

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL DI
MV. PINTAS LUXURY 1 MELALUI KEPEMIMPINAN NAKHODA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan ANT-1
Oleh :**

LAMBOK PARULIAN TAMPUBOLON

NIS. 03179/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT ANT-1

JAKARTA

2024

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : LAMBOK PARULIAN TAMPUBOLON
N I S : 03179/N-1
Program Pendidikan : Diklat Pelaut - 1
Bidang Studi : Nautika
Judul : **UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL DI MV. PINTAS LUXURY 1 MELALUI PERAN
NAKHODA**

Jakarta, Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Fahmi Umasangadji, M.SI., M.Mar

NIP. 19781213 2005021 001

Ronald Simanjuntak, M.T

NIP. 19750616 2006041 001

Mengetahui :

Kepala Jurusan Nautika

Dr. Meilinasari Nurhasanah Hutagaol, S.SI.T., M.M.Tr.

Penata (III/d)

NIP. 19810503 200212 2 001

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



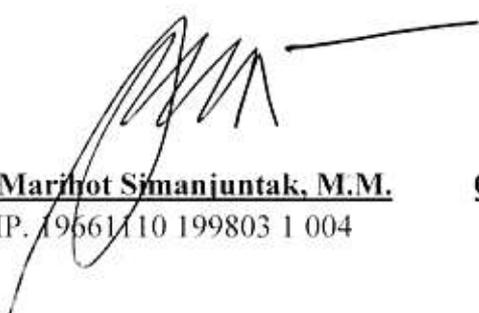
TANDA PENGESAHAN MAKALAH

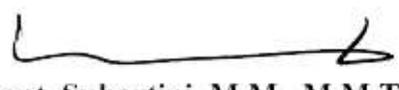
Nama : LAMBOK PARULIAN TAMPUBOLON
N I S : 03179/N-1
Program Pendidikan : Diklat Pelaut - 1
Bidang Studi : Nautika
Judul : **UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL DI MV. PINTAS LUXURY 1 MELALUI
KEPEMIMPINAN NAKHODA**

Penguji I

Penguji II

Penguji III


Capt. Marifot Smanjuntak, M.M.
NIP. 19661110 199803 1 004


Capt. Subartini, M.M., M.M.Tr.
NIP.19800307 200502 2 002


Dr. April G. Malau, S.Si., M.M.
NIP. 19720413 200212 2 001

Mengetahui :
Kepala Jurusan Nautika


Dr. Meilinasari Nurhasanah Hutagaol, S.SI.T., M.M.Tr.
Penata (III/d)
NIP. 19810503 200212 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini dengan judul :

”UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL DI MV. PINTAS LUXURY 1 MELALUI KEPEMIMPINAN NAKHODA”

Sebagai persyaratan untuk memenuhi penyelesaian Program Pendidikan Diklat Pelaut Ahli Nautika Tingkat I (ANT-1) yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Penulis menyadari akan keterbatasan waktu dan kemampuan di dalam penyusunan makalah ini, sehingga masih banyak kekurangan dan hasilnya belum sempurna. Oleh karena itu penulis membukakan diri untuk menerima kritik dan saran-saran yang bersifat positif guna perbaikan makalah ini.

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

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H., M.Mar. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Suhartini, S.SI.T., M.M., M.M.TR. selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Ibu Melinasari Nurhasanah Hutagaol., S.Si.T., M.M.TR. Ketua Jurusan Nautika Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta
4. Bapak Fahmi Umasangadji, M.SI., M.Mar. selaku Dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
5. Bapak Ronald Simanjuntak, M.T. selaku Dosen pembimbing II yang telah meberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah ini.
6. Seluruh Dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas makalah ini.

7. Kedua orang tua saya yang sangat saya kasihi atas segala doa dan nasehat sampai makalah ini dapat terselesaikan
8. Seluruh keluarga terutama untuk istri saya tercinta Junita Panggabean, S. Keb dan anak-anak saya tersayang Justine Valentino Tampubolon dan Gilbert Giovani Tampubolon yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada saya selama saya sekolah.
9. Seluruh rekan-rekan Perwira Siswa (PASIS) ANT I angkatan 70 terlebih-lebih Erwanda Sembiring dan Agil Mandala Putra serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu saya menyelesaikan sekolah saya.

Akhir kata, semoga makalah ini dapat membawa manfaat bagi penulis dan para pembaca yang berkenan membacanya dan terutama di kalangan akademis Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Jakarta, 28 Mei 2024

Penulis

LAMBOK PARULIAN TAMPUBOLON

NIS. 03179/N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR ISTILAH	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
D. Metode Penelitian.....	4
E. Waktu dan Tempat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Faktor Manusia.....	8
B. Organisasi Di Atas Kapal	13
C. Faktor Kondisi Dan Suasana Kerja.....	16
BAB III : ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	18
B. Analisis Data	18
C. Pemecahan Masalah.....	19
BAB IV : PENUTUP	
A. Kesimpulan	29
B. Saran	29
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR ISTILAH

- Leadership : Seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu.
- Applied Science : Penggunaan metode ilmiah dan pengetahuan yang diperoleh melalui kesimpulan dari metode tersebut untuk mencapai tujuan praktis.
- Home sick : Momen ketika seseorang merindukan keluarga yang di rumah.
- Full away : Suatu keadaan dimana sebuah kapal memasuki laut lepas.
- Chief Officer : Dalam Bahasa Indonesia dengan sebutan Mualim I, yaitu penanggung jawab muatan dan penumpang.
- Jetty : Dalam Bahasa Indonesia disebut dermaga, yaitu tempat yang digunakan untuk kapal sandar.
- Bunker : Pengisian bahan bakar kapal.
- Standby : Suatu keadaan dimana kapal sedang menunggu instruksi untuk berolah gerak dalam keadaan ini kapal sudah siap mesin.
- Lambung kapal : Sisi terluar dari kapal atau bodi kapal.
- Sail record : Pengalaman berlayar.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Gambar kapal MV. Pintas Luxury 1
Lampiran 2 : Foto kru kapal MV. Pintas Luxury 1
Lampiran 3 : Ship Particular
Lampiran 4 : Crewlist

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Tabel Organisasi Di Kapal MV. Pintas Luxury 115
Tabel 2.2	Bagan Organisasi Pembagian Tugas Di Kapal Pintas Luxury 1.....16
Tabel 3.1	Urutan Kejadian Di Kapal MV. Pintas Luxury 1 22
Tabel 3.2	Urutan Kejadian Di Kapal MV. Pintas Luxury 124
Tabel 3.3	Urutan Kejadian Di Kapal MV. Pintas Luxury 124

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied science* dalam ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip dan rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Dalam dunia pelayaran, kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi suatu kapal. Peran pemimpin dalam suatu kapal sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan terhadap anak buah kapal, serta 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.

Nahkoda adalah istilah yang berasal dari bahasa Indonesia dan digunakan untuk merujuk kepada kapten kapal atau orang yang bertanggung jawab atas pelayaran dan operasi suatu kapal. Nahkoda memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan mengarahkan kapal serta memastikan keselamatan selama pelayaran. Tanggung jawab nahkoda melibatkan navigasi, keamanan kapal, koordinasi dengan kru dan kepatuhan terhadap peraturan maritim. Nahkoda harus memiliki pengetahuan yang luas tentang navigasi, meteorologi, aturan laut, dan peralatan kapal. Selain itu, Nakhoda juga harus mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi darurat atau kondisi cuaca yang buruk untuk menjaga keselamatan kapal, kru dan muatan.

Dengan kemajuan teknologi maritim dewasa ini membuat kapal-kapal menyesuaikan dengan tuntutan kemajuteknologi dan peraturan-peraturan seperti SOLAS 1974 (Safety of Life At Sea). Di dalam Bab IX SOLAS ini, ISM Code dijelaskan sebagai Ketentuan Manajemen Internasional untuk pengoperasian kapal secara aman dan pencegahan pencemaran.

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penentu keselamatan dan keamanan di atas kapal. SDM menjadi modal dasar bagi suatu organisasi di kapal. Semua hal tersebut memerlukan waktu serta kedisiplinan dengan cara yang tepat untuk mampu menghasilkan SDM yang diharapkan. Sesuai dengan ketentuan SCTW 1978 Amandemen 2010, maka para Pelaut sebagai sumber daya manusia harus membuktikan dirinya bahwa keahlian serta kecakapan yang dimilikinya harus sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan oleh SCTW itu sendiri.

Hal inilah menjadi tantangan berat yang dihadapi oleh setiap pemimpin di atas kapal ditandai dengan volume kerja yang meningkat, efisiensi serta interaksi antar sesama individu yang lebih kompleks yang apabila sumber daya manusia tidak siap dan tidak mampu mengatasi masalah akan menimbulkan persoalan-persoalan, perbedaan-perbedaan, kesulitan-kesulitan, dan perselisihan-perselisihan lain diantara dua individu atau lebih yang dapat menimbulkan terjadinya konflik. Seperti halnya yang terjadi di kapal penulis dimana sering terjadinya konflik antara Nakhoda dan ABK yang berselisih paham masalah pekerjaan di atas kapal dan pernah suatu waktu di daerah perairan Singapura pelayaran dari Batam Center menuju Stulang Laut Johor Bahru Malaysia pada tanggal 07 Februari 2023 sekitar jam 19.00 WIB terjadi perkelahian di atas Kapal MV. Pintas Luxury 1 yang melibatkan Nakhoda dan ABK sehingga berakibat Nakhoda harus diberhentikan dari kapal MV. Pintas Luxury 1 dan dimutasi ke kapal lainnya tersebut karena dianggap tidak mampu memimpin dan mengarahkan ABK sehingga terwujud kerja yang dinamis dan aman.

Fungsi pemimpin tidak sekedar membimbing dan mengarahkan ABK, namun pemimpin juga harus dapat menimbulkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Selain dari pada itu, pemimpin harus mampu meningkatkan motivasi ABK di atas kapal agar dapat melaksanakan segala peraturan dan tugas dengan tepat serta penuh rasa tanggung jawab. Terjadinya perselisihan antara Nakhoda dan ABK dan Perwira dengan Nakhoda juga sering terjadi karena dipicu oleh sifat arogan Nakhoda dalam memimpin sehingga menyebabkan suasana di kapal menjadi tidak nyaman dan bahkan terkadang membuat penurunan kinerja ABK di atas kapal akibat tekanan mental dan pekerjaan yang berlebihan sehingga pelaksanaan tugas serta fungsinya tidak maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan, penulis menemukan permasalahan yaitu masih rendahnya kinerja ABK di MV. Pintas Luxury 1. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan makalah ini penulis memilih judul

**“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL DI MV.
PINTAS LUXURY 1 MELALUI KEPEMIMPINAN NAKHODA”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Pekerjaan yang dilakukan di atas MV.Pintas Luxury 1 sangat beragam dilakukan, untuk itu kepemimpinan nahkoda sangat diperlukan untuk mengorganisir pekerjaan di atas kapal,maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Faktor Manusia atau ABK yang bekerja di atas kapal MV,Pintas Luxury 1
2. Faktor dari Lingkungan Bekerja
3. Pengelolaan waktu kerja tidak teratur
4. Perusahaan tidak terlalu selektif dalam memilih nahkoda

C. BATASAN MASALAH

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas penulis membatasi masalah pada :

1. Faktor manusia atau ABK yang bekerja di atas kapal MV.Pintas Luxury 1.
2. Faktor dari lingkungan bekerja.

D. RUMUSAN MASALAH

Oleh karena luasnya permasalahan pada pelaksanaan pekerjaan diatas kapal MV.Pintas Luxury 1 ,Maka penulis membatasi pembahasan makalah ini hanya tentang Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Anak Buah Kapal Di MV. Pintas Luxury 1 Melalui Kepemimpinan Nakhoda.adapun bahasannya hanya sekitar tentang :

1. Mengapa Faktor Manusia dan ABK mempengaruhi Peningkatan kinerja ABK di atas kapal MV.Pintas Luxury.
2. Bagaimana meningkatkan motivasi kerja anak buah kapal melalui peranan nahkoda sebagai pemegang komando tertinggi di atas kapal.

E. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan permasalahan yang diangkat.

2. Study kasus

Penelitian ini menggunakan teknik analisis study kasus yang terjadi di atas kapal berkaitan faktor Manusia atau ABK yang bekerja di atas kapal MV,Pintas Luxury 1

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data penulis didalam pembuatan makalah ini, menggunakan teknik-teknik pengumpulan data antara lain sebagai berikut:

a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung di atas MV,Pintas Luxury 1 yang berakibat pada terganggunya operasional kapal.

b. Studi Kepustakaan

Penulis mengambil referensi dan buku-buku dan catatan yang berhubungan dengan kapal berkaitan faktor manusia atau ABK yang bekerja di atas kapal

c. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Anak Buah Kapal (ABK) di atas kapal berkaitan faktor Manusia atau ABK yang bekerja di atas kapal

d. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang ditampilkan bersifat deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan data yang ditemukan di lapangan dan membandingkan dengan teori/aturan yang ada.

F. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui dan menganalisis terkait masalah kurangnya kinerja anak buah kapal dalam meningkatkan kinerja ABK di kapal MV.Pintas Luxury 1.

b. Meningkatkan kinerja ABK dengan mengoptimalkan peran kepemimpinan nakhoda.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Memberikan pemahaman kepada pembaca agar lebih memahami peran kepemimpinan Nakhoda di atas kapal sehingga dapat meningkatkan kinerja kru dalam bekerja.
- 2) Dengan karya ilmiah ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi pelaut pelaut yang bekerja di kapal bahwa pentingnya memahami peran kepemimpinan dalam bekerja.

b. Secara Praktis

Manfaat penulisan ini adalah memberikan sumbangan pengetahuan dan pengalaman yang pernah penulis dapatkan selama bekerja di atas kapal MV. Pintas Luxury 1 juga dapat menjadi pengetahuan yang baru bagi pembaca terutama yang ingin bekerja di kapal-kapal penumpang yang bergerak di bidang angkutan jasa.

G. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan tanggal 5 Mei 2023 sampai dengan 4 April 2024.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di atas kapal MV. Pintas Luxury 1

Adapun data kapal tempat penulis bekerja adalah sebagai berikut :

<i>Name Of Vessel</i>	:	<i>MV. Pintas Luxury 1</i>
<i>Call Sign</i>	:	<i>YBA4233</i>
<i>Speed</i>	:	<i>25 Knots</i>
<i>Ship Type</i>	:	<i>Passenger / HSC-A</i>
<i>Gross Tonnage / Net Tonnage</i>	:	<i>291 T / 103 T</i>
<i>LOA / Breadth / Depth</i>	:	<i>38.4 M / 6,80 M / 6,50 M</i>
<i>Main Engine</i>	:	<i>YANMAR 2 x 837 KW</i>
<i>Generator</i>	:	<i>Shanghai Cummins 83 KW / 1500 RPM</i> <i>Shanghai Marathon-6 exin 415-h-75-4</i> <i>Wilson Generator 400 V / 27,5 KW</i>

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan makalah ini disajikan sesuai dengan sistematika penulisan makalah yang telah ditetapkan dalam buku pedoman penulisan makalah oleh STIP Jakarta. Dengan sistematika yang ada maka diharapkan untuk mempermudah penulisan makalah ini secara benar dan terperinci. Makalah ini terbagi dalam 4 (empat) bab sesuai dengan urutan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan makalah ini adalah sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

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

BAB III: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan Deskripsi Data yang diambil dari lapangan, berupa fakta-fakta berdasarkan pengalaman penulis di atas MV. Pintas Luxury 1. Dengan digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis mengenai permasalahan yang terjadi. Kemudian dijabarkan tentang pemecahan dari permasalahan tersebut sehingga permasalahan yang sama tidak terjadi lagi. Dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari perumusan masalah dan saran dari hasil evaluasi pemecahan masalah yang dibahas sekaligus merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Pemimpin

Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memenuhi orang lain guna melaksanakan aktifitas tertentu. Di atas kapal Nakhoda memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan menjalankan sistem kepemimpinan di atas kapal. Adapun pengertian Nakhoda itu sendiri adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum di atas kapal dan mempunyai wewenang serta tanggung jawab tertentu sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.

Definisi Nakhoda dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 tentang pelayaran, mendefinisikan “Nakhoda adalah salah seorang awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan menurut Dr. M Sobry Sutikno pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan (2018:05).

Defenisi kepemimpinan menurut Kartono (2003:34) adalah penggeneralisasian satu seni perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinannya, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Menurut Siagian (2007:8) menegaskan tentang kepemimpinan sebagai berikut:

“Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang untuk bekerja sama menuju ke suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan perkataan lain seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi, agar supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi”.

2. Faktor Manusia

MV. Pintas Luxury 1 adalah kapal yang beroperasi di perairan Singapura dan Malaysia dimana ruang lingkup manusia di atas kapal tersebut sangat terbatas, yang mana hubungan antara faktor manusia, pengetahuan dan keterampilan kru di atas kapal MV. Pintas Luxury 1 memiliki dampak yang signifikan pada dinamika kepemimpinan, terutama ketika Nakhoda menerapkan pendekatan otokratik dan militeristik.

Faktor manusia sangat penting dalam konteks kepemimpinan di kapal. Di lingkungan maritim, kepemimpinan tidak hanya melibatkan aspek teknis dan operasional, tetapi juga melibatkan keterampilan interpersonal dan pengelolaan tim yang efektif. Kapal MV. Pintas Luxury 1 adalah kapal berbendera Indonesia milik perusahaan Malaysia yang mempunyai kru dari berbagai suku yang berbeda budaya dan kebiasaan yang berbeda pula dimana pemimpin mempunyai gaya dan tipe kepemimpinan yang sangat jauh dari harapan para anak buah.

Berdasarkan penulis amati Nakhoda diatas kapal menerapkan kepemimpinan yang mengarah pada tipe kepemimpinan otokratik dan militeristik yang mana menurut Pandji Anoraga (2003:6) dalam buku Psikologi Kepemimpinan mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Mifta Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dalam pandangan penulis selama bekerja di kapal MV. Pintas Luxury 1, Nakhoda tidak sepenuhnya menjalankan prinsip kepemimpinan dengan baik karena banyak kasus dan masalah yang terjadi dimana seorang Nakhoda tidak

menjadi panutan, tauladan bagi anak buahnya karena penerapan gaya kepemimpinan yang sangat berbeda dengan yang diinginkan oleh anak buahnya. Adapun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh nahkoda adalah :

a. Gaya Kepemimpinan *Otokratik*

Kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikirannya dipandang benar, keras kepala, atau rasa angkuh yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

Adapun pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- 2) Bawahan oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- 3) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras dan tidak kenal lelah.
- 4) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- 5) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- 6) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- 7) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

b. Gaya Kepemimpinan *Militeristik*

Menurut Dr. M.Sobry Sutikno Pemimpin tipe Militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik adalah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat dan jabatannya dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahannya dan sukar menerima kritikan dari bawahannya. Oleh karena itu penulis dapat simpulkan bahwa seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang yang mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah.

- 1) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- 2) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahannya.
- 3) Sukar menerima kritikan dari bawahan.

Harusnya seorang pemimpin itu harus memiliki karakter dan sifat kepemimpinan yang bisa memberikan dampak positif kepada anak buahnya. Karena menjadi seorang pemimpin itu, haruslah membawa suasana yang harmonis sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman di atas kapal.

c. Gaya Kepemimpinan *Demokratis*

Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Sedangkan pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi.
- 2) Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral wajib diberi tugas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- 4) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

d. Gaya Kepemimpinan *Kharismatik*

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa *Kharismatik* berarti bersifat Kharisma, seorang pemimpin kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan kharismatik.. Jika dikaitkan dengan pemimpin di atas kapal, maka Nakhoda atau Perwira dapat menggunakan gaya kepemimpinan tersebut dalam mempengaruhi ABK yang dipimpinnya.

Terbatasnya ruang lingkup masyarakat di kapal dan tantangan alam yang selalu datang mengancam kadang-kadang menyebabkan timbulnya tekanan mental yang lebih menonjol pada tiap individu di kapal. Seperti halnya kehidupan di kapal MV. Pintas Luxury 1 tidak ubahnya seperti “gosokan setrika” dengan jadwal yang padat dan berubah-ubah jam keberangkatannya. Di dalam rutinitas padatnya jadwal setiap harinya para AB kadang kala harus bekerja sampai larut malam dalam membersihkan seluruh ruangan dek kapal, dan ini juga mengurangi waktu atau jam istirahat para AB tersebut. Hal itulah yang membuat tingkat kejenuhan dan stres ABK sangat tinggi ditambah dengan tekanan nakhoda yang selalu memicu pertikaian.

Peranan seorang pemimpin di atas kapal sangat berperan untuk meredakan tingkat emosional individu tiap anak buahnya agar menjaga keharmonisan di atas kapal dan juga dapat memotivasi anak buahnya agar dapat memahami makna dari kontrak kerjanya selama berada di atas kapal sehingga dapat timbul komitmen yang baik dari tiap anak buahnya untuk melaksanakan tugasnya sampai akhir masa tugasnya dengan tetap mernperhatikan faktor keselamatan bersama di atas kapal.

Seperti kita ketahui bahwa manusia itu bekerja memerlukan kebutuhan-kebutuhan, dalam teori Moslow yang berjudul *motivation and personality* di sini Moslow menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia atas 3 tingkatan yaitu:

- 1) Kebutuhan yang bersifat psikologi manifestasi ini dalam tiga hal yaitu sandang, pangan dan tempat tinggal, kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer karena kebutuhan ini telah terasa sejak manusia lahir hingga ia meninggal.

2) Kebutuhan keamanan ini mengarah kedua bentuk, yaitu kebutuhan keamanan jiwa dan keamanan harta.

3) Kebutuhan sosial karena manusia makhluk sosial.

Jika salah satu kebutuhan tidak terpenuhi maka dalam kehidupannya akan merasakan sesuatu yang kurang, tetapi karena keterbatasan dan kemampuan manusia mungkin saja tidak dapat terpenuhi semuanya, hal ini akan mempengaruhi mental manusia. Sama halnya dengan kehidupan di atas kapal dimana kita ketahui terbatasnya ruang gerak sehingga perubahan-perubahan mental pelaut harus dikontrol. Sebagai pemimpin di atas kapal mempunyai tanggung jawab terhadap kehidupan di kapal, baik yang menyangkut pekerjaan kesejahteraan personil dan lancarnya pelayaran. Maka dengan demikian para perwira di atas kapal sebagai pemimpin harus mempunyai sifat-sifat kepemimpinan yaitu:

- 1) Kualitas yang paling penting dalam diri seorang pemimpin adalah mempunyai kemampuan dalam membuat keputusan dan yakin bahwa ia selalu mengetahui sepenuhnya tentang semua yang terjadi.
- 2) Pemimpin harus tegas dan adil.
- 3) Pemimpin harus mudah dihubungi semua pihak yang berhubungan dengan operasional kapal.
- 4) Pemimpin harus merupakan seorang pemikir, ia hendaknya menghadapi permasalahan dengan kecerdasan berfikir (D.H.Moreby: 1990: 25).

Dalam sebuah lingkungan kerja di kapal kondisi fisik seseorang itu sangatlah penting karena pengalaman penulis selama di kapal MV. Pintas Luxury 1 faktor kondisi menjadi faktor utama dalam hal penurunan kinerja ABK. Berikut adalah beberapa faktor manusia yang berpengaruh dalam meningkatkan peran kepemimpinan dan kinerja ABK di kapal MV. Pintas Luxury 1. Ada beberapa faktor manusia yang dapat mempengaruhi kondisi fisik ABK. Berikut adalah beberapa faktor manusia yang relevan dalam pembahasan ini :

- a) Beban kerja yang berlebihan dan penjadwalan tugas yang tidak seimbang dapat memberikan dampak negatif pada kondisi fisik ABK. Upaya untuk mengelola beban kerja dengan bijak dan menyusun jadwal tugas yang rasional dapat meningkatkan kesejahteraan fisik

mereka.

- b) Stres dapat memiliki dampak yang signifikan pada kondisi fisik kru. Kepemimpinan yang memahami dan mengelola stres dengan memberikan dukungan psikologis, menetapkan harapan realistis dan menyediakan sumber daya yang cukup dapat membantu menjaga kondisi fisik kru.
- c) Kepemimpinan dapat memainkan peran dalam menetapkan kebijakan waktu kerja yang sehat. Pengaturan jadwal kerja yang rasional, dengan waktu istirahat yang cukup, dapat membantu mencegah kelelahan fisik dan meningkatkan kesejahteraan.
- d) Kepemimpinan bertanggung jawab untuk menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai di kapal. Akses mudah dan cepat ke perawatan medis serta dukungan yang tepat dari kepemimpinan dapat membantu menjaga kondisi fisik ABK.
- e) Budaya Keselamatan: Budaya keselamatan yang ditanamkan oleh kepemimpinan dapat memengaruhi perilaku keselamatan ABK. Kepemimpinan yang mendukung budaya keselamatan yang positif dapat membantu mencegah kecelakaan dan cedera yang dapat mempengaruhi kondisi fisik.
- f) Faktor manusia seperti komunikasi yang efektif dan keterlibatan kru dalam pengambilan keputusan dapat membentuk lingkungan yang mendukung kesejahteraan fisik. Pemimpin yang mendengarkan masukan ABK dan memahami kebutuhan mereka dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik.
- g) Konflik di antara ABK dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental mereka. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola konflik dan mempromosikan hubungan interpersonal yang sehat dapat membantu menjaga kesejahteraan fisik ABK.
- h) Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi ABK dapat memengaruhi motivasi dan kondisi fisik mereka. Kepemimpinan yang memberikan apresiasi secara teratur dapat meningkatkan moral dan kesejahteraan fisik ABK.

3. Organisasi di atas kapal

a. Penanggung jawab pekerjaan / kegiatan

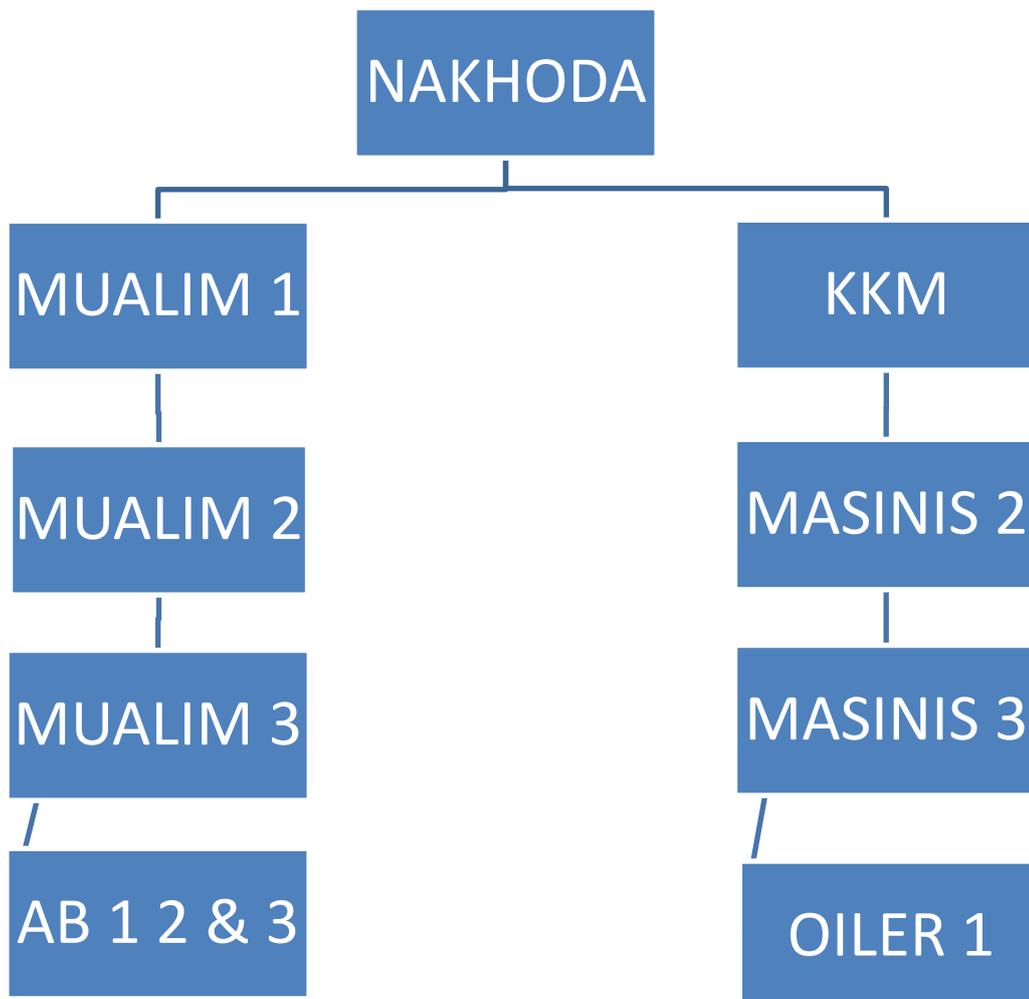
Menurut George P. Terry, seorang ahli management, dalam bukunya yang berjudul: *Principle of Management* menyatakan bahwa type kepemimpinan terdiri dari 6 macam yaitu:

- 1) Type non Pribadi yaitu: Kepemimpinan yang memberikan cermin kurang adanya kontak pribadi yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya.
- 2) Type Pribadi yaitu: Kepemimpinan yang didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya.
- 3) Type Otoriter yaitu: Menganggap kepemimpinan merupakan hak pribadi dan berpendapat bahwa pemimpin dapat menentukan apa saja dalam organisasi tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan yang melaksanakan.
- 4) Type Demokratis yaitu: Pimpinan menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan dan pendapat-pendapat anggota kelompok.
- 5) Type Paternalis yaitu: Pemimpin yang sangat memperhatikan keinginan dan kesejahteraan anak buah.
- 6) Type Indigenous yaitu: Pemimpin yang bersifat pembawaan, type ini sering timbul dalam organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal (Soesilo Martono: 1990: 45).

Yang dimaksud awak kapal dalam pembahasan ini adalah orang yang bekerja di atas kapal. Diatas kapal adalah tanggung jawab seorang Nakhoda untuk memastikan bahwa pengenalan dan pelatihan sudah terlaksana dengan baik. Dimana pelatihan yang baik itu diharapkan dapat menunjang pengoperasian kapal yang aman dan selamat. Permasalahan lain diuraikan pada bab sebelumnya adalah tidak adanya perhatian dari Nakhoda dan Perwira senior untuk awak kapal yang mempunyai penyakit *home sick* sehingga hubungan kerja di atas kapal tidak harmonis. Hal ini erat kaitannya dengan keahlian seorang pemimpin dalam memutuskan sebuah organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah kelompok juga tergantung dari orang-orang yang dipimpinnya. Bila seseorang pemimpin gagal dalam memimpin akibatnya anak buah yang dipimpin itu akan hilang rasa percayanya. Kecurigaan-kecurigaan pun akan terjadi yang akhirnya

menghilangkan keharmonisan dalam bekerja. Keterbatasan yang dimiliki oleh pimpinan di atas kapal, ataupun tiap-tiap individu anak buahnya di atas kapal akan berpengaruh pada tingkah laku dan pemikiran dari masing-masing individu dalam melakukan kegiatan rutinitas di atas kapal serta kurangnya perhatian pimpinan sehingga akan mengalami gangguan dalam melakukan kegiatan dan aktivitas kerja di atas kapal. Hubungan kerja dan hubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari yang harmonis di atas kapal akan sangat berpengaruh terhadap kinerja awak kapal dan betah tidaknya bekerja di atas kapal. Tapi kenyataannya, hubungan seperti itulah yang sering terabaikan, sehingga hasil pekerjaan tidak optimal serta keselamatan kerja tidak diutamakan dan timbul permasalahan yang akhirnya mempengaruhi penilaian.

4. Struktur Organisasi di atas kapal



Tabel 2.1

Bagan organisasi di kapal MV. Pintas Luxury 1

Tabel 2.2

Bagan organisasi pembagian tugas di kapal MV. Pintas Luxury 1

No.	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
1.	Nakhoda	Pimpinan & Penanggung jawab umum.
2.	Mualim 1	Penanganan muatan dan penumpang.
3.	Mualim 2	Penanggung jawab alat-alat navigasi.
4.	Mualim 3	Penanggung jawab alat-alat keselamatan.
5.	AB	Penanggung jawab terhadap kebersihan, pemeliharaan dan perawatan kapal.
6.	KKM	Penanggung jawab utama dalam mengelola dan pemeliharaan mesin kapal.
7.	Masinis 2	Bertanggung jawab dalam membantu KKM dalam mengelola dan memelihara mesin kapal.
8.	Masinis 3	Bertanggung jawab membantu dalam pemeliharaan mesin kapal, melakukan perbaikan kecil, mengelola suku cadang dan mendukung perwira senior dalam tugas operasional harian
9.	Oiler	Bertanggung jawab untuk melakukan pemeliharaan rutin dan pelumasan pada komponen mesin untuk memastikan kelancaran operasi

5. Beban Kerja / tingkat kerumitan pekerjaan

Awak kapal sangatlah berperan penting dalam menunjang keselamatan pengoperasian kapal. Dari deskripsi data yang terjadi bahwa awak kapal tidak mempunyai komitmen dalam melaksanakan kontrak kerja yang sudah disetujui. Kenyataan tersebut akan membahayakan keselamatan dalam pengoperasian kapal. Hal ini dapat terjadi karena awak kapal tersebut tidak punya motivasi saat ia baru naik ke atas kapal. Selain itu juga pada saat calon pelaut akan bekerja di atas kapal milik perusahaan yang diinginkannya itu pastilah ada motivasi dalam dirinya yang menjadikannya tertarik untuk bergabung di perusahaan itu.

6. Faktor Kondisi dan Suasana Kerja

Faktor kondisi dan suasana kerja di kapal sangat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja Anak Buah Kapal (ABK). Kondisi kerja yang baik menciptakan lingkungan yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas. Dalam kehidupan sehari-hari di kapal kondisi lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar dalam kinerja ABK, suasana yang kondusif dan nyaman menjadi penentu dalam menjalankan peran kepemimpinan di kapal MV. Pintas Luxury 1. Beberapa faktor mungkin memiliki dampak yang lebih signifikan dalam situasi tertentu. Dalam pembahasan ini saya akan mencoba memaparkan beberapa faktor yang sering dianggap memiliki pengaruh besar dalam kondisi lingkungan kerja :

- a. Kepemimpinan yang efektif sering kali dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan ABK. Gaya kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan memandu ABK dapat menciptakan lingkungan yang positif.
- b. Budaya keselamatan yang ditanamkan dalam organisasi dan di antara ABK dapat memiliki dampak besar pada kesejahteraan fisik dan mental. Kesadaran akan keselamatan dan penekanan pada praktik keselamatan yang baik dapat mencegah kecelakaan dan cedera.
- c. Komunikasi yang baik merupakan pondasi untuk hubungan yang sehat di antara pemimpin dan ABK. Komunikasi yang efektif dapat memastikan pemahaman yang jelas, mencegah kesalahpahaman, dan mendukung koordinasi tugas.
- d. Beban kerja yang seimbang dan manajemen waktu yang efektif dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental ABK. Pengaturan yang baik dapat mencegah kelelahan dan mengoptimalkan kinerja.
- e. Investasi dalam pengembangan keterampilan dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan ABK. Fokus pada pengembangan individu dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- f. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi dapat meningkatkan motivasi dan moral kru. Ini dapat menciptakan iklim positif di atas kapal.
- g. Kepemimpinan yang mampu mengelola konflik dengan bijak dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penanganan konflik yang baik dapat mencegah dampak negatif pada hubungan di kapal.

- h. Keterlibatan aktif dan partisipasi kru dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Ini dapat memotivasi ABK untuk berkinerja lebih baik.

Penting untuk diingat bahwa faktor-faktor ini saling terkait dan sering kali saling mempengaruhi. Kesuksesan dalam meningkatkan peran kepemimpinan dan kinerja ABK biasanya melibatkan pendekatan holistik yang mempertimbangkan sejumlah faktor yang berinteraksi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman.

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Penelitian ini dilakukan di atas kapal MV. PINTAS LUXURY 1 milik Perusahaan PT. PINTAS SAMUDRA dengan jabatan penulis sebagai *Chief Officer*. Waktu penelitian diambil pada bulan Februari 2023 - Januari 2024. Berikut data kapal MV. Pintas Luxury 1, secara terinci dilampirkan dalam *Ship Particular*. Selanjutnya penulis melampirkan daftar Anak Buah Kapal MV. Pintas Luxury 1 yang beroperasi di rute pelayaran Batam Center - Stulang Laut Johor Bahru Malaysia.

Adapun urutan kejadiannya sebagai berikut :

1. Fakta Kejadian tanggal 06 Februari 2023 di Daerah Perairan Singapura

Jam (WIB)	Keterangan
14.00	Kapal sandar di Jetty A2 pelabuhan Batam Center yang membawa sebanyak 205 penumpang dari pelabuhan Stulang Laut Johor Bahru Malaysia. Kemudian menurunkan penumpang dan barang bagasi.
14.15	Kapal bergerak dari Jetty A2 pelabuhan Batam Center untuk melakukan <i>bunker</i> di pelabuhan Batu Ampar.
15.50	kapal <i>standby</i> di <i>bouy</i> Batam Center dan Nakhoda menginstruksikan semua AB agar melakukan pekerjaan bersih-bersih seluruh ruangan dek dan dilanjutkan dengan pencucian lambung kapal.

17.20	Kapal sandar di <i>Jetty</i> B2 pelabuhan Batam Center mengisi jadwal keberangkatan pukul 17.45.
17.55	Kapal berangkat dari pelabuhan Batam Center menuju pelabuhan tujuan Stulang Laut Johor Bahru Malaysia dengan membawa penumpang sebanyak 197 orang.
20.20	Kapal tiba di pelabuhan Stulang Laut Johor Bahru Malaysia
20.40	Nakhoda memerintahkan semua AB agar melakukan bersih-bersih dan penyemprotan lambung serta geladak kapal dengan air tawar.
21.55	Semua kru kapal MV. Pintas Luxury 1 istirahat

Tabel 3.1- Urutan Kejadian di kapal MV. Pintas Luxury 1

2. Fakta Kejadian 2 tanggal 07 Februari 2023 di daerah perairan Singapura

Jam (WIB)	Keterangan
06.15	Kapal MV. Pintas Luxury 1 berangkat dari pelabuhan Stulang Laut Johor Bahru Malaysia menuju pelabuhan Batam center dengan membawa penumpang sebanyak 215 orang
08.30	Kapal tiba di pelabuhan Batam Center dan sandar di <i>Jetty</i> B2 untuk melakukan penurunan penumpang dan bagasi bawaan penumpang.
09.00	Kapal akan mengisi jadwal keberangkatan pada pukul

	09.30.
09.30	Kapal berangkat dari pelabuhan Batam Center menuju pelabuhan Stulang Laut dengan membawa penumpang sebanyak 158 orang.
11.40	Kapal tiba di pelabuhan Stulang Laut Johor Bahru Malaysia dan langsung menurunkan penumpang dan barang bawaan.
11.50	Kapal berangkat lagi menuju pelabuhan tujuan Batam Center dengan membawa penumpang sebanyak 138 orang.
14.05	Kapal tiba di pelabuhan Batam Center dan sandar di <i>Jetty C2</i> dan langsung menurunkan penumpang dan barang bagasi.
14.25	Kapal <i>standby</i> di <i>bouy</i> Batam Center dan Nakhoda memerintahkan semua AB untuk melakukan bersih-bersih di semua ruangan penumpang dengan menggunakan pengeras suara.
14.35	Belum ada tanda-tanda persiapan dari semua AB untuk melaksanakan pekerjaan bersih-bersih. Berdasarkan informasi dari AB 1 yang pada saat itu ada di lokasi, dia menerangkan kepada penulis bahwa semua AB tidak mendengar informasi yang disampaikan Nakhoda melalui pengeras suara. Karena menurut AB 1 dia Bersama kedua AB lainnya tertidur pulas karena kelelahan.

14.45	Nakhoda menemukan semua AB sedang tertidur dan membangunkan mereka dengan kata-kata kasar dan makian.
17.00	Kapal MV. Pintas Luxury 1 sandar di Jetty A1 untuk mengisi jadwal keberangkatan pada pukul 17.45
17.55	Kapal berangkat menuju pelabuhan tujuan Stulang Laut Johor Bahru Malaysia dengan membawa penumpang sebanyak 102 orang.
19.00	Di tengah perjalanan, tepatnya di perairan Singapura Selat Philips, terjadilah perkelahian di anjungan kapal, dimana salah seorang AB tiba-tiba masuk ke ruang anjungan dengan mengomel-ngomel dan menantang Nakhoda untuk berkelahi. Untunglah pada saat itu dengan cepat dileraikan oleh penulis, Muallim 2 dan Muallim

Tabel 3.2- Urutan Kejadian di kapal MV. Pintas Luxury 1

3. Fakta Kejadian tanggal 08 Februari 2023 di Johor Bahru, Malaysia

Jam (WIB)	Keterangan
06.00	Nakhoda dipertemukan dengan AB yang bertikai dengannya di kantor perusahaan yang berada di Malaysia oleh pemilik kapal. Saat itu Nakhoda meminta maaf kepada AB tersebut dan mereka pun didamaikan. Setelah itu Nakhoda dan pemilik kapal mengadakan meeting dan akhirnya diambil keputusan oleh pemilik kapal bahwa Nakhoda diberhentikan dari kapal MV. Pintas Luxury 1 untuk

Tabel 3.3 - Urutan Kejadian di kapal MV. Pintas Luxury 1

B. ANALISIS DATA

1. Faktor Manusia atau ABK yang bekerja di atas kapal MV, Pintas Luxury 1
Kepemimpinan Nakhoda bukanlah sekadar peran fungsional, melainkan juga mencerminkan kompleksitas individu yang mengemban tanggung jawab besar di atas kapal. Faktor manusia memainkan peran sentral dalam membentuk preferensi dan kecenderungan kepemimpinan Nakhoda, yang melibatkan sejumlah elemen yang saling terkait dan berinteraksi. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai bagaimana pengalaman pribadi, nilai-nilai personal dan budaya mempengaruhi pola gaya kepemimpinan Nakhoda.
 - a. Pengalaman pribadi Nakhoda di kapal sebelumnya menjadi pondasi kuat dalam membentuk pola kepemimpinan. Kondisi cuaca ekstrem, kejadian darurat dan tantangan lainnya menciptakan "pola belajar" yang dapat memengaruhi cara Nakhoda merespon dan mengelola situasi serupa di masa depan.
 - b. Nilai-nilai pribadi Nakhoda, seperti integritas, tanggung jawab dan keadilan, membentuk landasan moral dari mana keputusan dan tindakan kepemimpinan dipandu. Konsistensi antara nilai-nilai ini dan praktik kepemimpinan menciptakan kepercayaan dan kredibilitas.
 - c. Budaya organisasi kapal, yang mencakup norma-norma, ekspektasi dan kebijakan perusahaan, juga berkontribusi pada gaya kepemimpinan Nakhoda. Nakhoda yang selaras dengan budaya organisasi akan lebih cenderung mengadopsi pendekatan yang mendukung visi dan misi perusahaan.
 - d. Pengalaman dan nilai-nilai pribadi memainkan peran dalam sikap terhadap inovasi dan perubahan. Nakhoda yang memiliki ketertarikan terhadap inovasi mungkin lebih bersedia mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan progresif.
 - e. Preferensi terhadap kesejahteraan kru tercermin dalam sikap Nakhoda terhadap aspek-aspek seperti keselamatan kerja, kondisi

hidup di kapal dan kesejahteraan psikologis kru. Faktor manusia ini dapat memengaruhi keputusan kepemimpinan yang melibatkan keamanan dan kenyamanan.

Pemahaman mendalam tentang bagaimana faktor manusia ini berinteraksi dan saling mempengaruhi adalah langkah awal dalam merinci pola kepemimpinan Nakhoda.

2. Faktor dari Lingkungan Bekerja

Faktor Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kepemimpinan Nakhoda di kapal :

- a. Dampak Tekanan Waktu: Kapal sering beroperasi dalam lingkungan dimana waktu menjadi faktor kritis. Tekanan waktu yang tinggi dapat mempengaruhi cara Nakhoda membuat keputusan dengan potensi mengorbankan kualitas keputusan demi efisiensi operasional.
- b. Lingkungan kerja di kapal seringkali melibatkan keterbatasan sumber daya seperti waktu, tenaga dan peralatan. Kepemimpinan Nakhoda harus efisien dalam mengelola sumber daya yang terbatas untuk mencapai tujuan operasional.
- c. Kepemimpinan Nakhoda sering diuji oleh kompleksitas tugas-tugas operasional. Mengelola operasi yang melibatkan banyak variabel dan faktor membutuhkan kepemimpinan yang adaptif dan responsif.
- d. Tekanan dari pihak eksternal, seperti perusahaan atau pemangku kepentingan lainnya, dapat mempengaruhi kepemimpinan. Kepemimpinan Nakhoda mungkin harus menavigasi antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan keselamatan dan kesejahteraan awak kapal.
- e. Budaya organisasi di kapal menciptakan lingkungan kerja yang memengaruhi gaya kepemimpinan. Kepemimpinan Nakhoda yang mendukung budaya keselamatan dan kolaborasi mempromosikan kesejahteraan kru.

Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor lingkungan kerja ini membantu Nakhoda mengelola tantangan dan kesempatan yang muncul di kapal. Kepemimpinan yang efektif memerlukan pemahaman yang holistik terhadap dinamika kompleks dari lingkungan kerja maritim.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Faktor Manusia atau ABK yang bekerja di atas kapal MV, Pintas Luxury 1
Dalam mengatasi faktor manusia atau ABK yang bekerja di atas kapal di atas kapal maka dilakukan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja anak buah kapal di MV. Pintas Luxury 1 melalui kepemimpinan nakhoda yaitu:

a. Pengelolaan waktu kerja yang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Pengelolaan waktu yang sesuai dalam IMO (International Maritime Organization) terkait dengan rest hour (jam istirahat) di kapal laut berdasarkan Maritime Labour Convention (MLC) 2006. adalah penjelasan tentang pengelolaan waktu yang sesuai dalam IMO tentang rest hour: maksimum jam kerja tidak boleh melebihi 14 jam dalam periode 24 jam dan 72 jam dalam periode 7 hari. setiap awak kapal niaga diberikan waktu istirahat paling sedikit 10 jam dalam waktu 24 jam yang dapat dibagi 2, salah satu diantaranya tidak kurang dari 6 jam, kecuali dalam keadaan darurat. untuk kapal penumpang, jam kerja tidak boleh lebih dari 8 jam sehari dan 40 jam per minggu. overtime hanya boleh dilakukan jika tidak dapat dihindari untuk alasan keselamatan.

1) Memperhatikan kesejahteraan dan kondisi mental serta fisik anak buah kapal.

menyeimbangkan antara waktu kerja dan waktu istirahat. menerapkan batas-batas yang sehat antara waktu kerja dan waktu istirahat yang cukup tidak hanya untuk fisik tapi juga untuk mental.. berolahraga secara rutin untuk mengurangi stres dan meningkatkan mood. Mengatasi stres sehari-hari dengan cara yang

efektif.melakukan afirmasi/visualisasi untuk meyakinkan kembali tujuan hidup, mimpi-mimpi, dan keinginan diri sendiri. Menghindari minuman keras dan obat-obatan terlarang tidak mengkonsumsi minuman keras dan obat-obatan terlarang yang dapat mempengaruhi kesehatan mental. menjaga komunikasi/interaksi sosial dengan orang terdekat. Mengkonsumsi makanan yang sehat makan makanan yang sehat dan bergizi untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental.

Dengan memperhatikan kesejahteraan dan kondisi mental serta fisik anak buah kapal secara lebih baik, mereka dapat lebih produktif, lebih seimbang, dan lebih siap dalam menghadapi tekanan hidup di kapal.

- 2) Memastikan fasilitas dan kondisi kerja memenuhi standar keselamatan dan kesehatan.

Memastikan fasilitas dan kondisi kerja memenuhi standar keselamatan dan kesehatan adalah sangat penting untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja. membuat lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan mengawasi faktor-faktor fisik, biologik, ergonomik, dan psikososial yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan penggunaan alat pelindung diri membuat abk menggunakan alat pelindung diri yang sesuai dengan pekerjaan mereka, seperti sarung tangan, wearpack sepatu, helm untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. dengan memastikan fasilitas dan kondisi kerja memenuhi standar keselamatan dan kesehatan, perusahaan dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

2. Faktor dari Lingkungan Bekerja

- a. Perusahaan haruslah lebih ketat lagi dalam menyeleksi calon nakhoda yang akan bekerja di kapal.

Peran perusahaan dalam menyeleksi calon nakhoda yang akan bekerja di kapal sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kinerja kapal. berikut adalah penjelasan tentang peran perusahaan dalam menyeleksi calon nakhoda: pengawasan kualifikasi:

Perusahaan harus memastikan calon Nakhoda memiliki kualifikasi yang sesuai dengan standar industri, seperti memiliki lisensi yang diperlukan dan pengalaman yang cukup

- 1) Perusahaan harus memastikan bahwa calon nakhoda memiliki pengalaman kerja yang cukup dan relevan dengan pekerjaan di kapal, seperti memiliki pengalaman dalam manajemen tim, pengalaman dalam menghadapi situasi darurat, dan pengalaman dalam mengawasi operasional kapal.
- 2) Pengawasan keterampilan: perusahaan harus memastikan bahwa calon nakhoda memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar industri, seperti memiliki keterampilan dalam mengoperasikan mesin, keterampilan dalam mengawasi tim, dan keterampilan dalam membuat keputusan yang cepat dan tepat.
- 3) Dengan memastikan kualifikasi, karakter, pengalaman, sifat, dan keterampilan calon nakhoda yang akan bekerja di kapal, perusahaan dapat memastikan keselamatan dan kinerja kapal, serta meningkatkan kualitas pelayanan kapal.

- b. Perusahaan haruslah mengetahui pengalaman dan latar belakang nakhoda di kapal sebelumnya sehingga jelas dan tidak salah merekrut nakhoda untuk bekerja di kapal.

Peran perusahaan dalam mengetahui pengalaman dan latar belakang nakhoda di kapal sebelumnya sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kinerja kapal. penjelasan tentang peran perusahaan dalam mengetahui pengalaman dan latar belakang nakhoda antara lain:

- 1) Pengalaman pribadi perusahaan harus memastikan bahwa nakhoda memiliki pengalaman kerja yang relevan dan cukup di kapal sebelumnya. pengalaman ini membantu nakhoda dalam mengembangkan pola belajar yang dapat mempengaruhi cara nakhoda merespon dan mengelola situasi serupa di masa depan.
- 2) Latar belakang: perusahaan harus memastikan bahwa nakhoda memiliki latar belakang yang sesuai dengan standar industri. latar belakang ini membentuk landasan moral dari mana keputusan dan tindakan kepemimpinan dipandu. kondisi cuaca ekstrem, kejadian darurat, dan tantangan lainnya menciptakan "pola belajar" yang dapat mempengaruhi cara nakhoda merespon dan mengelola situasi serupa di masa depan.
- 3) Pengawasan kualifikasi: perusahaan harus memastikan bahwa nakhoda memiliki kualifikasi yang sesuai dengan standar industri, seperti memiliki lisensi yang diperlukan dan pengalaman kerja yang cukup. kualifikasi ini membantu memastikan bahwa nakhoda memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengawasi kapal dengan aman dan efektif.
- 4) Pengawasan karakter: perusahaan harus memastikan bahwa nakhoda memiliki karakter yang sesuai dengan standar industri, seperti memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan membuat keputusan yang cepat dan tepat, serta kemampuan mengawasi dan mengendalikan tim kerja. karakter ini membantu memastikan bahwa nakhoda dapat bekerja sama dengan tim dan memastikan keselamatan kapal.

Dengan memastikan pengalaman, latar belakang, kualifikasi, dan karakter nakhoda, perusahaan dapat memastikan keselamatan dan kinerja kapal, serta meningkatkan kualitas pelayanan kapal.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan masalah tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa seorang Nakhoda untuk memahami kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang mencapai tujuan organisasi, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi dan membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan.
2. Peran perusahaan dalam menyeleksi calon Nakhoda yang akan bekerja di kapal sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kinerja kapal. Kualifikasi, karakter, pengalaman, sifat, dan keterampilan Nakhoda harus dipertimbangkan dengan seksama untuk memastikan bahwa Nakhoda memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengawasi kapal dengan aman dan efektif.

B. SARAN

1. Sebaiknya Mengupayakan Peran Kepemimpinan Nakhoda dalam membina Kerjasama yang baik dengan ABK sehingga terjalin hubungan dan komunikasi yang baik antara Nakhoda dan ABK.
2. Perusahaan harus memastikan bahwa calon Nakhoda memiliki Kualifikasi, Karakter, Pengalaman yang sesuai dengan standar industri, seperti memiliki lisensi yang diperlukan dan pengalaman kerja yang cukup. Kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan membuat keputusan yang cepat dan tepat mengendalikan tim kerja.
3. Sebaiknya perusahaan harus lebih teliti lagi dalam merekrut ABK dan Perwira di atas kapal apalagi dalam perekrutan Nakhoda haruslah mengetahui bagaimana sail record di kapal yang terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, (2000), *Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- D.H. Moreby, (1990), *Manajemen Kepegawaian Kapal-Kapal Niaga Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media
- Kartono, Kartini. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpinan Abnormal Itu PT Raja Grafindo Persada, Jakarta)*.
- Moslow (2008) *Motivation And Personality*
- SOLAS 1974 (Safety Of Life At Sea)
- STCW 1978 Amandement 2010
- Sutikno, Soebry (2018) *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*.
- Thoha, Mifta. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan T. Hani Handoko, (2000), Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku*, Yogyakarta : BPFE.Utami
- Munandar, *Kreativitas dan Kebakatan*(Jakarta:Grasindo Pustaka Utama, 1995),
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 192, tentang pelayaran
- Wendy Sepmady Hutahean Wendy, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Ahli Media)

Lampiran 1



Lampiran 2



Lampiran 3

Anggota INSA
No. : 1458/INSA/IX/2007



PERUSAHAAN PELAYARAN NASIONAL
PT. PINTAS SAMUDRA
Terminal Ferry Internasional Batam Centre Office No. 10
Batam Centre, Batam
Telp. : (0778) 467980 Fax. : (0778) 467981

SHIP PARTICULARS

1	Nama Kapal (<i>Name of Ship</i>)	: PINTAS LUXURY 1
2	Tanda Panggilan (<i>Call Sign</i>)	: YBA4233
3	MMSI (<i>MMSI Number</i>)	: 525 101 362
4	IMO (<i>IMO Number</i>)	: 9916680
5	- Tempat Pembangunan (<i>Place of Built</i>) - Tahun Pembangunan (<i>Year of Built</i>)	: Sibu Malaysia : 2019
6	Bendera (<i>Flag</i>)	: Indonesia
7	Pel. Pendaftaran (<i>Port of Registry</i>)	: Batam
8	Tanda Selar (<i>Mark of Tonnage Certificate</i>)	: GT. 291 No. 8590/PPm
9	Konstruksi (<i>Ship's Material</i>)	: Aluminium
10	Klas (<i>Classification</i>)	: BK1
11	Type Kapal (<i>Type of Vessel</i>)	: Ferry Penumpang / HSC-A
12	Ukuran :	
	1). GT/m ³ Isi Kotor (<i>Gross Tonnage</i>)	: GT. 291
	2). NT/m ³ Isi Bersih (<i>Net Tonnage</i>)	: NT. 103
13	Panjang Kapal :	
	a. Length Over All (<i>LOA</i>)	: 38,41 meter
	b. Length Between Perpendicular (<i>LBP</i>)	: 35,22 meter
14	Lebar Kapal (<i>Breadth</i>)	: 6,80 meter
15	Draft (<i>Moulded Drought</i>)	: 1,35 meter
16	Mesin Induk (<i>Engine Maker and Power</i>)	: YANMAR, 2 x 837 KW
17	Kecepatan (<i>Speed</i>)	: 25 Knot
18	Jenis Bahan Bakar (<i>Fuel</i>)	: HSD Solar
19	Jumlah awak Kapal Minimum (<i>Crew</i>)	: 7 Orang
20	Kapasitas Penumpang (<i>Number of Passenger</i>)	: 235 Orang
21	Pemilik (<i>Owner</i>)	: PT. Pintas Samudra

Batam, 3 Desember 2020

PT. PINTAS SAMUDRA


Damian
Direktur Utama

Lampian 4

IMO CREW-LIST

Arrival Departure

Name of Ship MV. PINTAS LUXURY 1		Departure from / Port of Destination BATAM CENTRE / STULANG LAUT MALAYSIA				Page No. <i>Page 1 of 1</i>	
Nationality INDONESIA		Agent in Port PT. PINTAS SAMUDRA				Date of Arr/ Dept 7-Apr-2024	
No	Family name given names	Sex	Rank	Nationality	Place and Date of Birth	Passport No	Date of Expiry
1	LAMBOK P. TAMPUDOLON	M	MASTER	INDONESIAN	Lumban Sihubil 30-01-1981	D8699154	21-09-2027
2	MISLAN	M	CH.OFF	INDONESIAN	Sungai Apil 18-04-1991	C7075946	17-06-2025
3	BENI SAPUTRA	M	2 nd OFF	INDONESIAN	Sel Naning 03-05-1996	E5674554	14 11 2033
4	USMAN EFENDI	M	CH.ENG	INDONESIAN	Rejo Sari 04-03-1995	E2813956	09-03-2033
5	SURYADI SIANTURI	M	2 nd .ENG	INDONESIAN	Simenak-menak 01-11-1988	C5372594	13-11-2024
6	ROY AMOS GINTING	M	3 rd ENG	INDONESIAN	Kabanjaha 08-08-1998	X2497800	14 09 2033
7	ZULFANDI	M	OILER	INDONESIAN	Sungai pakning 17-01-2004	E2449701	27-01-2033
8	NEDY HENDRA	M	ABLESEAMAN	INDONESIAN	TB Karimun 19-09-1964	C7078714	31-03-2025
9	YOHANES TEDEHAL . B	M	ABLESEAMAN	INDONESIAN	Lemahu 31-12-1970	E3363750	14-04-2033
10	SUANDI	M	ABLESEAMAN	INDONESIAN	Dabo Sigkep 26-07-1983	C8272459	23-03-2027

Date and signature by master or authorised agent of officer

IMO Convention on facilitation of International Maritime Traffic
IMO Fal
Form 5



PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : LAMBOK PARULIAN TAMPUBOLON
NIS : 03179/N-I
BIDANG KEAHLIAN : NAUTIKA
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT- I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

A. Judul

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL DI MV. PINTAS LUXURY 1
MELALUI KEPEMIMPINAN NAKHODA

B. Rumusan Masalah

1. Kurangnya kinerja dari Anak Buah Kapal dalam operasional MV Pintas Luxury 1.
2. Kurang disiplinnya Anak Buah Kapal MV. Pintas Luxury 1.

C. Pemecahan Masalah

1. Dengan peran kepemimpinan dari Nahkoda yang mempunyai kemampuan dalam membuat Keputusan dan kebijaksanaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja.
2. Kepemimpinan dapat memainkan peran dalam menetapkan kebijakan waktu kerja dan disiplin yang baik.

Menyetujui :

Dosen Pembimbing I

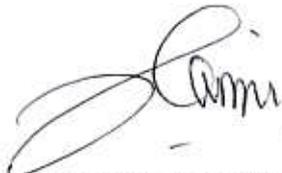
Dosen Pembimbing II

Jakarta, Mei 2024

Penulis


Fahmi Umasangadji, M.SI., M.Mar
NIP : 19781213 2005021 001


Ronald Simanjuntak, M.T
NIP : 19750616 2006041 001


Lambok Parulian Tampubolon
NIS : 03179/N-I

Ka.Div.Pengembangan Usaha


Capt. Suhartini MM.,M.M.Tr
NIP : 19800307 200502 2 002

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
DIVISI PENGEMBANGAN USAHA
PROGRAM DIKLAT PELAUT - I

Judul Makalah : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL DI MV. PINTAS LUXURY I MELALUI KEPEMIMPINAN NAKHODA

Dosen Pembimbing I Makalah : Fahmi Umasangadji, S.SI.T,M.SI

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	12/05/2024	sympul & judul	A
2	13/05/2024	pernyataan perubahn judul	A
3	15/05/2024	Bab I pabahn	A
4	17/05/2024	Bab II pabahn	A
5	20/05/2024	Bab III pabahn	A
6	27/05/2024	Bab IV pabahn	A
7	29/05/2024	slkesi	A

Catatan : Sip Hryahn

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
DIVISI PENGEMBANGAN USAHA
PROGRAM DIKLAT PELAUT - I

Judul Makalah : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL DI MV. PINTAS LUXURY I MELALUI KEPEMIMPINAN NAKHODA

Dosen Pembimbing II Makalah : Ronald Simanjuntak, M.T

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	13 Mei 2024	Kinopsis sk.	
2	15 Mei 2024	Bab I, (Perbaikan) layout Bab II	
3	17 Mei 2024	Bab II - Perbaikan, layout Bab III	
4	20 Mei 2024	Bab III - Perbaikan, layout Bab IV	
5	27 Mei 2024	Bab IV perbaikan	
6	29 Mei 2024	sk.	

Catatan :

.....