

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



**MAKALAH
OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA OPERASIONAL KAPAL
PATROLI PANGKALAN PLP KELAS II TUAL**

Oleh :

NASARIUS EDMON METURAN

NIS.02258/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2019

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



**MAKALAH
OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA OPERASIONAL KAPAL
PATROLI PANGKALAN PLP KELAS II TUAL**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Diklat Pelaut - I**

Oleh :

NASARIUS EDMON METURAN

NIS.02258/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2019

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



TANDA TANGAN PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : NASARIUS EDMON METURAN
NIS : 02258/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA OPERASIONAL KAPAL
PATROLI PANGKALAN PLP KELAS II TUAL

Jakarta, Mei 2019

Pembimbing materi

Capt. Rudiana MM
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP.195805191993031001

Pembimbing penulisan

A. Chalid Pasyah Dipl. Tesl. MPd
Pembina (IV/a)
NIP. 19600814198202101

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Suhartini, S.Si.T., M.M.Tr
Penata (III/c)
NIP. 19800307 200502 2 002

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



TANDA TANGAN PENGESAHAN MAKALAH

Nama : NASARIUS EDMON METURAN
NIS : 02258 / N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN NAKHODA DALAM
MENINGKATKAN KENERJA OPERASIONAL KAPAL
PATROLI PANGKALAN PLP KELAS II TUAL

Jakarta, Juni 2019

Penguji I

Capt. Abdul Rochman MM.
Pembina Tk.1 (VI/b)
Nip.196510311997091001

Penguji II

Capt. Sugiyanto.

Penguji III

DRA Puji Reknati Psi MPd
Pembina (IV/a)
Nip.195808281985032001

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Suhartini, S.Si.T., M.M.Tr
Penata (III/c)
NIP. 19800307 200502 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena telah melimpahkan karunia dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah sebagai persyaratan untuk memenuhi kurikulum dan silabus Diklat Pelaut Tingkat-1 Angkatan 52 bidang studi Nautika (ANT-I) tahun ajaran 2019 di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta. Dalam hal penulisan makalah ini, penulis memilih judul:

" OPTIMALISASI KEPEMIMPINANS NAKHODA DALAM MENINGKATKAN KINERJA OPERASIONAL KAPAL PATROLI PANGKALAN PLP KELAS II TUAL "

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan makalah ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis sehingga kritik dan saran sangat diharapkan dari pembaca, untuk kesempurnaan makalah ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada:

1. Bapak Capt. Marihot Simanjuntak, MM sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Suhartini.S.SiT M. MTr. sebagai Kepala Jurusan Nautika.
3. Ibu Vidya Selasdini,M.MTr. sebagai Kepala Divisi Pengembangan
4. Bapak Capt. Rudiana, MM. sebagai Dosen Pembimbing Materi Makalah.
5. Bapak Chalid pasyah , sebagai Dosen Pembimbing Penulisan Makalah.
6. Seluruh dosen STIP yang telah memberikan ilmu serta bimbingannya dengan tulus dan ikhlas selama belajar di kampus tercinta.
7. Orang tua kandung maupun mertua yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan selama sekolah.
8. Istri dan anak tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungannya selama ini dalam segala hal.
9. Kakak – kakak dan adik tercinta atas dukungannya.
10. Seluruh Teman – teman ANT I angkatan 52 untuk solidaritas, masukan dan kerja samanya selama berlangsungnya sekolah DP-I.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR SINGKATAN	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian	5
F. Waktu dan Tempat Penelitian	6
G. Sistematika Penulisan	7
H. Metode Penelitian	8
I. Saran dan Kesimpulan	9
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	10
B. Kerangka Pemikiran.....	30
BAB III : ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	30
B. Analisis Data.....	34
C. Pemecahan Masalah.....	46
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

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 diinginkan, karena penilaian dari setiap manusia adalah *relative* yang tergantung terhadap sudut pandang, pengetahuan atau pun dari latar belakang dalam melakukan penilaian.

Seorang pemimpin bergaya *transformatif* 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. Seseorang yang 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 ditetapkan oleh organisasi sebagai wakil dari suatu perusahaan yang ditempatkan di kapal untuk diangkat sebagai *Top Manager* di atas kapal, yang bertugas mengendalikan agar berjalannya sistem 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 maritim.

Dalam tugasnya seorang nahkoda tentulah ada halangan rintangan yang dihadapi. Dalam hal ini, tidak hanya untuk memastikan kesesuaian pengoperasian kapal berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan 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 *crew* 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 mengelola 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 ditemukan baik itu ketidak harmonisan terhadap anggota organisasi di atas kapal ataupun ketidak efektifan kinerja yang di akibatkan oleh keputusan-keputusan maupun sistim kepemimpinan Nahkoda yang di buat hanya berlandaskan pengalaman, intuisi individu, ataupun atas dasar ilmu kepemimpinan dan manajemen Nahkoda yang terbatas.

Begitu pula dengan kepemimpinan atau pemimpin di atas Kapal negara, Nakhoda kapal patroli Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP) Kementerian Perhubungan ataupun

Nakhoda Kapal Negara adalah Komandan atau pejabat yang diberikan kewenangan sebagai pemimpin tertinggi atau pemegang komando diatas kapal negara.

Pada tanggal 5 Januari 2019 Wit terjadi permasalahan di kapal pada saat selesai kegiatan patroli dan kapal kembali ke pangkalan tiba-tiba cuaca buruk ombak dan angin kencang pada saat itu Nahkoda berada di anjungan dan memerintahkan salah satu ABK untuk menutup pintu gudang haluan yang masih terbuka namun dengan alasan keselamatan ABK tersebut tidak melaksanakan perintah Nahkoda sehingga terjadi perselisihan antara Nahkoda dan ABK tersebut, sangat jelas penulis melihat gaya kepemimpinan Nahkoda sedikit otoriter dan kurang menguasai ilmu kepemimpinan serta komunikasi ke bawah kurang baik karena lebih mengedepankan emosional dan tidak memiliki ijazah kepelautan yang sesuai dengan peraturan sehingga rendahnya kepemimpinan dan sering mengancam bawahan untuk dimutasi. Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian serta membuat karya ilmiah dengan judul **“Optimalisasi Kepemimpinan Nakhoda Dalam Meningkatkan Kinerja Operasional Kapal Patroli Pangkalan PLP Kelas II Tual.**

Dalam penulisan makalah ini dilakukan pengkajian dengan menggunakan fakta-fakta dari pengalaman dan pengetahuan yang dipadukan secara harmonis serta struktural dengan mengembangkan faktor - faktor yang ada kemudian di ambil suatu kesimpulan.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Belum maksimal kepemimpinan Nakhoda diatas kapal Patroli KPLP.
- b. Belum optimal komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan di Kapal Patroli KPLP.

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 belum maksimal kinerja kepemimpinan nakhoda diatas kapal patroli KPLP dan belum optimal komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, maka penulis akan menjelaskan secara teori menurut kepustakaan serta menurut para ahli mengenai permasalahan tersebut.

1. Kepemimpinan, Pemimpin dan Kekuasaan

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang - orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas (field manual 22-100).

Adapun definisi dari kepemimpinan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Peter G, Northouse dalam bukunya Kepemimpinan, teori dan Praktek edisi keenam (2013:5). Kepemimpinan adalah Proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Veithzal rivai, Bachtiar dan Boy Rafli Amar dalam bukunya Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi (2014:2-3). Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan

bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Pemimpin

Dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan keluarga, organisasi, perusahaan, kantor sampai dengan pemerintahan sering kita dengar sebutan, kepemimpinan serta kekuasaan. Ketiga kata tersebut memang memiliki hubungan yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Pemimpin berarti orang yang melaksanakan kepemimpinan tersebut. Untuk lebih jelasnya berikut kami sajikan definisi pemimpin dari beberapa ahli:

Menurut Freddy Numberi dalam bukunya *Kepemimpinan Sepanjang Zaman* (2010:5). Pemimpin adalah orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi, sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafli Amar dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (2014:1-2). Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan – alasannya.

Menurut Wirawan dalam bukunya *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (2013:9). Pemimpin adalah tokoh anggota masyarakat yang dikenal secara langsung atau tidak langsung oleh pengikutnya.

Menurut Lao Tzu. Pemimpinan yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpin itu.

Menurut Robert Tanembaum. Pemimpinan adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasikan demi mencapai tujuan perusahaan.

c. Kekuasaan

Kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya. Ketiga kata yaitu Pemimpin, Kepemimpinan serta Kekuasaan yang dijelaskan diatas memiliki keterikatan yang tak dapat dipisahkan. Karena untuk menjadi pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tetapi banyak faktor. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya, atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

2. Teori-teori Kepemimpinan

Memahami teori-teori kepemimpinan penting artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi. Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain :

Menurut Pamudji dalam bukunya Kepemimpinan Pemerintah Indonesia (2002:145-152). Teori-teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor yang memunculkan 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*)

Teori ini mengajarkan bahwa kepemimpinan itu memerlukan serangkaian sifat-sifat, ciri-ciri atau perangai 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. Oleh Karena pemimpin dianggap demikian teori ini disebut *generates*. Teori ini berkesimpulan bahwa “*leaders are born and not made*”.

Teori ini mempunyai kelemahan-kelemahan, antara lain:

- 1) Diantara pendukung-pendukungnya tidak ada persesuaian atau kesamaan mengenai perincian sifat-sifat dimaksud;
- 2) Terlalu sulit menetapkan sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin;
- 3) Sejarah membuktikan bahwa situasi dan kondisi tertentu memerlukan sifat-sifat yang tertentu pula.

Karena kelemahan-kelemahan tersebut, maka dikembangkan teori lain yaitu teori lingkungan.

b. Teori Tukar menukar (*Exchange theory*)

Teori ini berdasarkan asumsi bahwa interaksi social 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 gerak, yaitu gerak dari pengikut-pengikut yang digerakan oleh pemimpin. Hal ini dapat terjadi karena saling menguntungkan.

3. Karakteristik Pemimpin

Menurut Thariq Muhammad Assuwaidan dan Faisal Umar Basyarshit dalam bukunya Pemimpin (2006:153-199) terdapat lima karakter pemimpin yaitu:

a. Visi yang tepat

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

b. Keseimbangan

Dikatakan bahwa dalam kehidupan manusia terdapa empat kekuatan yaitu;

1) Akal

Dimana beradanya target-target hidup, wawasan dan ketrampilan.

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 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 ke akrabannya 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. Serta dikatakan bahwa pengetahuan adalah kekuatan, agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan juga dalam pengambilan keputusan.

2) Manajemen

Yakni kemampuan pemimpin dalam memberikan penghargaan dan sanksi yang adil yang di dasarkan pada kemaslahatan umum 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.

3) Orientasi

Pemimpin yang mampu bermusyawarah, berdialog, menganalisa dan mencermati secara mendalam untuk menemukan kebenaran. Kepercayaan terhadap pemimpin melahirkan keikhlasan pengikut terhadap keputusan pemimpin. Tekad dan semangat pemimpin melahirkan orientasi keputusan yang berimbas pada ke efektifan kepemimpinan. Orientasi keputusan pada keadilan serta melakukan perubahan secara bertahap dan mencari klarifikasi terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan.

4) Kewibawaan

Adalah kemampuan seseorang melahirkan suatu perbuatan yang dilarang dan melarang suatu perbuatan yang diperbolehkan.

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 dan Ciri – Ciri Kepemimpinan

Menurut Suwondho dalam bukunya Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial (2014:16) terdapat empat model atau gaya kepemimpinan, yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Adalah gaya pemimpin yang otokratis, artinya sangat memaksakan dan mendesak kekuasaannya kepada bawahan.

Ciri gaya kepemimpinan Otoriter yaitu :

- 1) Tanpa musyawarah
- 2) Tidak mau menerima saran dari bawahan
- 3) Mementingkan diri sendiri dan kelompok
- 4) Selalu memerintah
- 5) Memberikan tugas mendadak
- 6) Cenderung menyukai bawahan atau “asal bapak senang”
- 7) Memaksakan kehendak
- 8) Setiap keputusan tidak dapat dibantah
- 9) Kekuasaan mutlak ada pada pimpinan
- 10) Hubungan dengan bawahan kurang harmonis

b. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Adalah gaya pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya.

Ciri gaya kepemimpinan Laissez Faire yaitu :

- 1) Pemimpin bersikap pasif
- 2) Semua target diberikan kepada bawahan

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Nahkoda Belum Cukup Memahami Ilmu Kepemimpinan

Pada tanggal 5 Januari 2019 tepatnya jam 16.00 WIB terjadi permasalahan di atas kapal. Kapal selesai melakukan kegiatan patroli rutin di area perairan Maluku. Karena kondisi cuaca buruk, ombak besar dan angin cukup kencang maka nakhoda memutuskan untuk kembali ke pangkalan atau dermaga. Dalam perjalanan atau pelayaran pulang Nakhoda berada di anjungan dan mendapat informasi dari kepala kamar mesin bahwa pintu gudang depan belum ditutup. Mendapat laporan itu nakhoda segera memerintahkan salah satu anak buah kapal untuk menutup pintu gudang haluan tersebut. Namun dengan alasan keselamatan dirinya, anak buah kapal tersebut menolak perintah nakhoda. Sehingga terjadilah perselisihan atau bersitegang antara nakhoda dan anak buah kapal tersebut. Anak buah kapal merasa keputusan yang di ambil Nakhoda kurang memperhitungkan keselamatan anak buah kapal ataupun dirinya untuk menuju haluan guna menutup pintu gudang depan, anak buah kapal yang di tunjuk oleh Nakhoda tidak bersedia melaksanakan perintah Nakhoda di karenakan alasan ombak yang besar di haluan yang dimana waktu itu bila dipaksakan mematuhi perintah nakhoda, ombak bisa mengenai tubuh anak buah kapal tersebut yang bisa berakibat terpentalnya ABK tersebut ke laut. Nakhoda waktu itu marah – marah karena menganggap anak buah kapal membangkang atau tidak mematuhi perintahnya. Sementara dalam hal ini si Nakhoda sendiri tidak mengutamakan atau memperhitungkan keselamatan anak buah kapal tersebut jika sewaktu-waktu datang ombak dari haluan kecil kemungkinan ABK tersebut akan selamat karena air laut menyapu seluruh

bagian haluan kapal, selain itu mualim jaga pada saat itu juga tidak di mintai saran ataupun pendapat tentang resiko jika memerintahkan salah satu anak buah kapal untuk ke haluan dalam cuaca buruk, ombak besar dari depan dan angin kencang. Dengan demikian menciptakan suasana di atas kapal yang kurang kondusif karena Nahkoda memberikan perintah kepada ABK dengan kurang memperhatikan tingkat keselamatan anak buah kapalnya. Selain itu tindakan anak buah kapal yang melawan perintah nakhoda juga merupakan suatu kesalahan, karena nakhoda merupakan pemimpin tertinggi diatas kapal dan perintah tersebut guna keselamatan kapal dan seluruh penumpang atau *crew* kapal. Sebenarnya bisa dicari solusi dengan jalan ABK yang diperintah nakhoda tadi mengajak dua atau tiga orang anak buah kapal lain untuk menemani menutup pintu gudang di haluan. Disini dibutuhkan ilmu kepemimpinan, bagaimana mengambil keputusan, berhubungan dengan anak buah dan merasakan apa yang mereka rasakan. Pada kenyataannya Nahkoda sering memberikan perintah yang kurang memperhatikan tanpa bisa mendengar masukan-masukan dari perwira–perwira ataupun *crew* di atas kapal.

2. Komunikasi yang Kurang Efektif Dalam Pengoperasian Kapal

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 faktor-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 dipimpinnya. Contoh kasus ini adalah apa yang terjadi di atas kapal. Nahkoda jelas menginginkan kapal yang di komandoinya 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 diatas kapal disebut sebagai satu organisasi. Pada kenyataannya di jumpai bahwa perwira-perwira di atas kapal seperti bekerja sendiri-sendiri tanpa komando yang jelas serta pengarahan yang benar. Contoh, seorang mualim satu yang bertanggung jawab mengenai ABK dan pemeliharaan kapal serta sebagai *chief officer* dan *safety officer*, seharusnya antara nakhoda dan mualim satu

terjalin komunikasi atau diskusi yang baik terhadap rencana–rencana kerja dan keluhan–keluhan serta permasalahan–permasalahan yang terjadi diatas kapal. Diantaranya, pengerjaan *maintenance* kapal, Kapal Patroli KPLP kapal yang cukup berumur tua tentu terdapat beberapa bagian kapal yang berkarat dan seorang Nahkoda mengetahui bahwa tanggung jawab mengenai hal tersebut diemban oleh mualim satu, terkadang nahkoda terlalu sering ikut campur yang tidak perlu dan merusak perencanaan yang telah dibuat oleh mualin satu tanpa ada diskusi sebelumnya. Seperti disaat *maintenance main deck*. Bagian dek sebelum pengecatan memerlukan beberapa tahapan, diantaranya pembersihan karat ataupun kotoran yang jelas harus dilakukan jika memang terdapat karat dibagian-bagian tertentu. Akan tetapi Nahkoda menginginkan langsung di cat dengan alasan menghemat waktu, yang mengakibatkan tak berapa lama karat bertambah parah, cat cepat mengelupas dan timbul merusak cat yang baru. Selanjutnya, nahkoda menyetujui untuk dibersihkan terlebih dahulu tetapi hanya *touch up* dengan alasan menghemat cat, padahal cat baru saja dibeli ataupun didrop dari kantor. Itu mengakibatkan keadaan kapal yang warna-warni padahal telah dijelaskan bahwa sudah cukup lama *main deck* belum dicat kembali dan udah pudar warnanya, dan nahkoda beralasan akan di cat *full* setelah selesai semua pembersihan karat, dan jelas itu memakan waktu lagi karena mengulang kedaerah yang sama dan juga pemborosan cat karena pengecatan ulang, karena sebelumnya telah di *touch up*, dan yang lebih buruk imbasnya adalah tidak terselesaikannya bagian-bagian lain diluar *main deck* yang perlu juga perawatan. Dengan demikian perawatan kapal terhambat dan kurang efektif. 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, 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 Nahkoda telah cukup lama bergantian dikapal tersebut bahkan semenjak sebagai mualim satu. Ironisnya dari nahkoda tidak mengetahui keadaan tersebut dan Nahkoda tidak melaporkannya ke kekantor atau kepala Pangkalan PLP Tual. Terdapat fakta lain menyangkut hal diatas.

Diatas kapal terdapat latihan-latihan keselamatan untuk menghadapi keadaan darurat. Dalam pelatihan pemadaman kebakaran diatas kapal, seperti biasa Nahkoda memegang radio komunikasi di anjungan untuk memonitor latihan. Mualim satu sebagai pemegang komando dilapangan. Setelah alarm kebakaran berbunyi semua serentak menuju *fire station*, lanjut dengan absensi kehadiran dan penjelasan tugas-tugas masing-masing kru pada saat kejadian. Akan tetapi Nahkoda memberikan instruksi untuk langsung menuju ketempat kebakaran pada saat kru sedang menerangkan tanggung jawabnya masing-masing.

Memang benar bila dalam kebakaran sesungguhnya harus segera menuju kejadian, tetapi untuk pelatihan seharusnya kru harus di biasakan dengan menghapuskan posisi dan tanggung jawab mereka agar mampu memahami apa yang harus mereka lakukan. Selanjutnya dalam pelatihan seharusnya ada *briefing* ataupun pengarahan terlebih dahulu sebelumnya dengan para perwira kapal yang bersangkutan dengan peralatan kebakaran ataupun keselamatan juga perihal apa-apa saja yang akan di jelaskan kepada kru dan tujuan pelatihan tersebut. Dan juga *meeting* perihal pelatihan baik sesudah atau sebelum pelaksanaan latihan agar jelas arahnya dan mampu di pahami oleh anak buah kapal. Dari beberapa contoh diatas dapat di ambil kesimpulan nahkoda hanya ingin menjalankan sistem manajemen mengenai keselamatan tanpa peduli apakah anak buah kapal mengerti atau tidak mengerti mengenai apa yang mereka lakukan dan prosedur yang benar dalam melaksanakannya. Nahkoda tidak memahami tujuan sebenarnya dari pelatihan itu sendiri hanya sebagai pelengkap manajemen keselamatan. Dengan demikian nahkoda belum mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen di atas kapal.

Dari fakta-fakta yang terjadi di atas kapal, seperti yang telah di uraikan di atas, penulis melihat beberapa permasalahan yang timbul dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan Nahkoda di atas kapal yaitu:

- a. Kurangnya pemahaman Nahkoda kapal patroli KPLP terhadap ilmu kepemimpinan
- b. Kurangnya komunikasi yang baik yang dilakukan oleh Nahkoda sehingga maksud dan tujuan yang di sampaikan di salah artikan oleh anak buahnya.

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 kriteria seorang pemimpin yang ideal. Kurangnya pemahaman Nahkoda dalam hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, 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.
- b. Manajemen. Nahkoda harus mampu memberikan rasa adil kepada bawahan dengan mengedepankan kepentingan anggota bukan atas dasar kepentingan pribadi.
- c. Orientasi Nahkoda melakukan musyawarah dalam menjelaskan maksud keputuan dan mendengar masukan-masukan anggotanya dalam musyawarah. Keputusannnya dikeluarkan dengan tujuan merubah secara bertahap keadaan yang tidak sesuai dengan kehendaknya.
- d. Kewibawaan. Nahkoda yang efektif tidak terlalu berpedoman pada siasat resmi dan formal. Dia terkadang menggunakan pengaruhnya diluar otoritas formalnya yang sering disebut dengan kewibawaan, yang didapatkan

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dari permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Nahkoda belum cukup memahami ilmu kepemimpinan.
2. Nahkoda tidak memiliki ijazah kepelautan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Nahkoda belum cukup memahami ilmu komunikasi yang baik (unsur-unsur komunikasi) dan safety meeting dilakukan hanya 1 (satu) bulan sekali sehingga terjadi kesenjangan dalam komunikasi.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Memberikan pelatihan kepemimpinan bagi calon Nahkoda di atas kapal dalam bentuk diklat ataupun kursus singkat. Seperti contoh; Diklat teknis fungsional nakhoda kapal patroli, latihan dasar kepemimpinan dan lain sebagainya seperti, diklat perwira KPLP, maupun diklat kepemimpinan (PIM IV).
2. Nahkoda harus memahami nilai - nilai kepemimpinan di atas kapal agar terjadi hubungan harmonis dan kinerja yang optimal dengan ABK kapal.
3. Nahkoda harus meningkatkan ijazah kepelautan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

DAFTAR SINGKATAN

ABK	:	Anak Buah Kapal
SBM	:	Single Buoy Mooring
KKM	:	Kepala Kamar Mesin
ZEE	:	Zona Economy Eksklusif
ANT III	:	Ahli Nautika Tingkat III
PDKN	:	Perwira Dek Kapal Negara
KPLP	:	Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai

DAFTAR PUSTAKA

Bernadine R. Wirjang Dan Susilo Suparto., Kepemimpinan (Jakarta: 2005).

Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo., Manajemen Perusahaan Pelayaran (Jakarta : 2007).

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut., Sertifikasi Keahlian dan Keterampilan Awak Kapal Negara.(Jakarta : 2015).

Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo., Manajemen Perusahaan Pelayaran (Jakarta: 2007).

Freddy Numberi., Kepemimpinan Sepanjang Zaman (Jakarta : Peneberbit PT. Bhuana Ilmu Populer, 2010).

Husna Asamara., Pengantar Kepemimpinan Pendidikan(Jakarta:2007).

John C. Maxwell., Kepemimpinan (Jakarta: 2012).

Mulyana Dan Wiryanto., Komunikasi (Jakarta: 2005).

Pamudji, S., Kepemimpinan Pemerintah Indonesia (Jakarta: 2012).

Peter G. Northouse., Kepemimpinan Teori dan Praktek. (Jakarta: Penerbit PT. Indeks.2013).

Thariq Muhammad Assuwai dan Faisal Umar Basyarhit., Pemimpin (Jakarta: 2006).

Wertherdan Davis, Kinerja (Jakarta: 1996).