

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



**MAKALAH
MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN SEORANG
NAHKODA DALAM RANGKA MENUNJANG
KINERJA DIATAS KAPAL**

Oleh :

IWAN HANDRIYANA
NIS. 02247 / N-1

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2019**

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



**MAKALAH
MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN SEORANG
NAHKODA DALAM RANGKA MENUNJANG
KINERJA DIATAS KAPAL**

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

Oleh :

**IWAN HANDRIYANA
NIS. 02247 / N-1**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2019**

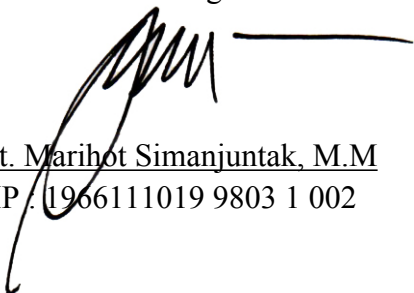
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

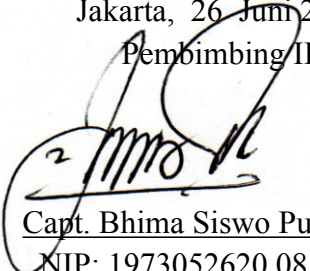
Nama : Iwan Handriyana
NIS : 02247 / N-I
Program Pendidikan : Diklat Pelaut – I
Jurusan : Nautika
Judul : Meningkatkan kepemimpinan seorang nakhoda
dalam rangka menunjang kinerja diatas kapal.

Pembimbing I


Capt. Marihot Simanjuntak, M.M
NIP. 1966111019 9803 1 002

Jakarta, 26 Juni 2019

Pembimbing II


Capt. Bhima Siswo Putro, M.M.
NIP: 1973052620 0812 1 001

Mengetahui :
Ketua Program Studi Nautika

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

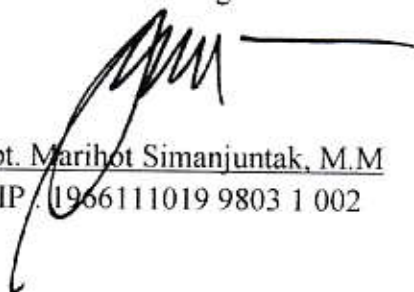
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH


Nama	: Iwan Handriyana
NIS	: 02247 / N-I
Program Pendidikan	: Diklat Pelaut – I
Jurusan	: Nautika
Judul	: Meningkatkan kepemimpinan seorang nakhoda dalam rangka menunjang kinerja diatas kapal.

Pembimbing I


Capt. Marihot Simanjuntak, M.M
NIP. 1966111019 9803 1 002

Jakarta, 26 Juni 2019

Pembimbing II


Capt. Bhima Siswo Putro, M.M.
NIP. 1973052620 0812 1 001

Mengetahui :
Ketua Program Studi Nautika


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

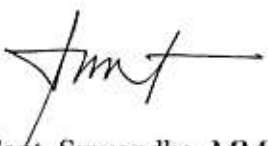
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN




TANDA TANGAN PENGESAHAN MAKALAH

Nama : Iwan Handriyana
NIS : 02247 / N-I
Program Pendidikan : Diklat Pelaut – I
Jurusan : Nautika
Judul : Meningkatkan kepemimpinan seorang nakhoda
dalam rangka menunjang kinerja diatas kapal.

Penguji I


Capt. Suwondho, MM

Penguji II


Giri Atmoko, S.S., M.Si
Nip : 197109041998031011

Penguji III


Melfin Sirait, SE, MM
Nip:197005161996031001

Mengetahui :
Ketua Program Studi 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 : Iwan Handriyana
NIS : 02247 / N-I
Program Pendidikan : Diklat Pelaut – I
Jurusan : Nautika
Judul : Meningkatkan kepemimpinan seorang nakhoda
dalam rangka menunjang kinerja diatas kapal.

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Capt. Suwondho, MM

Giri Atmoko, S.S., M.Si
Nip : 197109041998031011

Melfin Sirait, SE, MM
Nip:197005161996031001

Mengetahui :
Ketua Program Studi Nautika

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

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, bahwa berkat karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan makalah ini sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi kurikulum dan silabus DP-I.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman yang penulis alami, Penulis tertarik untuk menulis makalah yang berjudul **“MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN SEORANG NAKHODA DALAM RANGKA MENUNJANG KINERJA DI ATAS KAPAL”**.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan, bimbingan dan saran yang telah diberikan sehingga tersusunnya makalah ini, kepada :

1. Capt. Marihot Simanjuntak, M.M, selaku Direktur Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.
2. Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr, selaku Ketua Program Studi Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.
3. Ibu Vidya Selas dini, M.M.Tr, Selaku Kepala Devisi Pengembangan Usaha.
4. Capt. Bhima Siswo Putro, M.M., selaku Pembimbing Teknis.
5. Bapak / Ibu, seluruh Dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, Jakarta
6. Rekan-rekan Pasis Program DP - I Nautika dan DP-I Teknik Angkutan-52 Tahun 2019 STIP Jakarta.
7. Adinda Mega & Adinda Ningrat, selaku membantu menyusun makalah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan diterima demi kesempurnaan makalah ini.

Demikian semoga makalah ini bermanfaat terutama bagi pembaca.

Jakarta, 26 Juni 2019

Penulis

IWAN HANDRIYANA
NIS. 02247 / N-I

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 anak buah kapal agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberi pujian, memberikan penghargaan tertentu, bahkan ada 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 didambakan, karena penilaian dari setiap manusia adalah *relative* 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 kharismatik akan menyuntikkan antusias tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Kharismatik ini muncul dari kepribadian seorang yang melebihi dari sekitarnya,

sehingga anak buah kapal mempercayai secara mutlak akan kelebihan kepribadian seorang tersebut.

Pada saat itu penulis bekerja di kapal *fast crew boat* Borneo sebagai Mualim-1 atau *Chief Officer*, dari tanggal 13 Desember 2012 hingga 02 November 2013.

Dalam hal ini penulis mencoba menggali dan memahami apa arti kepemimpinan sesungguhnya, serta apakah saran 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 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 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 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 mengatur 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 ditemui baik itu ke tidak harmonisan terhadap anggota organisasi di atas kapal ataupun ke tidak efektifan kinerja yang diakibatkan oleh keputusan-keputusan maupun sistem kepemimpinan Nahkoda yang dibuat hanya berlandaskan pengalaman, intuisi individu, ataupun atas dasar ilmu kepemimpinan dan manajemen Nahkoda yang terbatas.

Telah di paparkan secara tersurat bahwa penulis dalam penulisan makalah ini hendak mendapatkan ilmu serta pemahaman mengenai arti kepemimpinan sesungguhnya dalam upaya memecahkan permasalahan yang timbul akibat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi yang dilakukan Nahkoda di atas kapal. Agar terlaksananya kelancaran pengoperasian kapal secara berkesinambungan serta meningkatkan kemajuan organisasi yang stabil dan berkelanjutan. Atas dasar penjelasan-penjelasan yang telah di uraikan di atas maka penulis memilih judul :

**“MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN SEORANG NAHKODA DALAM
RANGKA MENUNJANG KINERJA DI ATAS KAPAL”**

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 secara langsung ataupun tidak langsung, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Kurangnya pemahanman Nakhoda dalam Ilmu kepemimpinan diatas kapal
- b. Kurang maksimalnya ilmu bernavigasi dan melayarkan kapal oleh Nakhoda
- c. Belum mampunya Nahkoda menjalankan system organisasi manajemen dengan baik di atas kapal
- d. Kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan diatas kapal
- e. Kurangnya pengalaman sebagai seorang pemimpin atau Nakhoda diatas kapal
- f. Usia yang belum matang sehingga memengaruhi kinerja seorang Nakhoda
- g. Kurangnya ketelitian oleh perusahaan dalam merekrut Nakhoda yang belum mempunyai pengalaman yang cukup.

2. Batasan Masalah

Mengingat sangat luasnya permasalahan kepemimpinan Nahkoda di atas kapal, agar pembahasan tidak melebar jauh maka permasalahan dibatasi hanya meliputi

masalah kepemimpinan Nakhoda di atas *fast crew boat* Borneo, tempat penulis bekerja di mulai bulan Desember 2012 hingga November 2013.

- a. Kurangnya kompetensi Nakhoda dalam ilmu kepemimpinan diatas kapal
- b. Kurangnya pemahaman kepemimpinan dan komunikasi terhadap bawahan diatas kapal

3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah dan batasan masalah sebagaimana tersebut di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dan dapat kita petik betapa banyak faktor yang kemungkinan timbul dan menjadi masalah di atas kapal, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut;

- a. Bagaimana upaya meningkatkan pemahaman seorang Nakhoda dalam ilmu kepemimpinan di atas kapal ?
- b. Bagaimana upaya seorang Nakhoda dalam membangun komunikasi yang baik antara pemimpin dan perwira di atas kapal ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis menyusun makalah ini adalah sebagai berikut :

- a. Aspek Teoritis (Keilmuan)
Memperkaya pengetahuan serta wawasan para pembaca pada umumnya, pemimpin-pemimpin suatu organisasi serta perwira-perwira dan Nakhoda di atas kapal pada khususnya, lebih lanjut untuk memberikan masukan kepada kesatuan kami serta lembaga pendidikan terkait permasalahan kepemimpinan Nakhoda di atas kapal.
- b. Aspek Praktis (Guna Laksana)
Sebagai sumbangan pemikiran bagi para Nakhoda kapal dan perwira-perwira dimanapun bekerja agar mampu memahami ilmu kepemimpinan dan komunikasi dengan lebih baik lagi.

D. METODE PENELITIAN

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

1. Metode Pendekatan

a. Studi Kasus

Mengambil dari permasalahan pengalaman pribadi penulis selama bekerja di atas kapal.

b. Deskriptif Kualitatif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya sehingga hanya mengungkapkan fakta yang ada.

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 *fast crew boat* Borneo. Studi lapangan adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung apa yang ada dilapangan atau dengan kata lain, pengumpulan data tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut yang telah direncanakan. Dengan melakukan observasi penulisan dapat mengambil keuntungan – keuntungan yaitu dengan cara pengamatan, data yang langsung mengenai perilaku yang tipikal dari objek dapat dicatat segera, dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Studi kepustakaan (*Library Research*)

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

3. Subjek Penelitian

Subjek yang menjadi fokus pembahasan oleh penulis dalam penelitian ini adalah optimalisasi kepemimpinan *fast crew boat* Borneo dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas.

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 diatas *fast crew*

boat Borneo dengan teori yang berkaitan dengan masalah yang menjadi fokus 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 Mualim I (Pembantu Nahkoda) sejak bulan Desember 2012 sampai dengan November 2013.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana penulis bekerja sebagai *Chief Officer* diatas kapal *fast crew boat* Borneo, yang beroperasi di perairan Sabah – Sarawak (Malaysia), tipe kapal adalah *fast crew boat*.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk penulisan makalah ini menggunakan sistematika penulisan yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Marunda - 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

a. Latar Belakang

Di dalam latar belakang penulis menyajikan kondisi yang ditemukan diatas kapal, sebab-sebab mengapa masalah yang dipersoalkan perlu diteliti.

b. Identifikasi Batasan dan Rumusan Masalah

Penulis mengidentifikasi masalah yang diceritakan didalam latar belakang, membatasi masalah dimana disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki dan pengalaman yang diperoleh penulis serta merumuskan masalah yang menyebabkan timbulnya masalah.

c. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Menjelaskan garis-garis besar tujuan yang ingin dicapai dan memaparkan manfaat penelitian yang ditujukan bagi para pembaca.

d. Metode Penelitian

Mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada dan terjadi melalui metode pendekatan yaitu studi kasus dan deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data yaitu berupa pengamatan dan wawancara.

e. Waktu dan Penelitian

Menyajikan berapa lama penelitian dan dimana tempat penelitian dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

a. Tinjauan Pustaka

Membuat uraian ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan dan ilmu pengetahuan pendukung, serta dikaitkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Penulisan juga mencantumkan definisi-definisi dari beberapa istilah yang berhubungan dengan permasalahan tersebut.

b. Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran di sebutkan asumsi-asumsi yang berkaitan dengan permasalahan.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Data

Menggambarkan kasus-kasus yang terjadi diatas kapal dari pengalaman penulis sendiri.

b. Analisis Data

Menganalisis data yang terkait dengan permasalahan yang ingin dibahas sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya permasalahan.

c. Pemecahan Masalah

Mengemukakan berbagai cara atau alternatif untuk memecahkan makalah yang telah ditentukan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berisikan jawaban terhadap masalah penelitian yang telah dibuat berdasarkan hasil analisis dan pembahasan.

b. Saran

Berisikan usulan-usulan kongkrit bagi penyelesaian masalah yang dihadapi oleh objek penelitian atau manusia pada umumnya berdasarkan penelitian.

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 dari Nakhoda, maka penulis akan menjelaskan secara teori menurut kepustakaan serta menurut para ahli mengenai permasalahan tersebut.

1. Pengertian Nakhoda menurut UU 17 tahun 2008

Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun tugas serta tanggung jawab dan wewenang seorang Nakhoda adalah :

- a. Bertanggung jawab ketika membawa sebuah kapal dalam pelayaran, baik dari pelabuhan satu menuju ke pelabuhan lainnya dengan selamat
- b. Bertanggung jawab meliputi keselamatan, ketertiban kapal, dan seluruh penumpang atau barang yang ada dalam kapal
- c. Membuat kapal tersebut layak laut (*seaworthy*)
- d. Memperlengkapi alat-alat keselamatan diatas kapal
- e. Mematuhi perintah pengusaha kapal selama tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Sebagai notaris di kapal seperti membuat catatan setiap kelahiran, membuat catatan setiap kematian, dan membuat catatan surat wasiat.

2. Kompetensi Nakhoda menurut STCW 2010 (Amandemen Manila) adalah:

Pimpinan umum di atas kapal, kerana kapal merupakan suatu lingkungan khusus, maka nakhoda diberikan kewenangan otonom dan harus memiliki sertifikasi khusus yang sesuai dengan STCW 2010 (Amandemen Manila).

3. Adapun strukur organisasi di atas kapal sebagai berikut :

No.	Jabatan	Tugas
1.	Nakhoda	Pemimpin di kapal
2.	Chief Officer	Kepala dinas deck
3.	2 nd Officer	Pemeliharaan & koreksi-koreksi peta, perawatan, penerimaan barang
4.	3 rd Officer	Pemeliharaan LSA, FFE, tanki-tanki ballast & FW
5.	4 th Officer	Administrasi muatan dan assist 3 rd Officer
6.	Chief Engineer	Di-charge mesin departemen
7.	2 nd Engineer	Pemeliharaan dan perawatan
8.	3 rd Engineer	Assist 2 nd Engineer
9.	Greaser/Oiler	Melakukan transfer minyak & pelumas
10.	Anak Buah Kapal	Pemeliharaan atas instruksi CO/CE

4. Pengertian Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan

Terkadang pengerertian diantara Adminitrasi, manajemen dan kepinpinan 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.

5. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Prof. Drs. Pamudji MPA. (2002:145-152)

Teori-teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat (*nature*) dari

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

a. Teori 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 yang 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 member 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.

6. Karakteristik Pemimpin

Menurut Thariq Muhammad as Suwaidan (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 terdapat 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 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. 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 di perbolehkan

e. Mengenal Manusia

Seorang pemimpin wajib memahami orang-orangnya dalam pengertian yang Sebenarnya. Dia harus turun ke lapangan. 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.

7. Gaya-Gaya Kepemimpinan

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

b. Pemimpin Birokratis

Gaya kepemimpinan ini 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. 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.

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 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.

8. Komponen Kepemimpinan

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

a. Maksud Tujuan

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

b. 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.

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 dalam mencapai tujuan bersama.

d. Kepercayaan

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

9. Level Kepemimpinan

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

a. Jabatan

Jabatan adalah level terendah dalam kepemimpinan tingkatan awal. Satu-satunya pengaruh yang dimiliki seseorang yang memimpin berdasarkan jabatan adalah pengaruh yang datang bersama dengan jabatannya. Orang lain mengikuti karena keharusan. Orang yang mencapai level ini biasa menjadi atasan, namun mereka memiliki bawahan, bukan anggota tim. Mereka hanya mengandalkan peraturan, kebijakan dan organisasional untuk mengontrol orang-orang mereka. Orang-orang mereka hanya bersedia mengikuti sesuai dengan batasan-batasan kewenangan mereka. Orang-orang mereka biasanya hanya melakukan apa yang diminta dari mereka. Saat pemimpin mengandalkan jabatannya meminta tambahan usaha dan waktu, biasanya mereka tidak memperolehnya. Jabatan adalah satu-satunya tingkatan yang tidak membutuhkan kemampuan dan usaha untuk meraihnya. Siapapun bisa ditunjuk untuk mengisi sebuah jabatan.

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. Anda mengembangkan rasa percaya. Lingkungan menjadi lebih positif, baik di rumah, di tempat kerja, saat bermain, atau saat menjadi sukarelawan.

Agenda untuk para pemimpin di level dua bukanlah menjaga posisi mereka. Tujuan mereka adalah mengenal orang-orang mereka dan menemukan bagaimana mereka bekerja bersama mereka. Para pemimpin menemukan siapa sesungguhnya orang-orang mereka. Pengikut menemukan siapa sesungguhnya pemimpin mereka. Orang-orang membangun hubungan yang kokoh dan bertahan lama. Anda bisa menyukai orang lain tanpa memimpin mereka, namun anda tidak bisa memimpin orang lain dengan baik jika anda tidak menyukai 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. Mereka menyelesaikan segalanya! Itulah alasan mengapa mereka harus naik ke level tiga yang didasarkan pada hasil. Pada level produktivitas, pemimpin memperoleh pengaruh serta kepercayaannya, dan orang-orang mulai mengikuti karena apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi itu.

Banyak hal positif mulai terjadi saat seseorang pemimpin naik ke level tiga. Pekerjaan diselesaikan, rasa percaya diri dan antusiasme meningkat, laba meningkat, orang-orang tidak lagi meninggalkan organisasi itu, dan tujuan tercapai. Di level tiga, kesempatan untuk meningkatkan hasil mulai terasa pengaruhnya. Memimpin dan mempengaruhi orang lain menjadi menyenangkan di level ini.

Di level tiga, pemimpin bisa menjadi orang yang mendorong terjadinya perubahan. Mereka bisa mengatasi masalah-masalah sulit yang akan membuat perbedaan pada tingkatan efektivitas selanjutnya.

d. Mengembangkan Orang Lain

Para pemimpin menjadi besar bukan karena kekuasaan mereka, melainkan karena kemampuan mereka memperdayakan orang lain. Itulah apa yang dilakukan oleh pemimpin di level empat. Mereka menggunakan posisi, relasi dan produktivitas untuk berinvestasi dalam pengikut mereka dan mengembangkan mereka hingga para pengikut itu menjadi pemimpin. Hasil adalah reproduksi pemimpin level empat memproduksi diri mereka sendiri. Produktivitas mungkin bisa membuat anda memenangkan sebuah pertandingan, namun mengembangkan orang lain akan membuat anda memenangkan kejuaraan.

Pertama, kerja sama meningkat sangat tinggi. Mengapa? Karena investasi yang besar dalam diri orang lain memperdalam hubungan dan membantu orang-orang saling kenal satu dengan yang lain lebih baik, serta memperkuat loyalitas. Kedua, Kinerja meningkat. Mengapa? Karena ada lebih banyak pemimpin dalam tim dan mereka membantu meningkatkan kinerja semua orang.

Pemimpin level empat mengubah hidup orang-orang yang mereka pimpin. Sejalan dengan itu, orang-orang mengikuti apa yang telah para pemimpin mereka lakukan. Secara pribadi, dan hubungan mereka sering kali bertahan seumur hidup.

e. Puncak

Tingkatan paling tinggi dan sulit dalam kepemimpinan adalah puncak. Mungkin kebanyakan orang bisa belajar untuk menempati dari level satu hingga ke level empat, namun level lima membutuhkan lebih dari usaha, keahlian, dan perhatian. Biasanya, hanya mereka yang memiliki bakat alamiah untuk seorang pemimpin yang bisa di level ini. Yakni mengembangkan orang lain agar menjadi pemimpin level empat.

Seseorang yang penuh rasa hormat, menyenangkan dan produktif bisa memberikan pengaruh besar dalam diri orang lain dan memperoleh pengikut sangat mudah. Mengembangkan pengikut hingga bisa memimpin sering kali sulit. Kebanyakan pemimpin tidak melakukannya karena tindakan ini membutuhkan usaha lebih banyak, lebih sekedar dari memimpin para pengikut. Bagaimanapun juga, mengembangkan pengikut hingga mereka bisa dan bersedia mengembangkan pemimpin lainnya adalah tugas kepemimpinan yang paling sulit. Namun inilah hasilnya :

para pemimpin level lima mengembangkan organisasi level lima. Mereka menciptakan kesempatan yang tidak diciptakan pada level lainnya. Kepemimpinan mereka meninggalkan keadaan positif dalam pekerjaan mereka. Orang-orang mengikuti mereka karena jati diri mereka dan apa yang mereka wakili dengan kata lain, kepemimpinan mereka memperoleh reputasi positif. Sebagai hasilnya, pemimpin level lima sering kali memimpin lintas jabatan, organisasi, dan kadang kala juga lintas industri.

10. Kaidah Kepemimpinan

Menurut Thariq Muhammad Assuwaiddan dan Faisal Umar Basyarahil (2006:175-188), 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. Didukung oleh pengetahuan mengenai permasalahan tersebut.

b. Manajemen

Pemimpin mampu memberikan rasa adil kepada bawahan dengan mengedepankan kepentingan anggota bukan atas dasar kepentingan pribadi. Pemimpin mampu pula meningkatkan 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. Seorang pemimpin memiliki perencanaan sebelum memutuskan serta inovasi-inovasi yang bertujuan memudahkan dan bertujuan kepada kemaslahatan bersama.

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 resmi 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 finansial, relasi khusus dengan orang-orang hebat, pengetahuan yang luas, jabatan, menanamkan pengaruh, kemampuan berkomunikasi.

11. Fungsi-fungsi Manajemen

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

Fungi 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 atau 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 dari 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 atau pekerjaan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, wewenang, unit-unit kerja yang terkait, siapa yang akan melakukan, apa alat-alatnya serta bagaimana keuangan dan failitasnya.
- c. *Motivating* atau *directing* atau *actuating* adalah penggerakan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan memberikan bimbingan, intruksi, nasehat :
 - 1) Pada *commanding* cenderung hanya memerintahkan, tidak ikut mengamati.
 - 2) Pada *directing* keterlibatan langsung dalam pelaksanaan suatu tujuan.
 - 3) *Actuating* harus menggerakan dengan mengikuti pelaksanaannya. Bila perlu menegur untuk setiap kesalahan-kealahan yang ada.
- d. *Controlling* (pengawasan dan pengendalian) adalah pengawasan apakah pelaksanaan sesuai rencana. Bila terhadap penyimpangan, segera dapat diperbaiki atau dikendalikan.
- e. *Evaluating* (penelitian) adalah proses pengukuran dan membandingkan antara hasil yang sudah dicapai dengan hasil yang seharusnya.

12. Penelitian Kinerja Menurut Werther & Davis (1996:342)

Mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi :

- a. *Performance improvemen* yaitu memungkinkan bawahan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.
- b. *Compensation adjustment* membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement decision* menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- d. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Career planning and development* memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

- f. *Staffing procces deficiencies* mempengaruhi proedur perekrutan pegawai.
- g. *Information alinaccuracies and job design errors* membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analisis*, *job-design*, dan system informasi manajemen sumber manusia.
- h. *Equal employment opportunity* menunjukan bahwa *placement desicions* tidak *dikriminatif*.
- i. *External challenges* kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor *eksternal* seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lain. Biasanya factor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penelitian kinerja, faktor-faktor *ektsernal* ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
- j. *Feedback* memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

13. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Sedermayanti (2007:15) Tujuan dari penilaian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan.
- c. Sebagai dasar pengembangan se-optimal mungkin, sehingga dapat di arahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat atau jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

14. Pengertian Komunikasi

Menurut Ruben dan Stewars (1998:16) 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.

15. Jenis-jenis Komunikasi

Berdasarkan Wiryanto (2005:52) dan Mulyana (2005:74) 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 memberi arti terhadap sesuatu objek yang di amatinya atau terbesit 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 akan 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.

b. 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.

c. 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.

d. Komunikasi antar Pribadi/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 tatap muka antara beberapa pribadi atau 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.

Hubungan antara dua orang dalam bentuk komunikasi yang mereka buat serta disukai untuk menyampaikan dan menerima pesan secara tepat. Terdapat empat aspek penting dalam berkomunikasi di dalam organisasi :

- 1) Pengirim pesan dipercaya oleh penerima pesan.
- 2) Penerima mempunyai pengaruh lebih terhadap pengirim.
- 3) Pengirim menyampaikan gagasan.
- 4) Norma dan kesepakatan keduanya.

Pendapat tersebut cenderung mempertegas unsur-unsur standar dalam melakukan komunikasi. Komunikasi tidak akan terjalin apabila tidak ada penggagas pesan yang hendak dijadikan bahan pembicaraan dan komunikasi akan berarti apabila si pendengar mempunyai pengaruh terhadap penggagas, sebab pendengar akan menaruh perhatian dan menyerap bahan pembicaraan yang dipandang akan sebagai sesuatu yang penting baginya.

Menurut sifatnya komunikasi ini dapat dibedakan atas dua macam yakni komunikasi diadik dan komunikasi kelompok kecil.

- a. Komunikasi diadik adalah proses yang berlangsung antara dua orang yang dalam situasi tatap muka yang dapat dilakukan tiga bentuk yakni percakapan, dialog dan wawancara. Percakapan berlangsung dalam suasana yang bersahabat dan informal. Sedangkan dialog berlangsung dalam situasi yang lebih intim, lebih dalam dan lebih personal serta wawancara bersifat serius dengan adanya pihak yang didominasi pada posisi bertanya dan yang lainnya pada posisi menjawab.
- b. Komunikasi kelompok kecil adalah proses komunikasi yang berlangsung antara tiga orang atau lebih secara tatap muka, dimana anggota-anggotanya berinteraksi satu sama lainnya. Komunikasi ini berlangsung secara terpotong-potong dimana semua peserta dapat berbicara dalam kedudukan yang sama, dengan kata lain tidak ada pembicaraan tunggal yang mendominasi situasi, dalam situasi ini semua anggota berperan sebagai sumber dan juga sebagai penerima informasi.

Perkembangan teknologi informasi semakin maju sehingga terjadi pergeseran makna pengertian komunikasi interpersonal, yakni dengan adanya telepon, email handphone dan internet, apakah komunikasi yang menggunakan alat elektronik seperti itu masih dapat digolongkan sebagai proses komunikasi antar pribadi sekalipun berlangsung tanpa situasi tatap muka.

16. Tujuan Komunikasi

- a. 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 melalui komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan yang lain. Melalui komunikasi kita dapat bekerja sama dengan anggota masyarakat.
- b. 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, dan 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 serta ulang tahun. Dalam acara-acara itu orang mengucapkan kata-kata yang bersifat simbolik.

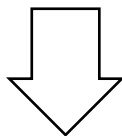
B. KERANGKA PEMIKIRAN

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

KERANGKA PEMIKIRAN

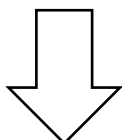
IDENTIFIKASI PERMASALAHAN

1. Rendahnya pemahaman Nakhoda dalam ilmu kepemimpinan di atas kapal.
2. Kurang maksimalnya ilmu bernavigasi dan melayarkan kapal oleh Nakhoda.
3. Belum mampunya Nakhoda menjalankan system organisasi manajemen dengan baik di atas kapal
4. Kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan diatas kapal
5. Kurangnya pengalaman sebagai seorang pemimpin atau Nakhoda diatas kapal
6. Usia yang belum matang sehingga memengaruhi kinerja seorang Nakhoda
7. Kurangnya ketelitian oleh perusahaan dalam merekrut Nakhoda yang belum mempunyai pengalaman yang cukup.



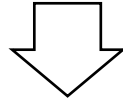
BATASAN PERMASALAHAN

1. Kurangnya kompetensi Nakhoda dalam ilmu kepemimpinan diatas kapal
2. Kurangnya pemahaman kepemimpinan dan komunikasi terhadap bawahan di atas kapal



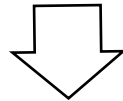
KONDISI YANG DIHARAPKAN

1. Nakhoda memiliki kompetensi yang cukup untuk memimpin di atas kapal
2. Nakhoda memiliki kepemimpinan dan komunikasi yang baik terhadap bawahan di atas kapal



PEMECAHAN MASALAH

1. Diberlakukannya pelatihan-pelatihan kepemimpinan khusus bagi Nakhoda oleh organisasi atau lembaga-lembaga tertentu
2. Meningkatkan kesadaran Nakhoda akan pentingnya ilmu kepemimpinan



Meningkatkan Kepemimpinan Seorang Nakhoda Dalam Rangka menunjang Kinerja Diatas Kapal

Rendahnya kualitas kepemimpinan dan kemampuan komunikasi di atas kapal bisa terjadi karena beberapa factor, yaitu diantaranya; Karakter ataupun pribadi dari pada pemimpin itu sendiri, kurangnya pengetahuan seorang pemimpin terhadap hal-hal teknis di atas kapal, kurangnya pemahaman terhadap tujuan organisasi, ketidakmampuan atau ketidakmauan seorang pemimpin menjalankan fungsi-fungsi manajemen di atas kapal, serta rendahnya kesadaran pemimpin untuk menilai tingkat kepemimpinannya. Dan kurangnya pengetahuan mengenai komunikasi yang efektif dalam memberikan perintah atau arahan kepada anak buah dalam pelaksanaan tugas.

Dengan demikian jika pemimpin mampu mengenali dirinya baik kekurangan ataupun kelebihan, memiliki pengetahuan yang mencukupi dalam pekerjaannya, mampu menjalankan sistem manajemen sesuai dengan tujuan kesatuan, serta mengembangkan ilmunya dalam kepemimpinan, sehingga memiliki kemampuan komunikasi yang baik maka dapat dikatakan pemimpin yang berkualitas.

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Nahkoda Belum Cukup Memahami Ilmu Kepemimpinan

Pada 27 Januari 2013 saat kapal berlayar dari pelabuhan Bintulu (Sarawak-Malaysia) menuju Cakrawala *Oil Field* (Thailand) terjadi permasalahan di atas kapal dimana salah satu anak buah kapal bersitegang dengan Nahkoda, karena merasa keputusan yang di ambil Nahkoda kurang memperhitungkan keselamatan anak buah kapal (ABK) untuk menuju haluan guna menutup pintu gudang depan, yang di tunjuk Nahkoda tidak bersedia melaksanakan perintah Nahkoda di karenakan alasan ombak yang besar di haluan yang sewaktu-waktu bisa mengenai tubuh salah satu ABK tersebut yang bisa berakibat terpentalnya kru tersebut ke laut. Dalam hal ini Nahkoda tidak memperhitungkan keselamatan ABK terebut jika sewaktu-waktu datang ombak dari haluan sehingga kecil kemungkinan ABK terebut selamat, karena air laut menyapu seluruh bagian haluan kapal. Selain itu mualim jaga pada saat itu juga tidak memberi saran ataupun pendapat tentang resiko jika memerintahkan salah satu ABK untuk ke haluan dalam keadaan cuaca yang sedang ombak besar dari depan. Dengan demikian menciptakan suasana di atas kapal yang kurang kondusif karena Nahkoda memberikan perintah kepada ABK dengan kurang memperhatikan tingkat keselamatan kru tersebut. Disini dibutuhkan ilmu kepemimpinan, bagaimana mengambil keputusan, berhubungan dengan anak buah kapal dan dapat merasakan apa yang mereka rasakan. Pada kenyataannya Nahkoda sering memberikan perintah yang kurang memperhatikan keselamatan tanpa bisa mendengar masukan-masukan dari kru-kru lain 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 factor-faktor tersebut dan lebih condong pada pemahaman jabatan yang tertinggi adalah yang harus di ikuti tanpa peduli masalah 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 bawah komandonya 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 system keselamatan, peralatan dan system 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.

Salah satu contohnya, seorang mualim satu yang bertanggung jawab mengenai ABK dan pemeliharaan kapal serta sebagai *chief officer* dan *safety officer*, jarang sekali diajak berdiskusi mengenai masalah 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, pengerjaan *maintenance* kapal, *Fast Crew Boat* Borneo kapal yang cukup berumur tentu terdapat beberapa bagian kapal yang berkarat dan seorang Nahkoda mengetahui bahwa tanggung jawab mengenai hal tersebut diemban oleh mualim satu, terkadang 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 deck sebelum pengecatan memerlukan beberapa tahapan, diantaranya pembersihan karat yang jelas harus dilakukan jika memang terdapat karat dibagian-bagian tertentu. Akan tetapi Nahkoda menginginkan langsung di cat dengan alasan menghemat waktu, yang pada akhirnya mengakibatkan tak berapa lama karat bertambah parah dan timbul merusak cat yang baru. Selanjutnya, nahkoda menyetujui untuk dibersihkan terlebih dahulu akan tetapi hanya *touch up* dengan alasan menghemat cat, padahal cat baru saja di

supply. Hal itu mengakibatkan keadaan kapal yang warna-warni padahal telah dijelaskan bahwa sudah cukup lama *main deck* belum dicat kembali dan warna yang pudar, dan nahkoda beralasan akan di cat *full coat* setelah selesai semua pembersihan karat, dan jelas itu memakan waktu lagi karena mengulang pekerjaan yang sama dan juga pemborosan cat karena pengecatan ulang, disebabkan 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 tidak efektif. Pada akhirnya mualim satu mengambil inisiatif sendiri tanpa merundingkan dengan Nahkoda mengenai perawatan kapal, hanya menunggu respon dari Nahkoda dan bahkan tidak berdiskusi untuk membicarakannya. walaupun ada hanya komunikasi satu arah tanpa ada masukan berarti karena Nahkoda sering kali memaksakan pendapatnya.

Fakta lain terungkap setelah melakukan inspeksi rutin tangki air tawar, ditemukan bahwa tangki air tawar dalam keadaan kondisi buruk (*poor condition*) dimana catnya banyak yang terkelupas sehingga karat yang sudah menebal dan menyebabkan kondisi kotor karena tidak pernah dibersihkan, pipa-pipa yang termakan karat dan beberapa berlubang bahkan ada beberapa lempengan sudah menipis. Itu menjadi bukti perawatan yang tidak optimal dan tanpa perencanaan, padahal Nahkoda telah cukup lama bekerja di kapal tersebut.

Terdapat fakta lain menyangkut hal diatas, suatu ketika awak kapal melakukan latihan-latihan keselamatan untuk menghadapi keadaan darurat. Dalam pelatihan pemadaman kebakaran diatas kapal, seperti biasa Nahkoda memegang radio komunikasi di ajungan untuk memonitor selama pelatihan. 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 kru pada saat kejadian. Akan tetapi Nahkoda memberikan intruksi untuk langsung menuju ketempat kebakaran pada saat kru sedang menerangkan tanggung jawabnya masing-masing. Memang benar bila dalam kebakaran sesungguhnya harus segera menuju kejadian, akan tetapi untuk pelatihan seharusnya kru harus di biasakan dengan menghapuskan posisi dan tanggung jawab mereka agar mampu memahami apa yang harus mereka lakukan saat dalam keadaan

darurat. Kemudian dalam pelatihan seharusnya ada briefing terlebih dahulu sebelumnya dengan para perwira kapal yang bersangkutan dengan peralatan kebakaran ataupun alat-alat keselamatan. Dan juga meeting perihal pelatihan baik sesudah atau sebelum pelaksanaan latihan agar jelas arahnya dan mampu di pahami oleh anak buah kapal.

Dapat di ambil kesimpulan nahkoda hanya ingin menjalankan system manajemen dari kantor mengenai keselamatan tanpa peduli apakah anak buah kapal mengerti atau tidak 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 bahwa penulis melihat beberapa permasalahan yang timbul dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan Nahkoda di atas kapal yaitu :

- a. Kurangnya pemahaman Nahkoda terhadap ilmu kepemimpinan
- b. Kurangnya komunikasi yang efektif 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 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 dirasa kurang efektif 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 keputusan dan mendengar masukan-masukan anggotanya dalam musyawarah mufakat. Keputusannya 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 disebabkan diantaranya; status social, kondisi financial, relasi khusus dengan orang-orang hebat, pengetahuan yang luas, jabatan, menanamkan pengaruh, kemampuan berkomunikasi.

Nahkoda yang belum mampu menguasai bagaimana cara mengambil keputusan yang baik, hasil keputusannya lebih cenderung atas dasar nama baik dirinya dimata kelautan bukan untuk tujuan organisasi yakni kelancaran pengoprasian kapal. Perlu diketahui bahwa perwira diatas kapal memiliki jam kerja yang teratur, tidak seperti anak buah kapal lainnya dimana setiap melakukan pekerjaan memiliki penilaian. Begitu pula dengan Nahkoda, itupun bila dikalkulasikan selama satu bulan, setiap perwira tidak mampu memenuhi criteria jam kerja yang teratur yang ditentukan oleh kesatuan. Bagaimana mungkin Nahkoda menuntut bawahannya menyesuaikan dengan jam kerja aktualnya, dimana jam tersebut sangat tinggi jika dibandingkan dengan yang didapatkan Nahkoda dan perwira lainnya. Sedangkan Nahkoda 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 kepelautannya, karena tidak terdapatnya kurikulum mengenai kepemimpinan. Selain dari pada itu telah diketahui bahwa Nahkoda diatas kapal dan perwira kapal pada umumnya tidak dibekali dengan ilmu kepemimpinan.

Satu kenyataan yang menarik mengenai pewira kapal niaga dibandingkan dengan perwira Angkatan laut dan perwira militer adalah bahwa umumnya mereka tidak diajarkan seni kepemimpinan, biasanya mereka harus memetikanya selama berkarir. Sekarang setiap pemimpin harus memperhatikan orang-orang yang dipimpinnya. Dia harus peka terhadap kebutuhan, harapan dan kekhawatiran terhadap anak buah kapal. Pemimpin dikapal tidak hanya harus menyediakan dirinya siap untuk menasehati pegawai mengenai pekerjaan mereka, tetapi bila perlu harus pula bersikap dapat didekati dan ahli mengambil hati orang.

Dengan 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.

Ke-efektifan komunikasi Nahkoda berkaitan dengan pencapaian dalam organisasi diatas kapal dan waktu pelaksanaannya. Berdasarkan data yang telah kurang efektif dalam mengambil atau 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 seperti, 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 yaitu kesatuan. Seorang Nahkoda harus memiliki komunikasi dengan baik sehingga pengetahuan dalam segi teknis pengoperasian kapal dapat disampaikan dengan lugas serta tegas ke ABK maupun dalam seni berhubungan dengan pihak lain seperti bawahannya, serta mampu menguasai ilmu kepemimpinan. Nahkoda harus memahami otoritasnya, tidak hanya

ingin menyampaikan apa yang dikehendaknya melainkan harus pula mendengar apa yang menjadi, menerima 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 akan saling melengkapi satu sama lain. Tanpa kepercayaan dan pengetahuan komunikasi yang baik, seorang pemimpin akan takut gagal dalam menggunakan otoritasnya.

Dengan demikian komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) antara Nahkoda dengan para ABK nya 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 serta mempertegas perbedaan walaupun status berbeda, memberi penghargaan rasa hormat terhadap perbedaan dan keyakinan.
- c. Empati yaitu keadaan sikap/mental yang ditunjukkan oleh seorang nahkoda 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 ABK melakukan prestasi di bidang kerjanya masing-masing.
- e. Dukungan yaitu sesuatu yang diberikan kepada ABK dari seorang Nahkoda sebagai bantuan agar dapat merubah sikap atau mental lebih baik dalam penyelesaian tugas, melalui bersikap deskriptif serta memberikan evaluasi agar lebih baik untuk perkembangan anak buah kapal.

Dapat dikatakan bahwa Nahkoda hanya mengandalkan jabatannya dalam mengeluarkan perintah keputusan dan tindakan tanpa menyampaikan masalah tersebut secara proposional. Seringkali Nakhoda terfikir benar

dalam benaknya, itulah kebenaran menurut pendapatnya tanpa mau menerima masukan ataupun mengevaluasi apa yang telah di lakukannya. Hal tersebut dapat di sebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu : Merasa lebih tau, lebih berpengalaman, lebih lama di atas kapal dan merasa lebih berpengetahuan dari yang lainnya, seperti gelas yang merasa penuh oleh air maka akan sulit untuk mengisinya kembali. Faktor lain adalah, pengalaman Nahkoda itu sendiri dimana selama menjabat sebagai mualim tidak terlatih untuk melakukan perencanaan dan target-target yang semestinya di capai selama di atas kapal, dengan kata lain kurangnya rasa tanggung jawab terhadap keseluruhan kondisi kapal, bahkan seringkali selalu mgandalkan tanggung jawab dari Nakhoda penggantinya. Dengan demikian perusahaan dapat mengalami kerugian yang cukup besar bila perawatan tidak berjalan dengan baik atau mengalami kerusakan disebabkan tidak adanya perencanaan kerja yang optimal. Sehingga patut untuk di waspadai adalah jika dapat mengakibatkan terancamnya keselamatan di atas kapal karena kondisi kapal yang tidak laik laut.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Nahkoda belum cukup memahami ilmu kepemimpinan

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

1) Diberlakukannya Pelatihan-pelatihan Kepemimpinan Khusus Bagi Nahkoda 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 ataupun 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 Nahkoda khususnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan. Sekali

lagi masalah ini masih menemui hambatan karena perusahaan masih berpedoman bahwa manajemen di atas kapal lebih berperan di bandingkan dengan seni kepemimpinan di atas kapal. Prihal 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. Berita baiknya tetap ada, yakni Nahkoda dapat secara verbal meminta langsung kursus ataupun pelatihan-pelatihan mengenai ilmu kepemimpinan kepada perusahaan tertentu, karena ada beberapa perusahaan meminta masukan kepada nahkoda tentang pelatihan-pelatihan apa saja yang di butuhkan para anak buah kapal. Terkadang suatu perusahaan mempunyai DPA (*Designated Personal Ashore*) yang dapat memberi pelatihan terhadap Nahkoda.

2) Meningkatkan Kesadaran Nahkoda Akan Pentingnya Ilmu Kepemimpinan

Alternatif pemecahan masalah ini adalah yang termudah dan juga yang tersulit. Yang termudah karena berkaitan langsung oleh Nahkoda 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 Nahkoda adalah seseorang yang telah cukup berpengalaman dan merupakan tingkat jabatan tertinggi di atas kapal. Pemecahan masalah dapat di mulai dengan kesadaran Nahkoda sebagai pemegang tanggung jawab terbesar dan sebagai peran tertinggi di atas kapal. Di tangannya kekuasaan terbesar dan di pundaknya segala beban di serahkan. Nahkoda harus dengan cermat menyadari prihal tersebut.

Nahkoda juga harus memiliki tujuan, visi dan misi yang jelas, terarah dan memiliki sikap optimis dan pantang menyerah. Di lanjutkan dengan karakter pemberani yang berlandaskan kebaikan serta perhitungan yang matang. Dengan demikian beberapa factor tersebut telah cukup menjadikannya pemimpin yang ideal dan memahami ilmu kepemimpinan.

Dari alternatif pemecahan masalah yang telah di uraikan, maka penulis memilih meningkatkan kesadaran Nahkoda akan pentingnya

ilmu kepemimpinan dengan memperhatikan komponen-komponen kepemimpinan itu sendiri, dengan keterangan sebagai berikut :

- a) Maksud tujuan, Nahkoda yang memahami ilmu kepemimpinan akan menggunakan akal dan melakukan tindakan dengan memegang teguh maksud tujuan organisasi, dengan cara ini maka Nakhoda akan tetap focus dan konsisten.
- b) Pengetahuan, Nahkoda 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.
- c) Otoritas, Nahkoda 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, Nahkoda harus member inspirasi dan mendapat kepercayaan diri dari seluruh ABK dan lingkungannya. Tanpa kepercayaan dan pengetahuan maka seseorang akan takut serta ragu-ragu menggunakan otoritasnya.

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

Di situasi lainnya ia mengubah gaya kepemimpinannya menjadi partisipatif untuk meminta masukan mengenai kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kerja sama dan kepedulian terhadap para anggotanya. Adapun Nakhoda 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 Nahkoda 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.

b. 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 alternatif pemecahan masalah untuk permasalahan ini antara lain :

1.) Membentuk Sistem Komunikasi Informasi Yang Baik Di Antara Para ABK kapal Dalam Pengambilan Keputusan

Yang di maksud dalam hal ini adalah, Nahkoda melahirkan formula khusus untuk dalam masalah penyampaian informasi mengetahui apakah keputusan yang di ambil dan tindakan yang di lakukan telah efektif.

Dengan mempertimbangkan 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 serta keseluruhan anak buah kapal sebelum mengambil keputusan.

Terkadang permasalahan akan timbul disebabkan keputusan menjadi kurang efektif karena lamanya waktu pengambilan keputusan ataupun belum memahaminya para anggota lainnya mengenai esensi masalah yang sebenarnya, sehingga terlalu banyak pendapat yang malah terkadang memperuncing permasalahan.

Tidak jarang permasalahan yang di buat dalam musyawarah menjadi bahan pembicaraan yang mengakibatkan suasana kapal kurang kondusif, karena disebabkan adanya perbedaan pemahaman dan pendapat, wawasan serta kedewasaan dalam melihat permasalahan.

Mengenai penilaian ke efektifan keputusan ataupun tindakan yang di dasari hal tertentu dapat mengakibatkan penghalalan segala cara untuk mencapai tujuan tersebut.

2.) Meningkatkan Seni Berhubungan Dengan Orang Lain Untuk Menanamkan Pengaruhnya Kepada Orang Lain Dengan Cara 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 memberi perhatian lebih terhadap hal-hal yang di putuskan melalui pengamatan dan interaksi bersama anak buah 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 tanpa pertimbangan, seperti tanpa berargumen, menyatakan pendapat atau saling mengingatkan tentang tujuan organisasi, apabila sang pemimpin melakukan kesalahan ataupun sebaliknya.

3.) Mengorientasikan Setiap Keputusan Dan Tindakannya Pada Produktivitas dan Kemaslahatan 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 teteapi pemecahan masalah ini mencangkup 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 kemaslahatan 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 seorang 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 anak buah 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. Dan seorang pemimpin mampu memahami situasi dan kondisi dalam pengambilan keputusan dan tindakan, dimana permasalahan ataupun pekerjaan yang satu dan yang lainnya tentu memiliki perbedaan masing-masing. Dapat digaris bawahi 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 Nahkoda dalam mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi yang dimiliki maka akan terlahir keputusan-keputusan terbaik yang dapat diterima oleh para ABK kapal.

2. Evaluasi alternatif pemecahan masalah

a. Nahkoda belum cukup memahami ilmu kepemimpinan

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

1) Diberlakukannya pelatihan-pelatihan kepemimpinan khusus bagi Nahkoda.

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

Kerugian daripada alternatif pemecahan masalah ini adalah terkadang Nahkoda kapal yang sedang cuti berlayar menolak untuk mengikuti pelatihan dengan alasan sedang berkumpul dengan keluarga atau sedang mengikuti acara lainnya.

2) Mengikuti kesadaran Nahkoda akan pentingnya ilmu kepemimpinan.

Keuntungan daripada alternatif pemecahan masalah ini adalah Nahkoda terlibat langsung dalam pelatihan, sehingga Nahkoda mendapatkan ilmu kepemimpinan dan merasa mempunyai tanggung jawab baik terhadap keselamatan seluruh anak buah kapal maupun terhadap kapal itu sendiri. Kerugian daripada 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 diatas kapal artian masih sulit diterapkan dalam kepemimpinan diatas kapal.

b. Komunikasi yang kurang efektif dalam pengoperasian kapal.

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

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

Keuntungan daripada alternatif pemecahan masalah ini adalah Nahkoda melahirkan formula khusus untuk dalam hal penyampaian informasi sehingga

ABK kapal bisa memahami dengan mudah setiap keputusan yang diambil seorang Nahkoda.

Kerugian daripada alternatif pemecahan masalah ini adalah lamanya waktu pengambilan keputusan ataupun belum memahaminya para anggota lainnya terjadi keterkambatan pengambilan keputusan bisa membayangkan kapal beserta isinya.

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

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

Kerugian daripada alternatif pemecahan masalah ini adalah mengawasi langsung pekerjaan dilapangan serta memberi perhatian lebih terhadap hal-hal yang akan diputuskan melalui pengamatan dan interaksi bersama anak buah kapal.

3) Mengorientasikan Setiap Keputusan dan Tindakannya Pada Produktivitas dan Kemaslahata Organisasi di Atas kapal

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

Kerugian daripada 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 :

Membentuk system komunikasi informasi yang baik di antara para ABK 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. Kurangnya kompetensi Nakhoda dalam ilmu kepemimpinan diatas kapal dapat mengakibatkan :
 - a. Komunikasi yang kurang efektif dalam pengoperasian kapal
 - b. Hilangnya rasa percaya dari krew terhadap Nakhoda
2. Kurangnya pemahaman kepemimpinan dan komunikasi terhadap bawahan diatas kapal dapat mengakibatkan :
 - a. Terjadinya ketidak patuhan untuk mengikuti semua arahan atau perintah dari Nakhoda
 - b. Terjadinya ketidak harmonisan antara sesama krew kapal

B. SARAN

- a. Memastikan perekrutan calon Nakhoda kapal mempunyai sertifikat kompetensi sesuai dengan yang sudah di standarisasikan.
- b. Memastikan bahwa calon Nakhoda mempunyai pengalaman yang mencukupi untuk dijadikan sebagai pemimpin diatas kapal.
- c. Memastikan calon Nakhoda tidak memiliki record atau riwayat buruk selama bekerja diatas kapal.
- d. Memberikan pelatihan kepemimpinan bagi calon Nakhoda di atas kapal dalam bentuk diklat ataupun kursus singkat oleh DPA.
- e. Membuat satu sistem komunikasi yang efektif di atas kapal serta memberikan pembekalan kepada para Nakhoda dan ABK tentang komunikasi efektif.

- f. Nahkoda harus memahami nilai-nilai kepemimpinan di atas kapal agar terjadi hubungan harmonis dan kinerja yang optimal dengan ABK kapal
- g. Nahkoda harus memahami tujuan dari kepemimpinannya serta menerapkan fungsi manajemen yang baik agar organisasi di atas kapal dapat berjalan dengan baik serta efisien
- h. Nahkoda harus meningkatkan kemampuan komunikasi agar dalam memberikan instruksi dan arahan perintah dapat diterima serta di jalankan dengan baik oleh anak buah kapal
- i. Lembaga Pendidikan Maritim agar lebih *Concern* mengenai ilmu kepemimpinan, dengan memasukkan ilmu kepemimpinan dalam kurikulum pendidikan untuk menciptakan generasi pemimpin masa depan yang berkualitas dan efektif.
- j. Secara khusus di tujukan untuk program pendidikan Ahli Nautika ataupun Tehnika tingkat satu agar di berikan mata kuliah khusus kepemimpinan, agar dapat menjadi bekal yang baik agar dapat di terapkan di atas kapal.
- k. Membentuk system komunikasi informasi yang baik di antara para anak buah kapal dalam setiap pengambilan keputusan.
- l. Meningkatkan seni berhubungan dengan orang lain untuk menanamkan kepada orang lain dengan cara seringnya melakukan komunikasi interpersonal, serta melakukan kemaslahatan organisasi di atas kapal.
- m. Solusi yang efektif di atas kapal untuk menjalin komunikasi antara Nakhoda dan awak kapal adalah, melakukan *safety meeting* setiap pagi sebelum melakukan aktifitas, membuat *management plant system*, membuat *permite to work* pada aktifitas tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Arni, Muhammad, Komunikasi Organisasi (Jakarta: Bumi Aksara, 1983)

Mulyana, Deddy, Ilmu Komunikasi (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2000)

Bernadine, Wirjang, Kepemimpinan (Jakarta: Erlangga, 2005)

Suptandar, Pamudji, Kepemimpinan Pemerintahan (Jakarta: Bhuana, 2012)

Maxwel, John, *Leadership* 101 (New York: Mic Publishing, 2014)

Catron, Jenni, *Extraordinary Leadership* (Yogyakarta: Andi Offset, 2017)

http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_21_92.htm

<http://indonesian-sailor.blogspot.com/2017/11/tugas-tanggung-jawab-nakhoda.html>

Hull No : 134

JCB OIL & GAS SERVICES SDN

BHD(525411-V)

Lot 4 & 5, Level 7

Wisma Damai Point, Luyang

88300, Kota Kinabalu

Sabah

Tel 088-217 001/217 003

Fax 088-217 002

Email admin@jcb.com.my

website www.jcb.com.my



MV BORNEO 1 VESSEL SPECIFICATIONS

VESSEL	
Classification	ABS+A1 HSC+AMS "Crewboat"
Registry/Flag	Kota Kinabalu/Malaysia
Built	2005 (Deliver 2006)
IMO No	9369447
Official No	332208
Call Sign	9WIH8

MAIN PARTICULARS

Length Overall	39.575 m
Beam	7.5 m
Moulded Depth	3.65 m
Moulded Draft	1.90 m
Summer Freeboard	1.788 m

CARGO DECK

Deck Cargo	70 Tonnes
Clear Deck Space	97.4 m ²
Safe Deck Loading	2.5 t per sq m

ACCOMODATION	
Cabin/Berths	4/8
Hospital	2 bunks
Seating	68 Reclining Aircraft Type : Economy Seats
Toilets	1 for passenger use only
Entertainment	2 TV (Passenger & Galley)

ELECTRONICS AND CONTROLS

GMDSS	Furuno RC-1800T
VHF	2 Furuno FM-8500
SSB Radio	Furuno FS-2570 + Furuno FS-1503
Satellite Telephone/Fax	Sailor 150 Fleet broadband, Thrane Mini-M
Email	Broadband
GPS	Furuno GP-32
Depth/Echo Sounder	1 unit depth-Furuno 1 unit echo-Furuno FCV-667
Gyro Compass	Robertson RGC50
Magnetic Compass	4" Seamaster
Navtex	Furuno NX500

Lampiran 1

Ship'Particular

Hull No : 134

JCB OIL & GAS SERVICES SDN

BHD(525411-V)

Lot 4 & 5, Level 7

Wisma Damai Point, Luyang

88300, Kota Kinabalu

Sabah

Tel **088-217 001/217 003**

Fax **088-217 002**

Email **admin@jcb.com.my**

website **www.jcb.com.my**



MV BORNEO 1 VESSEL SPECIFICATIONS

VESSEL		ACCOMODATION	
Classification	ABS+A1 HSC+AMS "Crewboat"	Cabin/Berths	4/8
Registry/Flag	Kota Kinabalu/Malaysia	Hospital	2 bunks
Built	2005 (Deliver 2006)	Seating	68 Reclining Aircraft Type : Economy Seats
IMO No	9369447	Toilets	1 for passenger use only
Official No	332208	Entertainment	2 TV (Passenger & Galley)
Call Sign	9WIH8	ELECTRONICS AND CONTROLS	
MAIN PARTICULARS		GMDSS	Furuno RC-1800T
Length Overall	39.575 m	VHF	2 Furuno FM-8500
Beam	7.5 m	SSB Radio	Furuno FS-2570 + Furuno FS-1503
Moulded Depth	3.65 m	Satellite Telephone/Fax	Sailor 150 Fleet broadband, Thrane Mini-M
Moulded Draft	1.90 m	Email	Broadband
Summer Freeboard	1.788 m	GPS	Furuno GP-32
CARGO DECK		Depth/Echo Sounder	1 unit depth-Furuno 1 unit echo-Furuno FCV-667
Deck Cargo	70 Tonnes	Gyro Compass	Robertson RGC50
Clear Deck Space	97.4 m ²	Magnetic Compass	4" Seamaster
Safe Deck Loading	2.5 t per sq m	Navtex	Furuno NX500

Lampiran 3

FCB. Borneo



Lampiran 2

IMO CREW LIST

ARRIVAL ☐

DEPARTURE ☒

1. Name of Ship & Official No	2. Master's Name	3. Owner or charters
BORNEO I	SALLAN ALLAN	JCB Oil & Gas Sdn. Bhd.
4. Name of Agent	5. Last Place of Embarkation	6. Date of Arrival
SHIPPER LOGISTIC	BINTULU PORT	
7. Ship's Register	8. Next Destination	9. Date of Proposed Departure
MALAYSIAN	BINTULU OIL FIELD	

No.	Family Name / Given Name	Sex	Date of Birth	Nationality	Identification No. Document (Seaman's / K Passport No.	Date sign on board	Rank/ Duties on Board
01	SALLAN ALLAN	M	06.10.1962	MALAYSIAN	621006-49-5404	08.12.2012	MASTER
02	IWAN HANDRIYANA	M	21.08.1974	INDONESIAN	B 5755024	08.12.2012	CH.OFFICER
03	ROBBY TARWITO	M	13.04.1981	INDONESIAN	B 1508504	08.12.2012	CHENGINEER
04	SUKRI	M	31.12.1986	INDONESIAN	A 4939535	08.12.2012	2 ND ENGINEER
05	ABDUL HAIRIE SHAH	M	08.07.1986	MALAYSIAN	860708-49-5404	08.12.2012	GREASER
06	AMIRUDIN BIN IDRIS	M	04.12.1969	MALAYSIAN	691204-12-5493	08.12.2012	A/B
07	ANDREAS JOE GEORGE	M	11.02.1993	MALAYSIAN	930411-13-5155	08.12.2012	A/B
08	FAIJUL SOFIAN BIN HASSAN	M	19.09.1991	MALAYSIAN	910919-13-6863	08.12.2012	A/B

EMAIL BORNEO-I :

borneo1@jcb.com.my

UPDATE

01 JANUARY 2013

DATE AND SIGNATURE BY MASTER AUTHORIZED AGENT OR OFFICER

M. V. BORNEO-I
KOTA KINABALI

IMOCoverse on facilitation of international Maritime Traffics;

IMO EAL
Form : 1000
Date : 08/12/2012
Signature : [Signature]
Stamp : [Stamp]

DAFTAR SINGKATAN

Simbol	Keterangan
ABK	Anak Buah Kapal
FCB	<i>Fast Crew Boat</i>
IMO	<i>International Maritime Organization</i>
STCW	<i>Standard Training Certification Watch keeping</i>
UU	Undang-undang
MPA	<i>Master of Public Administration</i>
SE	Sarjana Ekonomi
MM	<i>Master Marine</i>
Prof	Profesor
DPA	Designated Personal Anshore