

## **Kepemimpinan di atas Kapal**

### **Leadership on a Ship**

**Rini Setiawati<sup>1</sup>, Aswanti Setyawati<sup>2</sup>, Honny Fiva Akira<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>**Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia**  
Corresponding email: [rinikimi@yahoo.com](mailto:rinikimi@yahoo.com)

#### **ABSTRACT**

*The leadership of a ship captain is often a philosophy or role model that is ideally used for professional leaders and family leaders. As we often hear, a leader is commonly related to a boat captain who leads a fleet across a vast sea to the dock, with the power to control the steering wheel. The purpose of this study is to explore the character of the captain's leadership on a ship that can be taken as a leadership philosophy in general. The research method used was a phenomenological approach since the problems studied involve problems that developed in the life of the captain. The phenomenology approach is one of the qualitative method approaches. Broadly speaking, leadership on board represents the ability to gain respect and authority from the crew. On the ship, leadership is a requirement for the growth of the organization of crew activities. In the shipping industry, there is a constant need to identify and nurture future leaders who have the potential to excel in critical leadership roles on board.*

**Keywords:** *ship captain, leadership*

#### **ABSTRAK**

Kepemimpinan seorang nakhoda kapal sering kali menjadi filosofi/role model kepemimpinan yang ideal dipakai untuk pemimpin profesional maupun pemimpin keluarga, sering kita mendengar pemimpin diibaratkan seorang nakhoda kapal yang memimpin armada mengarungi lautan luas menuju dermaga, di tangan nahkodalah kendali kemudi. Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi karakter kepemimpinan nakhoda di atas kapal yang dapat menjadi filosofi kepemimpinan secara umum. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan fenomenologi karena masalah yang dikaji menyangkut masalah yang berkembang dalam kehidupan nakhoda. Pendekatan fenomenologi merupakan salah satu pendekatan metode kualitatif. Secara luas, kepemimpinan di atas kapal mewakili kemampuan mendapatkan rasa hormat dan otoritas di dalam awak kapal. Di atas kapal, kepemimpinan adalah persyaratan untuk pertumbuhan organisasi kegiatan kru. Dalam industri pelayaran ada kebutuhan konstan untuk mengidentifikasi dan membina pemimpin masa depan yang memiliki potensi untuk unggul dalam peran kepemimpinan kritis di atas kapal.

**Kata Kunci:** nakhoda, kepemimpinan

## PENDAHULUAN

Manajemen dibutuhkan untuk semua organisasi baik di darat maupun di kapal karena dengan manajemen diharapkan tujuan dapat dicapai, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang mungkin bertentangan dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Perbedaan antara manajemen perkapalan dan manajemen industri di darat antara lain (1) mobilitas, perusahaan perkapalan mempunyai unit-unit bisnis yaitu berupa kapal yang bergerak (*mobile*) dan menyebar di perairan sedangkan untuk industri darat unit-unit bisnis berada pada tempat yang relatif; (2) lingkungan, di antaranya cuaca, selama menjalankan bisnis proses masing-masing kapal di perairan tentunya dapat mengalami perubahan cuaca yang drastis yang dapat mengganggu pekerjaan baik fisik maupun mental dari karyawan termasuk lingkungan lainnya; (3) resiko, resiko selama melakukan pekerjaan lebih banyak kemungkinan untuk muncul seperti kapal kandas, tenggelam, kebakaran, dan lain-lain; dan (4) proses perekrutan, perusahaan di darat lebih mudah dalam merekrut sesuai dengan kebutuhan baik dari sisi pendidikan, pengalaman dan kriteria lainnya, sedangkan perusahaan pelayaran lebih sulit untuk mendapatkan kriteria yang dibutuhkan karena fasilitas pendidikan dan pelatihan maritim tidak selalu tersedia dan membutuhkan waktu untuk tetap sedangkan pekerjaan pelayaran adalah *mobile*.

Sumber daya manusia (SDM) awak kapal terutama nakhoda memiliki peran penting dalam keselamatan dan keamanan pelayaran. Keberhasilan pengangkutan atau pelayaran melalui laut tidak terlepas dari peranan nakhoda yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan rasa tanggung jawab yang besar serta menyeluruh ketika menjalankan tugasnya. Nakhoda merupakan salah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan tertinggi di kapal yang memiliki wewenang dan tanggung

jawab tertentu, secara otomatis nakhoda mengemban tanggung jawab yang berat atas kapal, awak kapal, muatan dan atau penumpang dalam penyelenggaraan pengangkutan.

Jika dilihat dari paparan di atas, membuat kapalnya layak laut (*laik laut*) dan bertanggung jawab atas keselamatan pelayaran merupakan tanggung jawab dari nakhoda. Undang-undang telah memberikan kewenangan istimewa beserta kekuasaan yang besar kepada nakhoda di atas kapal agar tanggung jawabnya dapat terwujud dan konsekuensi dari besarnya kekuasaan yang diberikan kepada nakhoda tersebut maka nakhoda dapat dipidana atau dapat dituntut secara perdata jika nakhoda tidak mampu melaksanakan tanggung jawabnya pada kapal, penumpang maupun muatan, melalui putusan dari Mahkamah Pelayaran Indonesia. Kehidupan nakhoda sebagai pemimpin di atas laut merupakan fenomena yang menarik untuk diinvestigasi, pengalaman berlayar di laut lepas dapat merupakan laboratorium pengetahuan yang sangat berharga. Secara sederhana tugas pemimpin di atas kapal merupakan: (1) tugas memimpin gerakan kapal dalam setiap dinas pelayaran; dan (2) tugas memimpin semua manusia yang ada di atas kapal. Tugas pertama menyangkut soal benda yang tidak berjiwa, tetapi bergerak dan untuk hal ini hanya berlaku hukum eksakta sedangkan tugas kedua adalah menyangkut soal manusia yang berjiwa dan berlaku hukum sosial.

Fokus dari penelitian ini adalah bagaimana para nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal menggambarkan kehidupan mereka dan menceritakan pengalaman-pegalaman sebagai seorang pemimpin sehingga dapat diambil suatu model kepemimpinan seorang nakhoda yang mungkin dapat juga menjadi filosofi kepemimpinan secara umum. Dengan melihat latar belakang permasalahan dan hal-hal yang telah disampaikan di atas maka rumusan permasalahan penelitian ini

adalah karakter-karakter kepemimpinan seorang nakhoda yang harus dimiliki yang dapat mempengaruhi awak kapal untuk mencapai tujuan,

Model kepemimpinan yang terjadi di atas kapal adalah model kepemimpinan tim. Suatu tim adalah jenis khusus dari kelompok yang anggotanya saling tergantung, memiliki tujuan bersama, dan harus mengoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Tim memiliki peran khusus untuk anggotanya dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan perannya (Levi, 2011).

Komponen-komponen yang harus dimiliki seorang pelaut selain pengetahuan dan keterampilan di antaranya adalah karakter (Pratama & Pardjono, 2016). Hasil FGD yang melibatkan pelaut dan manajemen pelayaran ditemukan 17 nilai karakter yang harus dimiliki pelaut yaitu disiplin, tangguh, komitmen, tanggung jawab, kreativitas, integritas, kepercayaan diri, kerjasama, keberanian, keuletan, etos kerja, ketabahan, mudah beradaptasi, mandiri, pemecahan masalah, rasa humor dan kewaspadaan (Pratama & Pardjono, 2016).

Definisi nakhoda dirumuskan dalam Pasal 1 angka 41 Undang-Undang Pelayaran Tahun 2008 (UUP 2008) yaitu: "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." Berdasarkan pengertian nakhoda di atas dapat dilihat bahwa nakhoda adalah pejabat yang memegang kekuasaan tertinggi di atas kapal secara keseluruhan, sehingga siapapun yang berada di atas kapal harus tunduk atas perintah nakhoda untuk kepentingan keselamatan, keamanan, dan ketertiban selama pelayaran, termasuk bila pengusaha kapal dari kapal tersebut sedang berada di atas kapal tidak terkecuali. Nakhoda setelah menandatangani sebuah perjanjian kerja

laut menjadi buruh utama dari pengusaha kapal, ini dengan pengertian bahwa nakhoda telah mengikatkan diri untuk dapat menyanggupi bekerja di bawah perintah pengusaha kapal (perusahaan pelayaran) serta diberi upah oleh pengusaha kapal tersebut.

Struktur organisasi di atas pada prinsipnya sama dengan organisasi lain. Struktur organisasi di atas kapal dibagi menjadi dua (2) yaitu departemen dek dan departemen mesin. Tiap departemen dibagi lagi menjadi perwira/ *officer* dan bawahan/ *rating*. Dalam hal ini peneliti memfokuskan pada perwira/ *officer*. Para perwira bisa dibedakan tingkat manajer dan tingkat supervisor. Tingkat manajer meliputi jabatan nakhoda, masinis 1, mualim 1 sedangkan yang termasuk level supervisor meliputi jabatan masinis 2, masinis 3, mualim 2, mualim 3. Dihubungkan dengan uraian tugas masing-masing jabatan perwira dalam setiap departemen maka departemen dek meliputi: (1) nakhoda/ master/ *captain* adalah pemimpin di atas kapal dan penanggung jawab selama pelayaran; (2) mualim 1/ *chief officer* adalah bertugas mengatur muatan (barang dan penumpang), persediaan air tawar, dan sebagai pengatur arah navigasi; (3) mualim 2/ *second officer* adalah bertugas membuat jalur rute peta pelayaran yg akan di lakukan dan pengatur arah navigasi; (4) mualim 3/ *third officer* adalah bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi. Departemen mesin meliputi: (1) KKM (kepala kamar mesin)/ *chief engineer*, pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal baik itu mesin induk, mesin bantu, mesin kemudi, mesin *crane*, mesin sekoci, mesin pompa, dan mesin jangkar; (2) masinis 1/ *first engineer* bertanggung jawab terhadap mesin induk; (3) masinis 2/ *second engineer* bertanggung jawab terhadap semua mesin bantu; dan (4) masinis 3/

*third engineer* bertanggung jawab terhadap semua mesin pompa.

Tujuan penelitian ini adalah eksplorasi karakter kepemimpinan nakhoda di atas kapal yang dapat menjadi filosofi kepemimpinan secara umum.

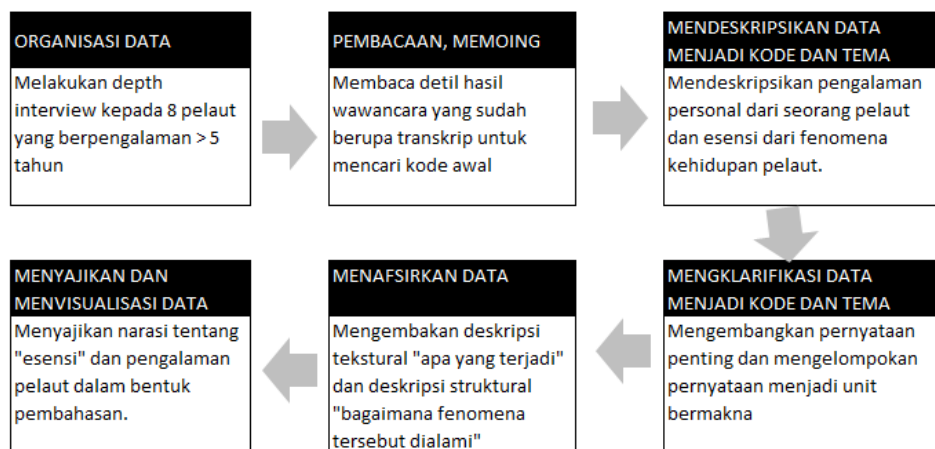
**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif karena ada suatu permasalahan atau isu yang perlu dieksplorasi. Eksplorasi ini dilakukan karena adanya kebutuhan untuk mempelajari suatu kelompok atau populasi tertentu, mengidentifikasi variabel-variabel yang tidak mudah untuk diukur. Kebutuhan akan pemahaman yang detail terhadap suatu permasalahan dan juga keinginan untuk memberdayakan individu untuk dapat menyampaikan cerita mereka. Dalam hal ini peneliti ingin mengeksplorasi kehidupan dari seorang pelaut khususnya nakhoda kapal dan mengidentifikasi karakter kepemimpinan yang seharusnya ada pada seorang nakhoda dan juga karakter yang dapat menjadi filosofi kepemimpinan secara umum.

Data diperoleh dari observasi dan *in-depth interview* (wawancara mendalam) dari nakhoda yang dijadikan sampel sejumlah 8 orang, di antaranya 4 orang berprofesi akademisi, 6 orang

konsultan, dan wirausaha. Penelitian dilakukan Januari-Mei 2017. *In-depth* dalam penelitian fenomenologi bermakna mencari sesuatu yang mendalam untuk mendapatkan satu pemahaman yang mendetail tentang fenomena sosial yang diteliti. *In-depth* juga bermakna menuju pada sesuatu yang mendalam guna mendapatkan sense dari yang nampaknya *straight-forward* secara aktual berpotensi *complicated*. Studi fenomenologi mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena. Tujuan utama dari fenomenologi adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi seketentang esensi atau intisari universal (pemahaman tentang "sifat yang khas dari sesuatu").

Dalam penulisan fenomenologi melibatkan pengujian yang teliti dan seksama pada kesadaran pengalaman manusia. Konsep utama dalam fenomenologi adalah makna. Makna merupakan isi penting yang muncul dari pengalaman kesadaran manusia. Untuk mengidentifikasi kualitas yang esensial dari pengalaman kesadaran dilakukan dengan mendalam dan teliti. Desain penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut.



Gambar 1 Desain Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakter-Karakter Kepemimpinan Seorang Nakhoda

Pengalaman kepemimpinan di laut selalu menjadi pedoman atau ibarat dalam mendefinisikan karakter kepemimpinan di darat. Berikut adalah beberapa karakter kepemimpinan darat yang mengambil contoh dari kepemimpinan di laut: sosok seorang pemimpin yang paling bertanggung jawab dalam menentukan arah dan tujuan. Kepastian arah dan tujuan pemimpin diibaratkan sebagai seorang nakhoda sebuah kapal yang memimpin armada mengarungi lautan luas menuju demaga. Di tangan seorang nakhodalah kendala kemudi berada dan tepat berada di dekat kemudi terdapat kompas yang membantu nakhoda menentukan arah perjalanan kapal. Posisi ruang kemudi yang terletak di posisi terdepan dan tertinggi diartikan bahwa tanggung jawab terbesar perjalanan berada di tangan nakhoda. Kapal harus dijalankan di jalur tepat dan nakhoda juga yang menjadi penentu untuk tetap menjalankan kapal pada saat angin dan badai menerjang atau berhenti memutar balik arah ataupun berpindah arah (Duha, 2016).

Bagaimana sikap pemimpin menghadapi krisis dengan jelas terlihat dari seorang nakhoda kapal bertanggungjawab penuh yang tidak meninggalkan kapal pada saat badai menerjang, memilih menjadi orang terakhir yang meninggalkan kapal. Seorang nakhoda yang meninggalkan kapal saat badai tentu tidak bisa lagi membantu ABK yang panik didalam kapal yang hendak karam jika nakhoda sendiri sudah aman didalam sekocinya. Nakhoda sebagai pemimpin bertindak sebagai seorang *secret service agent*, yang siap berdiri didepan saat badai datang menerpa. Kepemimpinan di laut dicerminkan oleh kepemimpinan nakhoda kapal, meskipun secara formal bersifat hierarkis karena hanya ada satu nakhoda dalam satu kapal tetapi kehidupan sehari-

harinya diwarnai rasa kekeluargaan, kemitraan dan kesetiakawanan. Bahkan dalam ketentuan internasional tentang *safety of life at sea* (SOLAS) ada keharusan setiap kapal terdekat untuk memberi pertolongan kepada kapal lain yang mendapat kecelakaan dan menolong orang-orang yang terapung-apung di laut. Jika mereka lalai maka dikenakan sanksi internasional (Wahyono, 2009).

Intinya seorang nakhoda kapal harus memiliki sejumlah sifat yaitu beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki tujuan dan haluan hidup yang jelas, melihat ke depan dan menarik pelajaran dari masa lalu, selalu waspada, berani dan bertanggung jawab, bersikap dan berpikiran luwes, berpikir menyeluruh. Seorang nakhoda harus mengutamakan keselamatan kapal dan anak buah dan keluarganya serta membina persaudaraan sesama pelaut.

Kepemimpinan seorang nakhoda memiliki tujuh karakter. Karakter pertama adalah bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa. Karakter ini bukan berarti tidak harus dimiliki oleh pemimpin di darat tetapi yang dimaksud di sini adalah pada saat berada di laut lepas hanya kepada Sang Maha Kuasa para ABK dan nakhoda meminta pertolongan. Karakter dasar ini yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin di laut untuk menyadari bahwa benar adanya Tuhan sebagai penolong dan Maha Besar. Karakter kedua adalah tidak pernah berfikir untuk meneggelamkan kapal, karena kapal dan laut merupakan sebuah satu kesatuan. Semua orang yang berada di atas kapal tidak akan pernah berusaha untuk membocorkan kapal. Hal ini mengartikan bahwa mulai dari nakhoda, mualim, kepala kamar mesin, dan penumpang kapal menginginkan kapal berada dalam kondisi baik tidak bocor, karena mereka semua ingin selamat. Arti dari karakter kedua ini adalah seluruh ABK termasuk nakhoda berusaha menjaga agar kapal tidak bocor.

Karakter ketiga adalah demokrasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara



respon bahwa gaya kepemimpinan demokrasi dianut oleh para nakhoda tetapi demokrasi di sini adalah saat kapal belum berangkat. Hal tersebut mengartikan bahwa sebelum kapal berangkat pemimpin dengan ABK-nya berdiskusi dan menyampaikan pendapat. Mulai dari persiapan keberangkatan, kepemimpinan di atas kapal, dan lain sebagainya. Namun, ketika kapal sudah diputuskan untuk berjalan dan telah ditetapkan pengurus yang berada di atas kapal mulai dari nakhoda, mualim, dan kepala kamar mesin, saat itulah tidak lagi terjadi demokrasi. Kepemimpinan di atas kapal mutlak menjadi milik nakhoda kapal sebagai orang yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas dan kejadian di atas kapal.

Karakter keempat adalah nakhoda bertanggung jawab penuh. Kepemimpinan maritim memang berbeda dengan kepemimpinan di daratan. Ketika kepemimpinan di darat orang banyak yang bisa berbicara dan beargumentasi, walaupun pemimpin sudah ditunjuk dan ditetapkan. Sangat berbeda ketika kita bicara pemimpin, nakhoda merupakan orang yang paling bertanggung jawab atas semua kejadian di atas kapal. Nakhoda harus tahu berapa banyak bahan bakar yang harus dibutuhkan untuk sampai ketempat tujuan. Nakhoda terlahir bukan karena kedekatan keluarga atau bahkan unsur politis apalagi karena nakhoda lahir dari sebuah proses panjang hasil kerja keras. Nakhoda dipilih berdasarkan kompetensi bukan berdasarkan kedekatan keluarga, menjadi nakhoda harus mampu menjadi orang yang paling bertanggung jawab di kapal. Hal inilah yang menunjukkan jiwa patriot seorang nakhoda, sangat jauh berbeda dengan kepemimpinan di darat yang selalu saja pimpinan berada di garda terbelakang dan anak buah berada di garda terdepan. Nakhoda harus siap mengorbankan dirinya karena seorang nakhoda bukan hanya bertanggung jawab terhadap anak buah kapal saja melainkan juga

bertanggung jawab terhadap keluarga anak buah kapal.

Karakter kelima adalah nakhoda harus mempunyai tujuan jelas. Dalam mengemudikan kapal nakhoda dalam menjalankan tugasnya harus mampu mempunyai tujuan yang jelas. Hal tersebut mengartikan bahwa nakhoda menjadi penentu arah tujuan kapal dan bagaimana cara untuk mencapai tempat tersebut. Seolah memang terlihat sederhana namun ternyata tidak. Nakhoda harus mengetahui berapa banyak persediaan makanan yang harus dimiliki di atas kapal, tidak bisa terlalu sedikit dan juga tidak bisa terlalu banyak, karena kapal memiliki kapasitas terbatas tidak seperti di darat. Nakhoda juga merupakan orang yang harus tahu kemana kapal akan berlabuh, dan bagaimana caranya untuk mencapai pelabuhan tujuan. Artinya nakhoda harus menentukan alur pelayaran, dan menghindari lokasi-lokasi yang sebelumnya kapal pernah kandas. Di laut berbeda dengan di darat jika didarat apabila kendaraan masuk lubang mungkin tidak akan berpengaruh besar karena lubang-lubang di darat berukuran kecil. Apabila di laut kemudian kapal kandas akan sangat sulit karena ukuran yang cukup besar dan artinya perjalanan mencapai tujuan pelabuhan sudah pasti akan tertunda. Kerugian yang sangat besar tentunya jika kapal mengalami kandas, hal ini berarti nakhoda harus paham betul bagaimana alur pelayaran. Dalam mengemudikan kapal nakhoda mempunyai prinsip untuk pantang berbalik dengan alasan apa pun karena jika sudah kapal siap berlabuh artinya apa pun risikonya didepan nakhoda harus siap menghadapinya. Nakhoda harus selalu memandang ke depan untuk melihat bagaimana kondisi perjalanan kapal. Hal tersebut menunjukkan nakhoda harus mampu mempunyai visi dan tujuan yang jelas serta pantang berbalik jika sudah berlayar.

Karakter keenam adalah toleransi laut. Laut mengajarkan banyak hal tentang

toleransi di laut setiap kapal yang berpapasan biasanya akan saling sapa dan berkoordinasi di sebelah mana mereka akan bertemu, karena jika tidak melakukan hal demikian ditakutkan akan terjadi tubrukan. Berbeda dengan di darat terkadang masing-masing kendaraan tidak perlu saling sapa bahkan saling mendahului dan kebut-kebutan. Hal inilah yang seharusnya menjadi sebuah pelajaran tentang toleransi. Selain itu di laut orang akan menjadi sangat toleransi karena jika ada seorang yang terapung-apung dan butuh pertolongan kapal terdekat harus bersedia menolong bagaimanapun kondisinya. Berbeda dengan di darat apabila ada kecelakaan mobil seolah setiap kendaraan yang lewat masa bodoh dengan kecelakaan yang terjadi. Di atas kapal juga diajarkan tentang bagaimana menikmati kebersamaan, di atas kapal tidak diajarkan tentang individualisme, di atas kapal susah senang ditanggung bersama hal inilah yang menunjukkan makna gotong royong dan *tepo seliro* yang benar-benar di implementasikan.

Karakter ketujuh adalah stabilitas keseimbangan. Jika kita meletakkan barang di darat sudah dipastikan kita tidak perlu memikirkan tentang tata letak barang tersebut, karena tidak akan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kondisi rumah tempat tinggal kita. Namun di atas kapal kita diajarkan untuk selalu menjaga stabilitas kapal agar kapal mampu berjalan dengan baik. Hal tersebut mengajarkan setiap barang yang dibawa dan setiap persiapan di atas kapal harus diperhitungkan secara presisi, tidak bisa terlalu banyak dan tidak bisa terlalu sedikit.

Hal tersebut mengajarkan kita untuk mampu meletakkan sesuatu sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan kapasitas kapal. Sebuah pemaparan singkat yang disampaikan seorang kapten kapal yang pernah mengalami terjangan ombak dan terpaan gelombang. Kepemimpinan maritim mengajarkan kita banyak hal mulai dari bertakwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa dan bagaimana selalu menjaga keseimbangan. Kepemimpinan maritim merupakan sebuah karakter yang harus selalu di tanamkan agar seluruh masyarakat Indonesia dapat segera menyadari bahwa mereka berasal dari bangsa maritim.

Untuk menjadi kapten kapal yang baik, dihormati oleh kru dan dihargai oleh perusahaan pelayaran, menurut Maritime Olympide perlu mengembangkan 11 sifat/karakter. Karakter pertama adalah keberanian (*courage*), Keberanian untuk melangkah dan melangkah maju adalah keterampilan yang vital. Untuk menjadi kapten kapal yang baik harus memiliki keberanian. Sebagai seorang kapten akan diharapkan untuk mengambil banyak keputusan. Terkadang kehidupan kru akan bergantung pada keputusan seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki keberanian untuk menghadapi situasi yang menantang dan keluar sebagai pemenang. Badai, pembajakan, kegagalan mesin, apa pun tantangan yang dihadapi, kapten harus tetap positif dan berperilaku dengan berani.

Karakter kedua adalah kepemimpinan (*leadership*) memimpin kru dalam perjalanan yang sukses. Kemauan untuk memimpin, mengambil alih, dan menawarkan pendapat. Namun, bersedia mempertimbangkan pendapat orang lain juga. Lorong budaya terbuka di mana komunikasi diterima. Karakter ketiga adalah kemampuan beradaptasi (*adaptability*) adalah keterampilan penting untuk seorang kapten, harus terbuka untuk berubah dan variasi di tempat kerja, dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai budaya. Sebagai kapten kapal, mungkin diharapkan untuk bertemu dan menyapa penumpang atau bersosialisasi dengan penduduk setempat. Karakter keempat adalah kontrol diri (*self control*). Kapten kapal yang baik harus menjaga emosinya, mampu mengendalikan amarah, dan menghindari

perilaku agresif, bahkan dalam situasi yang sangat sulit.

Karakter kelima adalah pemain tim (*team player*). Kerja tim sangat penting di kapal. Kapten kapal yang hebat harus menjadi pemain tim yang baik. Dia harus mengikat tim dan bersahabat dengan mereka, bekerja sebagai tim sepanjang waktu. Karakter keenam adalah sehat secara fisik (*physically fit*) Menjadi master kapal yang baik adalah pekerjaan yang sangat aktif. Kapten kapal harus cukup fit untuk bekerja berjam-jam, untuk menyelesaikan tugas harian yang berat, siap dalam keadaan darurat untuk memastikan keselamatan dan keselamatan sesama awak dan penumpang. Karakter ketujuh adalah *judgment and decision making*. Seorang kapten laut harus efisien dalam penilaian dan pengambilan keputusan. Dia harus cukup adil dalam mempertimbangkan biaya dan manfaat relatif dari tindakan potensial untuk memilih yang sesuai.

Karakter kedelapan adalah berpikir kritis (*critical thinking*). Kapten kapal menggunakan logika dan penalaran untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan solusi alternatif, kesimpulan atau pendekatan untuk masalah. Karakter kesembilan adalah analisis kendali mutu (*control analysis*). Seorang master kapal yang efisien harus melakukan tes dan inspeksi produk, layanan untuk mengevaluasi kualitas atau kinerja. Karakter kesepuluh adalah kemampuan berkomunikasi (*communication skills*). Seorang master kapal yang baik harus dapat berkomunikasi dalam bahasa yang mudah dipahami. Ia harus memiliki kualitas berbicara dengan orang lain untuk menyampaikan informasi secara efektif. Terakhir, karakter kesebelas adalah *learning strategies*. Seorang master kapal yang baik harus memilih dan menggunakan pelatihan/ metode pengajaran dan prosedur yang sesuai untuk situasi ketika belajar atau mengajar hal-hal baru. Kapten kapal yang baik tidak hanya terbentuk begitu saja atau juga

bukan kapten orang yang lahir. Kapten kapal yang baik dibuat dari pengajaran dan pengalaman yang tepat (Gupta, 2017).

Industri maritim bersifat multinasional dan multikultural. Memahami keterampilan kepemimpinan mana yang efektif dalam lingkungan untuk menjadi pemimpin yang sukses. Pengalaman kerja di perusahaan multinasional akan memberikan wawasan yang berbeda di mana praktik manajemen dipandang sebagai hal yang diinginkan bagi para pemimpin maritim masa depan dalam industri global. Karena keterampilan kepemimpinan merupakan kombinasi antara keterampilan yang dapat dilatih dan tidak dapat dilatih. Kepemimpinan menunjukkan keterampilan kepemimpinan yang dikuasai pemimpin maritim di masa depan akan mendukung kepemimpinan yang luar biasa. Pengetahuan tentang keterampilan kepemimpinan maritim yang didukung secara universal dapat digunakan sebagai pedoman dalam proses rekrutmen untuk manajer maritim.

Pemimpin maritim masa depan memberi nilai kepemimpinan berorientasi tim dan karismatik/ berbasis nilai sebagai sangat positif dan berkontribusi terhadap kepemimpinan yang luar biasa. Lebih lanjut, hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi manusia memberikan kontribusi positif terhadap kepemimpinan yang luar biasa (Fjærli, Øvergård, & Westerberg, 2015).

Terlepas dari kurangnya waktu dengan keluarga, kurangnya kualitas tidur yang baik, kualitas makanan, perubahan kondisi cuaca yang dapat menyebabkan kesulitan dalam navigasi, inspeksi pelabuhan, adalah beberapa stres utama. Sebagai stres yang meningkat, jumlah kelelahan dan frustrasi dengan pekerjaan juga meningkat. Hal ini dapat menghambat kinerja kerja pelaut dan menyebabkan banyak kecelakaan dan bentrokan antara kru kapal. Jam kerja kapal menjadi aspek yang sangat penting tidak hanya kerja di kapal, tetapi juga



untuk efisiensi awak dan petugas juga. Sesuai dengan aturan ILO Maritime Convention menyatakan bahwa jumlah jam kerja kapal harus delapan jam sehari, dalam keadaan normal, dengan satu hari sebagai hari libur; maksimal 14 jam dalam jangka waktu 24 jam; maksimal 72 jam di setiap periode tujuh hari; dilengkapi dengan minimal 10 jam istirahat dalam setiap periode 24 jam maka pelaut harus diberikan waktu istirahat sebagai kompensasi dalam kasus dia dituntut untuk *on call* selama jam istirahat. Pelaut memang harus selalu sehat baik fisik dan psikis apa pun jabatannya. Jika kondisi tidak seharusnya maka ada kemungkinan kinerja para pelaut juga akan dapat terganggu. Secara umum dapat dianalisis bahwa kinerja pelaut baik tingkat manajer dan tingkat supervisor tidak menunjukkan adanya perbedaan. Sesuai dengan tugasnya, mereka cukup dapat menjalankan dengan baik. Selain itu budaya perusahaan pelayaran kepemimpinan yang dijalankan di kapal, kepribadian (*core self evaluation*), serta pemberdayaan psikologis pelaut itu sendiri juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Nurahaju, 2017).

## **B. Karakter-Karakter Yang**

### **Mempengaruhi Awak Kapal Untuk**

Kepemimpinan adalah tentang membimbing sekelompok orang menuju pencapaian tujuan atau misi bersama. Para pemimpin yang efektif melakukan ini dengan menganut tiga prinsip. Pertama, mereka belajar tentang orang-orang mereka untuk memahami mereka. Kedua, mereka belajar niat komandan mereka untuk memahami misi mereka. Dan terakhir, mereka menggunakan pengetahuan ini untuk menyelesaikan misi mereka. Schick William mengatakan dalam dunia marine (*marine corp*) terdapat tiga prinsip kepemimpinan yaitu prinsip pertama adalah mengenal dan memahami orang-orang. Unit-unit korps marinir bukan mesin-mesin pengolah pesanan tanpa berpikir mereka adalah

manusia-manusia nyata dengan berbagai macam orang dalam berbagai bentuk, ukuran, dan warna, mereka memiliki landasan yang sama dalam etos dan semangat korps. Diharapkan para pemimpin ini "mengetahui" darimana mereka berasal, didikan mereka, apa yang terjadi dalam hidup mereka, tujuan mereka dalam hidup, kekuatan mereka, dan kelemahan mereka." Pemimpin yang efektif menghargai pentingnya mengetahui dan memahami orang-orang mereka. Mereka meluangkan waktu untuk memahami apa yang mempengaruhi mereka, dan mereka melakukan yang terbaik untuk membangun hubungan dengan orang-orang mereka dan menginspirasi mereka untuk memenangkan hasil.

Prinsip kedua adalah memahami maksud komandan. Pemimpin yang sukses tahu dan memahami misi lebih dari sekadar tugas sederhana. Misi adalah cerminan niat komandan, apa yang ingin diperoleh komandan dari keterlibatan bawahan. Rencana yang dipersiapkan membutuhkan adaptasi. Memahami maksud komandan memungkinkan para pemimpin untuk memastikan penyesuaian yang dibuat untuk rencana ini sesuai dengan semangat dan tujuan keseluruhan dari misi mereka. Prinsip ketiga adalah selesaikan misi. Pemimpin tidak mampu menjadi sukses kecuali mereka bisa menyelesaikan pekerjaan terlepas dari rintangan yang dihadapi (Schick, 2015).

Para pemimpin (kapten) diasumsikan mampu menggunakan penilaian yang diinformasikan oleh pengalaman dan analisis, pengetahuan tentang keadaan dimana kepemimpinan harus bertindak tidak pernah ada dalam bentuk yang terkonsentrasi atau terintegrasi, tetapi semata-mata sebagai potongan pengetahuan yang tidak lengkap yang terpisah yang memisahkan proses kepemimpinan, yaitu, orang-orang dalam peran kepemimpinan memiliki pengetahuan yang terkait dan relevan di lokasi yang berbeda. Dengan demikian,

para pemimpin (kapten) perlu berkolaborasi untuk memproses beragam informasi.

Perbedaan budaya mewakili dasar-dasar komunikasi dan pengembangan kemampuan pemahaman antar negara/suku yang berbeda. Perbedaan budaya adalah situasi yang sering ditemui di kapal. Seorang pemimpin yang baik (kapten) tahu bagaimana mengatasi kesulitan yang timbul dari anggota kru budaya yang berbeda yang bekerja bersama. Ia harus terlebih dahulu mencoba memahami setiap budaya yang ditemui di kapal dan kemudian mencoba bekerja sama dan menciptakan ikatan. Apa yang dianggap tepat dalam satu budaya bisa, sebagian besar waktu, tidak pantas dalam budaya lain. Kesalahpahaman yang disebabkan oleh perbedaan budaya muncul ketika seseorang dari budaya tertentu ingin memaksakan sudut pandangnya sendiri kepada orang lain yang memiliki budaya yang berbeda, dengan prinsip yang berbeda. Interpretasi yang salah adalah elemen utama yang muncul setiap kali kita ingin memaksa orang lain dengan konsep kita sendiri. Dengan tidak adanya pengetahuan yang baik tentang karakteristik budaya orang lain, lebih baik untuk memiliki pendekatan diplomatik dari aspek-aspek tertentu yang terkait dengan budaya sendiri.

## SIMPULAN

Secara luas, kepemimpinan di atas kapal mewakili kemampuan mendapatkan rasa hormat dan otoritas di dalam awak kapal. Kapten kapal mendapat penghormatan dan dapat menunjukkan otoritas ketika kru yakin bahwa dia mampu mengerahkan otoritas yang dikenakan oleh pekerjaan, bahwa dia memiliki kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan, bahwa dia memahami situasi yang berbeda dan dia mampu menyelesaikannya memimpin dengan adil dan tegas.

Di atas kapal, kepemimpinan adalah persyaratan untuk pertumbuhan organisasi kegiatan kru. Dalam industri pelayaran ada kebutuhan konstan untuk mengidentifikasi dan membina pemimpin masa depan yang memiliki potensi untuk unggul dalam peran kepemimpinan kritis di atas kapal. Kapal membutuhkan pemimpin (kapten) yang dapat menjadi kekuatan untuk koherensi dan persatuan, dan siapa yang dapat berkontribusi pada efisiensi, yang terkait dengan pembelajaran organisasi yang eksploitatif dan eksploratif. Untuk menjadi pemimpin yang baik berarti karena memaksakan rasa hormat dan otoritas di dalam kru, untuk mengerahkan otoritas yang diperlukan, untuk memiliki kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan, untuk dapat memahami situasi yang berbeda dan menyelesaikannya dengan cara yang sukses, dan untuk dapat memiliki komunikasi terbuka dan juga siap setiap saat untuk memerintah dengan benar dan konklusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Covey, S. R. (2005). *The seven habits of highly effective people*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. United Kingdom: Sage.
- Duha, T. (2016). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fjærli, B.A.B., Øvergård, K.I., & Westerberg, T.V. (2015). Maritime managers of the future – What do they think is good leadership? *The International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 9.
- Levi D. (2011). *Group dynamics for teams*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gupta, N. (2017). How to become a good ship captain?
- Nurahaju, R. (2017). *Pemodelan kinerja pelaut ditinjau dari budaya organisasi, praktek manajerial*,

- kepemimpinan, evaluasi diri dan pemberdayaan psikologis* (Disertasi). Universitas Airlangga Surabaya, Surabaya.
- Schick, W. (2015). Three principles for leadership success. *Marine Corps Gazette & Leatherneck Magazine of the Marines*, 99(9), 66–68.
- Tasmara, T. (2006). *Spiritual Centered Leadership: Kepemimpinan Berbasis Spiritual*. Jakarta: GIP.
- Wahyono, W. (2009). *Indonesia negara maritim*. Jakarta: Teraju.
- Pratama, W., & Pardjono, P. (2016). Model pembelajaran karakter pelaut. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(3), 318–334.

Halaman ini sengaja dikosongkan.