiwa di laut.