

**ANALISIS KEPEMIMPINAN NAKHODA DI KAPAL  
MV.RED ROCK**



**MARLIADIN  
NIT : 14. 31. 189  
NAUTIKA**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV PELAYARAN  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR  
TAHUN 2019**

**“ANALISIS KEPEMIMPINAN NAKHODA DI KAPAL MV RED  
ROCK”**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk Menyelesaikan Program  
Pendidikan Diploma IV Pelayaran

Jurusan Nautika

Disusun dan diajukan oleh

Marliadin

14.31.189

**PROGRAM DIPLOMA IV PELAYARAN  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR  
TAHUN 2019**

**SKRIPSI**  
**ANALISIS KEPEMIMPINAN NAHKODA DI ATAS KAPAL MV.RED ROCK**

Disusun dan Diajukan Oleh :

**MARLIADIN**  
**NIT : 14.31.189**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada tanggal 26 Juni 2019



Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

**MUSTAMIN LATIEF, M.Pd., M.Mar**  
**NIP. 19681227 199903 1 001**

**SUBEHANA RACHMAN, M.Adm.SDA**  
**NIP. 19780908 200502 2 001**

Mengetahui,

Atas Nama Direktur PIP Makassar

Ketua Prodi NAUTIKA



**MUSTAMIN, M.Pd., M.Mar.**  
**NIP. 19681227 199903 1 001**

**METI KENDEK, S.Si.T., M.A.P**  
**NIP. 19770522 200502 2 001**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, maka penulis dapat menyusun skripsi ini dengan judul :

### **“ANALISIS KEPEMIMPINAN NAKHODA DI ATAS KAPAL MV RED ROCK”**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap taruna- taruni Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar untuk menyelesaikan program studi diploma IV.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi Bahasa, susunan kalimatnya maupun cara penulisannya serta pembahasan materinya mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis meneliti. Untuk itu penulis senantiasa terbuka menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Melalui kata pengantar ini pula, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Capt Rachmat Tjahjanto, M.M., M.Mar Selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Meti Kadek, S.Si.T., M.A.P Selaku Ketua Prodi Nautika.
3. Capt Mustamin Latief, M.Pd., M.Mar Selaku Dosen pembimbing I.

4. Subehana Rachman, M.adm.SDA Selaku Dosen Pembimbing II.
5. Bapak,Ibu dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan moral demi kelancaran skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
7. Rekan-rekan taruna-taruni PIP Makassar yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dan semua pihak yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf bila terdapat hal-hal yang tidak berkenan di hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca, khususnya bagi penulis sendiri.

Makassar, 26 Juni 2019

MARLIADIN  
14.31.189

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya : Marliadin

Nomor Induk Taruna : 14.31.189

Jurusan : Nautika

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

### **ANALISIS KEPEMIMPINAN NAHKODA DI ATAS KAPAL MV RED ROCK**

Merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali tema dan yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 26 Juni 2019

Marliadin

NIT. 14.31.189

## ABSTRAK

**Marliadin (2019)** *Analisis Kepemimpinan Nakhoda Di Atas Kapal Mv.Red Rock* (Dibimbing oleh Capt.Mustamin Latief, M.Pd.,M.Mar dan Subehana Rachman, M.Adm.SDA ).

Peranan nakhoda di atas kapal sangat penting karena dia sebagai top level manajemen di atas kapal atau pimpinan tertinggi diatas kapal.

Penelitian ini dilaksanakan pada MV.Red rock sewaktu penulis bekerja diatas kapal pada tahun 2018,selama 12 bulan lima hari. Sumber data yang diperoleh adalah data primer yang diperoleh langsung dari tempat penelitian dengan cara observasi dan wawancara langsung dengan para perwira/ABK serta literatur-literatur yang berkaitan dengan judul skripsi.

Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemahaman nakhoda tentang penentuan gaya kepemimpinan, maka hal tersebut sangat berperan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan agar memperoleh prestasi dan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Penulis juga menyimpulkan bahwa masih terdapat banyak kekurangan pemahaman tentang gaya kepemimpinan seorang pemimpin, himbauan terhadap semua pemimpin agar memaksimalkan ilmu dan pengetahuan dalam bidang kepemimpinan supaya memiliki skil yang tinggi dalam bidang tertentu, dan tidak terjadi hal hal yang tidak diinginkan.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan, Nakhoda.

## ABSTRACT

**Marliadin** (2019) *Analysis of Master Leadership Above Mv. Red Rock Ship*  
(Guided by Capt Mustamin Latief, M.Pd. M.Mar and Subehana Rachman,  
M.Adm.SDA).

The role of the captain on the boat is very important because he is the top level of management on board the ship or the highest leader on board.

This research was carried out in the MV. Red rock when the author worked on a ship in 2018, for 12 months and five days. The source of the data obtained is primary data obtained directly from the research site by direct observation and interviews with officers / crew and literature related to the thesis title.

The results obtained from this study indicate that with the understanding of the skipper about the determination of leadership style, it is very instrumental in the process of decision making and policy in order to obtain maximum achievements and results in accordance with the expected goals. The author also concludes that there are still many shortcomings of understanding of a leadership style of a leader, appealing to all leaders to maximize knowledge and knowledge in the field of leadership in order to have high skills in certain fields, and things that are not desirable do not occur.

**Keywords** : Leadership Style, Master.



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Jenis Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Hipotesis	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Kepemimpinan	6
B. Teori Dasar Kepemimpinan	6
C. Fungsi Kepemimpinan	7
D. Syarat Kepemimpinan	9
E. Ciri Ciri Kepemimpinan	9
F. Tipe Tipe Kepemimpinan	11
G. Jenis Jenis Kepemimpinan	12
H. Teknik Kepemimpinan	13
I. Karisma Kepemimpinan	14
J. Faktor Dalam Kepemimpinan	16
K. Keterampilan Kepemimpinan	20
L. Kepemimpinan Manajemen	22
M. Pengertian Manajemen Kepemimpinan	23
N. Fungsi Manajemen Kepemimpinan	24
	ix

	O. Tipe Tipe Organisasi Kepemimpinan	24
	P. Kepemimpinan Untuk Keselamatan Kerja	27
	Q. Kemampuan Dalam Kepemimpinan	28
	R. Kerangka Pikir	31
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian	32
	B. Definisi Operasional Variabel	32
	C. Metode Pengumpulan Data	33
	D. Jenis Dan Sumber Data	34
	E. Sampel Dan Populasi	34
	F. Teknik Analisis Data	35
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil penelitian	36
	B. Pembahasan Masalah	38
<b>BAB V.</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan	39
	B. Saran	40

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1. KERANGKA PIKIR	31

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi atau usaha. baik di dunia bisnis maupun di dunia kesehatan, agama, sosial, politik, pemerintahan dan lain-lain. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya, sebab pemimpin yang sukses itu adalah orang yang mampu mengelola organisasinya. Dia pasti mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang tiba-tiba. Dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasinya kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah di tentukan, ringkasnya pemimpin mempunyai kesempatan yang paling banyak untuk merubah “Jerami menjadi emas“ atau justru sebaliknya juga bisa merubah tumpukan uang menjadi abu, dengan manajemen menjadi kunci pembuka bagi suksesnya organisasi.

Nakhoda adalah seorang pemimpin kapal. Istilah kapten pula digunakan bagiseorang nakhoda yang pernah mengawal sebuah kapal. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, nakhoda adalah perwira laut yang memegang komando tertinggi di atas kapal niaga atau kapten kapal. Menurut UU no.17 tahun 2008 tentang pelayaran, nakhoda adalah salah seorang dari awakkapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang serta tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Asal kata nakhoda kemungkinan berasal dari Persia yang berarti pemimpin kapal, terdiri dari kata ( nav, kapal, perahu ) dan ( xoda, pemimpin, tuan, kepala ). Dalam pangkat militer angkatan laut Iran, kata nakhoda juga digunakan untuk menyebut kata laksamana atau admiral dalam Bahasa Inggris. Nakhoda sendiri dalam pembahasan sudah mengartikan pemimpin di atas kapal, seorang nakhoda di atas kapal sendiri harus

memiliki sifat kepemimpinan yang baik untuk mengatur kapalnya agar beroperasi dengan baik pula maka harus dilihat bagaimana kepemimpinan seseorang tersebut maka karia tulis ini dibuat untuk mengetahui bagaimana penjelasan mengenai kepemimpinan itu sendiri, dan kepemimpinan nakhoda.

Kepemimpinan atau leadership dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja berarti tercapainya hasil kerja dalam mewujudkan tujuan.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah factor penting dalam memotifasi anggota agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motifasi dari pegawai semakin meningkat.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motifasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan kepada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotifasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan

suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektifitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja terhadap tugas dan tanggung jawab.

Begitu pula nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal merupakan faktor dalam sukses atau gagalnya organisasi di atas kapal. Untuk mencapai hal tersebut maka di perlukan kecakapan keahlian nakhoda dalam mengatur bawahannya. Menurut KUH Dagang pasal 342 bahwa “Nakhoda diwajibkan bertindak dengan kecakapan dan kecermatan serta kebijaksanaan yang sedemikian sebagaimana diperlukan untuk melakukan tugasnya” Oleh karena itu, mengingat betapa besarnya tanggung jawab seorang nakhoda di atas kapal, maka diperlukan kecakapan nakhoda yang handal dan berwibawa, yang memenuhi standar dan panutan bagi para perwira dan kru, atau bijaksana dalam setiap masalah baik antara kru atau yang di alami kapal itu sendiri.

Hal itu dapat dilaksanakan apabila seorang nakhoda sebagai pemimpin tertinggi di atas kapal mempunyai rasa tanggung jawab dan rasa cinta kepada kapal yang di tempatinya, oleh karena itu nakhoda dituntut supaya betul-betul memahami sistem management kepemimpinan yang baik khususnya mengenai hak dan kewajibannya sebagai pemimpin, untuk itu kita perlu memahami betul tentang sistem manajemen kepemimpinan yang baik dan hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan dituangkan dalam bentuk skripsi.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari pembahasan pada latar belakang pemilihan judul di atas, dan permasalahan yang direncanakan, maka penulis merumuskan permasalahan “Bagaimanakah Kepemimpinan Nakhoda di atas Kapal”. Agar dapat ditarik kesimpulan tentang bagaimana dampak dari gaya

kepemimpinan seorang nakhoda, yang akan dibahas dalam hasil penelitian dan kesimpulan dalam bab-bab selanjutnya.

### **C. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui cara atau gaya kepemimpinan seorang Nakhoda dalam suatu organisasi di atas kapal, juga untuk mengetahui bagaimana proses memimpin yang baik dan benar. Dan diharapkan setelah penulis melakukan prala dapat menyalurkan sedikit pengetahuan juga informasi mengenai kepemimpinan nakhoda di atas kapal sesuai dengan judul yang diambil. Juga agar dapat bermanfaat untuk diri pribadi khususnya dan serta menjadi obyek penyalur pengetahuan tentang kepemimpinan nakhoda untuk pihak pembaca pada umumnya.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini berfungsi untuk memberikan tambahan informasi pengetahuan, pemahaman gambaran bagi perwira di atas kapal akan pentingnya fungsi kepemimpinan.

#### 2. Manfaat praktis

Untuk memberikan saran atau masukan kepada perwira di atas kapal tentang gaya kepemimpinan yang baik dan benar dalam dunia perkapalan. Sehingga ketika menjadi seorang pemimpin bukan hanya sekedar mengenal jabatan atau kedudukan namun diharapkan agar memiliki skill juga kemampuan dalam gaya berkrpmimpinan layaknya seorang pemimpin profesional.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diduga bahwa gaya kepemimpinan Nakhoda sangatlah berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu, penulis menitik

pusatkan untuk meneliti gaya kepemimpinan seperti apakah yang baik diterapkan di atas kapal agar memperoleh tujuan atau hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Tead (1929) dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” yang ditulis Mar’at (1983:10) bahwa kepemimpinan, sebagai perpaduan, dari berbagai sifat yang memungkinkan individu yang mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan beberapa tugas

Sedangkan yang dituliskan dan dijabarkan oleh Terry;hoyt merevisi kesimpulan dari Tead mengenai pengertian kepemimpinan, ia menyimpulkan (dalam Kartono 2013) bahwa pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

#### **B. Teori Dasar Kepemimpinan**

Menurut Vethzal Rival (2004:1) dalam bukunya “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” bahwa di lingkungan masyarakat dalam organisasi yang formal maupun non formal selalu ada orang yang dianggap lebih dari orang lainnya, biasanya orang seperti ini disebut pemimpin. Seorang yang memiliki kemampuan tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Pemimpin atau manajer, dari kata pemimpin itulah kemudian muncullah istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang.

Berbeda dengan yang disimpulkan oleh Young dalam (borobudurtraining.com) tentang teori dasar kepemimpinan Young mengatakan bahwa teori dasar dari kepemimpinan yaitu suatu bentuk

dominasi atas dasar kemampuan individu yang mampu mengajak dan mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan dari kelompok, dan mempunyai suatu keahlian khusus yang tepat dalam situasi tertentu.

### **C. Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Onong Uchjana Effendi (1992:6) dalam bukunya “Kepemimpinan dan Komunikasi” bahwa dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin berbagai peranan dipegang olehnya, antara lain sebagai eksekutif, penengah, penganjur, ahli, sebagai pemimpin diskusi.

1. Pemimpin Eksekutif (*Exekutif Leader*) sering kali disebut juga administrator atau manajer fungsinya adalah menerjemahkan kebijaksanaan menjadi suatu kegiatan, dia mengawasi tingkah laku orang-orang yang menjadi bawahannya, dia membuat keputusan-keputusan dan memerintahkannya untuk dilaksanakan.
2. Pemimpin sebagai penengah atau peleraai yaitu dimana seorang pemimpin bertindak sebagai penengah yang setiap keputusannya dilaksanakan dengan taat.
3. Pemimpin sebagai penganjur yaitu sebagai propagandis, sebagai juru bicara, merupakan orang-orang penting dalam masyarakat, mereka ini bergerak dalam komunikasi atau publistik yang perlu menguasai ilmu komunikasi.
4. Pemimpin sebagai ahli yaitu pemimpin yang memiliki pengetahuan dibanding dengan anggota-anggota kelompoknya, dan fungsinya yang penting adalah memberikan penerangan kepada kelompoknya. Dan landasan utamanya adalah bahwa ia tahu dan orang lain tidak tahu dan ia mempunyai wewenang.
5. Pemimpin diskusi yaitu dalam membuat keputusan adalah melalui diskusi bahwa seorang pemimpin dapat menampilkan bakat-bakat

kreatif dari anggota-anggota kelompok, membantu mereka memecahkan masalah dan mencapai keputusan yang mereka buat.

Pada umumnya fungsi kepemimpinan juga mengusahakan agar kelompok yang dipimpinnya dapat mewujudkan tujuan dengan baik melalui kerja sama yang produktif dalam segala situasi. Menurut Sondang S.P. Siagian(1999) fungsi fungsi kepemimpinan meliputi :

1. Pemimpin sebagai penentu arah.

Setiap organisasi dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Perumus dan penentu strategi dan taktik adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

2. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi. Interaksi yang terjadi sesama anggota dalam suatu organisasi dimungkinkan karena komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat diperlukan seorang pemimpin dalam menyampaikan suatu keputusan dalam rangka pengendalian dan pengawasan, pengarahan bawahan dan menyampaikan informasi pada pihak lain.

3. Pimpinan sebagai mediator.

Dalam kehidupan organisasional, selalu ada saja situasi konflik yang harus diatasi, baik hubungan ke luar maupun dalam organisasi. Fungsi pimpinan sebagai mediator dalam hal ini difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. Timbulnya situasi konflik dalam suatu organisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi pimpinan. Untuk menghadapinya secara rasional, objektif, efektif dan tuntas, dituntut kemampuannya dalam berperan sebagai mediator yang handal.

#### 4. Pimpinan sebagai integrator.

Adanya pembagian tugas, system alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan yang berkotak kotak. Oleh karena itu diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak, yaitu pimpinan. Hanya pimpinanlah yang berada di atas semua orang dan semua satuan kerja yang memungkinkannya menjalankan peranan integrative yang didasarkan pada pendekatan yang holisti.

### **D. Syarat- Syarat Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (1983:31) dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” bahwa syarat-syarat seorang pemimpin adalah dengan dikaitkan dengan 3 hal penting yaitu :

#### 1. Kekuasaan

Adalah kekuatan otoritas dan logalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

#### 2. Kewibawaan

Adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh terhadap pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu

#### 3. Kemampuan

Adalah segala daya kesanggupan, kekuatan, kecakapan, keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari anggota biasa.

### **E. Ciri – Ciri Kepemimpinan**

Menurut Gerungan (1992:3) di dalam buku “Kepemimpinan dan Komunikasi” yang ditulis oleh Onong Uchjana Effendi menegaskan

bahwa setiap pemimpin sekurang-kurangnya harus memiliki tiga ciri, yakni persepsi sosial, kemampuan berpikir abstrak dan keseimbangan emosional.

1. Persepsi sosial

Adalah kecakapan dalam melihat dan memahami perasaan, sikap dan kebutuhan anggota-anggota kelompok, kecakapan ini sangat dibutuhkan untuk memenuhi tugas kepemimpinan

2. Kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*)

Adalah kemampuan berabstraksi yang merupakan salah satu segi dari struktur intelegensi, khusus dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan dalam kelompok dan keadaan umum di luar kelompok dalam hubungannya dengan tujuan kelompok. Ini berarti bahwa ketegangan persepsi dan kemampuan menganalisis didampingi oleh kemampuan berabstraksi dan mengintegrasikan fakta interaksi sesuai di dalam dan di luar kelompok. Kemampuan tersebut memerlukan taraf intelegensi yang tinggi pada seorang pemimpin yang harus diarahkan oleh persepsi sosial yang telah diterangkan di atas.

3. Keseimbangan Emosional (*Emotional Stability*)

Adalah pada diri seorang pemimpin harus terdapat kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, cita-cita, dan alam perasaan serta pengintegrasian semuanya itu ke dalam suatu kepribadian yang harmonis. Dan ini bukanlah suatu harmonis yang beku dan statis, melainkan suatu harmonis dalam ketegangan-ketegangan emosional ini diperlukan oleh seseorang pemimpin untuk dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota kelompok dalam rangka melaksanakan tugas kepemimpinan dengan sukses.

## F. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Redding (1983:30) di dalam buku Pemimpin dan Kepemimpinan yang ditulis oleh Kartini Kartono, bahwa menentukan watak dan type pemimpin atas tiga pola dasar yaitu:

1. Berorientasikan tugas
2. Berorientasikan hubungan kerja
3. Berorientasikan hasil yang efektif

Berdasarkan pada penonjolan ketiga orientasi tersebut dapat di tentukan delapan type kepemimpinan yaitu :

1. *Type Deserter* (Pembelot )

Sifatnya bermoral rendah tidak memiliki rasa keterlibatan tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan sukar di ramalkan

2. *Type Brukrorat*

Sifatnya patuh pada peraturan dan norma-norma manusia, organisasi, tepat cermat, keras.

3. *Type Missionary* (Misionaris)

Sifatnya terbuka, penolong lembut hati, ramah tamah

4. *Type Developer* (Pembangun)

Sifatnya kreatif, dinamis, inovatif melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.

5. *Type Oroktrat*

Sifatnya keras, diktatoris ,mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.

6. *Benevolent Autocrat* (otokrat yang bajik)

Sifatnya lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.

7. *Type Compromiser*

Sifatnya plintat-plintut selalu mengikuti angin. tanpa pendirian , tidak mempunyai keputusan dan berpandangan pendek

8. *Type Eksekutif*

Sifatnya bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun .

## **G. Jenis-Jenis Kepemimpinan**

Menurut Onong Uchjana Effendi (1992:28) dalam bukunya Pemimpin dan kepemimpinan .bahwa kepemimpinan di bagi atas tiga macam yaitu :

### **1. Kepemimpinan Otoriter**

Yaitu kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin Otoriter memimpin anak buahnya atau pengikutnya dengan mengarahkan pikiran atau prilakunya kepada sesuatu tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya oleh si pemimpin. Segala ketentuan dan keputusan berada di satu tangan yakni Pemimpin Otoriter itu menganggap dirinya lebih tahu segalanya ketimbang orang lain. Setiap keputusan dianggap sah dan orang-orang yang menjadi bawahannya wajib melaksanakannya tanpa pertanyaan atau protes .

### **2. Kepemimpinan Demokrasi**

Yaitu kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti bukan di pilihnya si pemimpin secara demokrasi di mana setiap anggota suatu kelompok mempunyai hak dipilih dan pilih dan memilih, melainkan cara melaksanakan kepemimpinannya itu demokratis .

Sang pemimpin melakukan kegiatannya sedemikian rupa sehingga keputusan merupakan keputusan bersama, setiap anggota kelompok diberi kebebasan untuk melontarkan pikirannya menyatakan pendapatnya dan menyampaikan gagasannya, tetapi keputusan tertinggi tetap pada pemimpin.

### **3. Kepemimpinan Bebas**

Yaitu kepemimpinan di mana si pemimpin berlaku pasif selain menghindari dirinya dari kekuasaan. Ia pun menghindari dirinya dari tanggung jawab kepada para pengikutnya atau anak buahnya, ia

hanya menyerahkan alat-alat dan bahan-bahan saja untuk pelaksanaan suatu tugas, sedang ia sendiri tidak mengambil prakarsa apa-apa.

Seorang pemimpin bebas memang berada di tengah-tengah pengikutnya atau anak buahnya, tetapi tidak memberikan petunjuk arahan bahkan ia tidak mengambil keputusan segalanya di serahkan kepada para pengikutnya .

## **H. Teknik-Teknik Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (1983:62) dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” bahwa teknik kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan teknis serta sosial dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta organisasi. Teknik kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai bertindakya pemimpin dengan bantuan- bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan fisik untuk mewujudkan kepemimpinannya .

Yang termasuk kategori teknik kepemimpinan adalah :

### **1. Etika Profesi Kepemimpinan**

Yaitu tentang bagaimana manusia itu seharusnya bertingkah laku yang di antaranya yaitu:

- a. Memiliki beberapa kelebihan dalam pengetahuan keterampilan sosial serta pengalaman
- b. Mampu bersikap susila dan dewasa sehingga dia selalu bertanggung jawab dan mampu membedakan hal-hal buruk dan memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi
- c. Memiliki kemampuan mengontrol diri yaitu mengontrol pikiran emosi, keinginan dan segenap perbuatannya disesuaikan dengan norma-norma yang berlaku.
- d. Selalu melandaskan dari pada nilai- nilai susila.



## 2. Kebutuhan dan Motivasi

Untuk mempertahankan hidupnya maka kebutuhan-kebutuhan tertentu dari manusia harus di penuhi yaitu :

- a. Kebutuhan tingkat vital biologis antara lain berupa sandang, pangan, papan atau tempat tinggal, perlindungan (rasa aman) air, udara, seks dll
- b. kebutuhan tingkat sosial budaya antara lain berupa simpatik, cinta kasih, pengakuan diri, penghargaan, status sosial, pengetahuan berkumpul dll.

### I. Kharisma Kepemimpinan

Menurut Onong Ucdjana (1992:16) ia memaparkan poin penting mengenai kharisma kepemimpinan dalam bukunya “Kepemimpinan dan Komunikasi” yaitu sebagai berikut :

#### 1. Teori Kharisma

Kepemimpinan kharismatis (*charismatic leadership*) adalah suatu bentuk kepemimpinan yang khas di bandingkan dengan bentuk kepemimpinan lainnya, yakni kepemimpinan tradisional dan kepemimpinan rasional.

Kepemimpinan tradisional adalah kepemimpinan yang tumbuh berdasarkan sejarah. Sang pemimpin menduduki tahta kepemimpinan karena tradisi secara turun temurun. kepemimpinan tradisional ini pada umumnya di dalam masyarakat, baik masyarakat kecil maupun besar. jarang sekali terdapat dalam kelompok pegawai, seperti di kantor-kantor atau pabrik-pabrik, contoh pemimpin tradisional ialah raja-raja atau kepala suku. Kepatuhan penghormatan rakyat kepada sang pemimpin disebabkan sejarahnya, bukan karena kebaikan atau kecakapan si pemimpin.

Di dalam kepemimpinan rasional kepatuhan dan kesetiaan lebih banyak di tujukan kepada peraturan- peraturan dan hukum-hukum, bukan kepada pribadi Sang pemimpin. orang-orang yang di

pimpin memang taat kepada pemimpin, tetapi ketaatan tersebut, itu di sebabkan peraturan-peraturan dan hukum-hukum yang telah di tetapkan. Dan pemimpin adalah pelaksananya, peraturan-peraturan dan hukum-hukum itu melahirkan tanggung jawab seorang pemimpin terhadap yang di pimpin.

Kepemimpinan kharismatis adalah kepemimpinan yang berdasarkan kepercayaan seperti yang telah di singgung tadi kharismatis "*berarti penumpahan ampun*" kepatuhan dan kesetian para pengikut timbul dari kepercayaan penuh kepada yang di cintai, di hormati, dan di kaguminya. Bukan karena benar tidak alasan-alasan dari tindakan-tindakan sang pemimpin. Kemampuan menguasai bawahannya yang terdapat pada diri sang pemimpin di sebabkan kepercayaannya yang luar biasa pada kemampuannya yaitu seorang pemimpin kharismatis adalah pemimpin yang di anggap sebagai mempunyai kekuatan gaib atau sakti yang tidak bisa di terangkan secara ilmiah. Dapat dikatakan pula sebagai mempunyai kemampuan luar biasa di luar kemampuan orang-orang biasa .

Dalam kepemimpinan kharismatis itu para pengikutnya menganggap pemimpinnya sebagai orang yang memiliki kekuatan mistis. Penguasaan terhadap pengikut-pengikutnya sering kali di gambarkan sebagai daya hipnotis "pemimpin kharismatis" biasanya di anggap mempunyai kemampuan untuk menguasai, massa dan kekuatan untuk membuat massa taat kepadanya secara membuta.

## 2. Kharisma dan Perubahan Sosial

Menurut E. Dow. Jr. dalam buku "Kepemimpinan dan Komunikasi" yang di tulis oleh Onong Uchjana Effendi (1992:20) bahwa sebenarnya tidak ada tabeat kharismatis atau jenis tertentu kepada seseorang; yang ada adalah gejala kharismatis yang dapat isolasikan secara teoritis dan empiris sebagai bentuk kewenangan yang bebas. Pada dasarnya ini mencakup hubungan sosial yang

menampilkan suatu idea yang revolusioner dan citra atau cita-cita bukanlah karena sukses yang rasional, melainkan karena kepercayaan kepada kemampuan pemimpin yang luar biasa. Jadi sang pemimpin bukan mengemukakan peraturan-peraturan yang bersifat intelektual dan dapat di perhitungkan, ataupun tradisi melainkan revolusioner dan kemampuannya sendiri yang patuh di contoh oleh para pengikutnya, jika terjadi identifikasi para pengikut kepada si pemimpin jika harapan akan timbal balik ini dapat bertemu, maka hubungan tersebut bersifat kharismatis, ini berlaku dalam dinamika kelompok kecil, juga dalam gerakan sosial yang lebih luas. Ini merupakan bidang yang luas dari sejarah yang menyangkut kita semua .

Apabila tidak terdapat saat yang baik bagi perubahan secara revolusioner, maka seorang tidak akan memandang sejarah sebagai barisan “pemimpin” yang di anggap karena waktunya yang “tepat”. Jika di ungkapkan sekali lagi lebih baik, ialah bahwa seseorang yang dapat membangkitkan kepercayaan dalam pesannya (messagenya) bukan karena kondisi khusus memberikan fasilitas melainkan karena keajaiban yang luar biasa. Orang seperti itu bukannya karena tekadnya yang revolusioner mengancam, melainkan karena ia dapat membina dukungan untuk perubahan-perubahan seperti itu bukanlah perasaan yang belum matang bagi kemerdekaan yang membuat orang seperti mereka itu dapat di percaya, melainkan orang-orang yang dapat membangkitkan bahwa kemerdekaan dapat di raih.

#### **J. Faktor Pengikut Dalam Kepemimpinan**

Menurut Onong Udjana Effendi (1992:11) dalam buku “Kepemimpinan dan Komunikasi bahwa adanya kepemimpinan (*Leadership*) di sebabkan kepengikutan (*followership*). Jika seorang pemimpin karena ada sejumlah orang yang menganggap orang itu memiliki sifat-

sifat tertentu yang secara keseluruhan tidak dimiliki orang lain, kepemimpinan merupakan kesatuan terpadu dari sejumlah sifat dan sikap yang terdapat pada diri seseorang :

Berwibawa, jujur, cerdas, tanggap, empatik, ramah, sopan, berprakarsa, bijaksana, berani, sederhana, berjiwa besar, tanggung jawab, terpercaya, adil, ikhlas, taqwa, dan tegas.

Semakin banyak sifat dan sikap yang tercantum di atas yang dimiliki seseorang, semakin tinggi nilai kepemimpinannya pada gilirannya semakin banyak pengikutnya.

Pengikut dapat dibedakan dengan anak buah atau bawahan. Anggota partai politik tidak dapat dikatakan anak buah atau bawahan, melainkan pengikut, seorang menjadi anggota suatu partai politik, karena faktor pemimpin tersebut yang menyebabkan ia menaruh kepercayaan sepenuhnya akan pemikiran dan tindakan sang pemimpin, sehingga ia bersedia untuk bersikap taat dan patuh.

Kepengikutan dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Seseorang atau sekelompok orang yang secara formal struktural karyawan sebuah organisasi dalam bentuk misalnya, jabatan atau perusahaan, tidak dapat dikatakan pengikut, karena ia atau mereka itu sebagai terpinpin yang di pinpin, yakni kepala jabatan atau direktur perusahaan, dalam situasi terstruktur suka atau tidak suka kepada sang pemimpin, terpinpin itu itu wajib melaksanakan tugasnya dan wajib tunduk kepada pemimpin. Jika tidak melakukan kewajibannya itu, maka hilanglah segala haknya. Lain dengan dengan anggota partai politik di mana seseorang atau sekelompok orang memasuki suatu partai, di sebabkan oleh ideologi dan kehandalan pemimpin partai bersangkutan.

Tetapi tidak berarti di jabatan dan perusahaan tidak terdapat kepengikutan (follower ship). Itu tergantung apakah si pemimpin jabatan atau direktur perusahaan memiliki kepemimpinan (leader ship) atau tidak. Apabila ia memiliki sifat-sifat dan sikap-sikap sebagaimana

yang tercantum di atas sehingga di hormati dan di segani para karyawannya, maka di situ para karyawannya selain menjadi anak buah, juga pengikut terjadi keterpaduan seperti itu, maka para karyawan akan bersikap taat dan patuh.

Kepengikutan dapat di klafikasikan sebagai berikut:

#### 1. Kepengikutan Berdasarkan Naluri

Dalam klasifikasi ini terjadinya kepengikutan pada sejumlah orang disebabkan timbulnya dorongan untuk menaruh kepercayaan kepada seseorang, sehingga mereka siap bersedia untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu yang di kehendaki orang yang memperoleh kepercayaan itu.

Orang yang menerima kepercayaan itu diakui sebagai pemimpin karena dianggapnya mampu melindungi kepentingan atau mewujudkan aspirasi orang-orang yang menaruh kepercayaan tadi.

Kepemimpinan dan kepengikutan jenis ini dinamakan kepemimpinan kharismatis (*charismatic leader ship*) yang secara harfiah berarti penumpahan "ampun", secara naknawi mengandung arti kepatuhan dan kesetiaan atas dasar-dasar kepercayaannya kepada sang pemimpin .

#### 2. Kepengikutan Berdasarkan Tradisi.

Kepengikutan berdasarkan tradisi di sebabkan kebiasaan secara turun temurun. Kepengikutan jenis ini terdapat baik dalam masyarakat dalam skala yang besar negara, maupun dalam masyarakat dalam skala kecil dalam suatu negara seperti desa.

Raja atau Ratu adalah pemimpin yang menduduki tahtanya di sebabkan oleh kebiasaan secara turun temurun sejak nenek moyangnya. Dalam pengikutan jenis ini orang- orang menjadi pengikutnya tidak melakukan penilaian terhadap benar salahnya atau baik buruknya kebijakan yang di jalankan oleh sang pemimpin

oleh karena itu ada ungkapan yang berbunyi "*The king can do no wrong*" (raja tidak berbuat salah).

Dengan demikian kepemimpinan tradisional akan terus berlangsung secara turun temurun, apabila si pemimpin sikap berperilaku mengutamakan kepentingan rakyat.

### 3. Kepengikutan berdasarkan Agama.

Ada orang-orang yang menjadi pengikut seorang pemimpin berdasarkan agama. Agama merupakan bentuk kepercayaan yang tinggi karena kepercayaan ini adalah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Para pengikut berdasarkan agama acap kali bersikap fanatik, berani mati, karena matinya itu adalah demi Tuhan penguasa dunia dan akhirat, kehidupannya kelak ditentukan patuh tidaknya ia kepada ajaran sebagai Wahyu Allah ketika ia hidup dunia .

Khalayak yang menjadi pengikut pemimpinnya berdasarkan agama menganggap bahwa kepemimpinannya itu adalah orang yang dapat di andalkan dan dapat di percaya, karena sebagai tokoh agama ia selain menguasai ketentuan-ketentuan agama mengenai apa yang harus dilakukan dan mana yang tidak boleh di lakukan ia sendiri yang pertama tama mematuhinya.

### 4. Kepengikutan berdasarkan Rasio.

Kepengikutan jenis ini dapat dijumpai di kalangan orang-orang terpelajar dalam suatu masyarakat. Mereka mengakui seseorang sebagai pemimpinnya berdasarkan pertimbangan rasional, berlandaskan penalaran. Menurut penalaran dan penilaian orang yang dikaguminya itu layak dijadikan pemimpinnya karena berdasarkan pertimbangan nalarnya banyak kelebihan dibandingkan dengan dia sendiri dan orang-orang di masyarakat sekitarnya.

Biasanya yang secara rasional mengaku seseorang sebagai pemimpinnya, karena orang itu berpendidikan tinggi dan

berwawasan luas. Oleh karena itu perilaku sang pemimpin itu didasari oleh pemikiran yang matang dengan menyadari akibat dari perilakunya itu, serta mengetahui pula tindakan apa yang yang di jadikan antisipasi jika kegiatannya itu keliru.

#### 5. Kepengikutan berdasarkan Peraturan

Kepengikutan berdasarkan peraturan terdapat pada masyarakat modern di mana orang-orang mengolompokan diri untuk mencapai suatu tujuan berdasarkan kepentingan yang sama-sama secara bersama-sama.

Pergaulan hidup dalam organisasi dimana terdapat dua pihak, yakni pemimpin sebagai pihak pertama dan bawahan atau karyawan, pegawai, buruh sebagai pihak kedua, berbeda dengan pergaulan organisasi, seperti interaksi rumah tangga atau tempat yang sangat terpengaruh dengan ciri-cirinya pribadi (*personal*) tak rasional dan pasif atau statis.

Pergaulan hidup dalam organisasi ditentukan oleh peraturan-peraturan, sehingga orang-orang anggota organisasi itu di dalam perilakunya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **K. Keterampilan Dalam Kepemimpinan**

#### 1. Keterampilan Teknis, Manusiawi dan Conceptual

Menurut Keith Davis dalam buku "Kepemimpinan dan Komunikasi" yang ditulis oleh Onong Ucdjana (1992:46) bahwa ada tiga jenis keterampilan dalam kepemimpinan yakni "*Technical skill*", "*human skill*", *conceptual skill*. Meskipun ketiga jenis keterampilan itu dalam prakteknya berkaitan satu sama lain, namun dapat juga di bedakan sebagai berikut :

##### a. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Keterampilan teknis menunjukkan bahwa seseorang memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam jenis proses teknik

(*technical skill refers to a person or technique*). Sebagai contoh adalah keterampilan yang dipelajari oleh angkutan, juru mesin, juru ketik dan lain- lain. Pada tahap kegiatan operasi, keterampilan tersebut merupakan ciri yang membedakan dalam pelaksanaan tugas tetapi ketika seorang karyawan mendapat promosi menjadi pegawai dengan tanggung jawab kepemimpinan, secara profesional keterampilan teknisnya menjadi kurang penting.

b. Keterampilan manusiawi (*human skill*). Keterampilan manusiawi adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain dan secara efektif dan untuk membina kerja sama. pada setiap organisasi apapun tidak mungkinlah seorang pemimpin melepaskan diri dari persyaratan memiliki keterampilan manusiawi.

c. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

Jenis ketiga keterampilan kepemimpinan adalah keterampilan konseptual, yakni kemampuan untuk berpikir dalam istilah yang berkaitan dengan perencanaan jangka panjang, misalnya kerangka kerja, model dan sebagainya. Keterampilan konseptual berkaitan dengan gagasan-gagasan, sedang keterampilan manusia menyangkut manusia, dan keterampilan teknis berhubungan dengan sarana .

## 2. Kepemimpinan Manajerial dan Kepemimpinan Personal.

Dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) si manajemen menunjukkan peranan yang amat penting lebih-lebih dalam organisasi yang sangat besar kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis ditinjau dari hubungan manajer dengan karyawan.

a. Kepemimpinan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para karyawan kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam hubungan ini kesempatan manajer untuk mengadakan kontak dengan seluruh karyawan relative kecil sekali, lebih-lebih dalam organisasi yang yang besar ruang lingkup operasi nasional atau



internasional sehubungan dengan ini pula kegiatan mengintegrasikan, mengkoordinasikan dan menggerakkan para karyawan oleh pimpinan organisasi sebagai manajer puncak (*top manager*) dilakukan dalam pendelegasian wewenang kepada manajer (middle manager dan manajer pengawas).

b. Kepemimpinan Personal (*Personal Leader Ship*).

Kepemimpinan personal adalah kepemimpinan yang terdapat pada manajer, pengawas yang melaksanakan rencana yang di buat manajer puncak melakukan pencapaian tujuan bersama, dalam kehidupan yang diatur berdasarkan peraturan, orang-orang yang terlibat dalam kehidupan seperti itu jelas tidak mempunyai kebebasan, karena wajib tunduk peraturan, mereka menganggap seorang menjadi pemimpinnya, disebabkan peraturan yang mewajibkannya. Disitu hak-hak para anggota organisasi disesuaikan dengan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh peraturan.

#### **L. Kepemimpinan Manajemen**

Menurut Onong Ucdjana Effendi (1992:45) dalam buku kepemimpinan dan komunikasi bahwa kepemimpinan manajemen adalah merupakan kepemimpinan yang dilandasi oleh kepengikutan berdasarkan peraturan, ini berarti orang-orang yang berada bekerja dalam suatu organisasi menganggap orang yang memimpin organisasinya itu sebagai pemimpin semata-mata karena peraturan.

Kepemimpinan atau *leader ship* dalam manajemen akan tampak apabila kegiatannya melebihi *head ship* atau *Direktur Ship* atau *chief ship* seorang pemimpin yang dilandasi kepengikutan berdasarkan naluri atau rasio akan tetap menjadi pemimpin selama para pengikutnya menaruh kepercayaan kepadanya pada seorang manajer, akan tetapi meskipun ia itu tidak disukai oleh bawahannya, karena jadinya pemimpin itu disebabkan peraturan dalam situasi seperti ini, jangankan

leader ship head ship saja tidak memiliki, dengan lain kata, jangankan menjadi pemimpin menjadi kepala saja tidak mampu, oleh karena itu memperoleh predikat pemimpin atau di anggap oleh bawahan memiliki kepemimpinan, seorang manajer apakah seorang Kepala Jawatan atau Direktur Perusahaan. Harus menunjukkan bahwa ia mempunyai kemampuan yang melebihi persyaratan kepala Direktur.

### **M. Pengertian Manajemen Kepemimpinan**

Menurut Manullang (1992:17) dalam bukunya dasar-dasar manajemen bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Konsep sentralisasi seperti konsep-konsep delegasi perhubungan pelaksanaan pekerjaan dengan instruksi. Bila delegasi biasanya berhubungan dengan beberapa tanggung jawab kepada bawahan yang secara langsung melaporkan kepadanya.

Desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan berhubungan dengan seberapa jauh manajemen puncak (Nahkoda) mendelegasikan suatu organisasi tingkat lebih bawah, departemen-departemen atau organisasi tingkat lebih bawah lainnya, dimana perintah dan instruksi langsung kepada personil yang di maksud.

Sentralisasi adalah pemusatan kekuasaan dan wewenang pada tingkat suatu organisasi, misalnya pelaksanaan pekerjaan dengan instruksi.

Desentralisasi adalah penyebaran atau penimpahan wewenang secara meluas kekuasaan dan pembuatan keputusan ketingkat-tingkat organisasi yang lebih rendah.

## **N. Fungsi Manajemen Kepemimpinan**

Menurut Terry dan L .W. Rue dalam bukunya “Dasar-dasar manajemen” . bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari beberapa poin antara lain :

### *1. Planning*

Menentukan tujuan-tujuan yang hendak di capai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

### *2. Organizing*

Mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.

### *3. Staffing*

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia pengarahannya, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.

### *4. Motivation*

Mengarahkan atau menyalurkan latihan dan pengembangan tenaga kerja.

### *5. Controlling*

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila perlu.

## **O. Tipe-Tipe Organisasi Kepemimpinan**

Menurut badan diklat keselamatan kerja dan tanggung jawab sosial (2000:178)

### *1. Organisasi fungsional*

Organisasi fungsional adalah hubungan langsung kepada personil yang dimaksud

Pada umumnya bawahan lapor kepada atasan langsung saja dan mempunyai keterbatasan tanggung jawab.

Kebaikan utama pendekatan fungsional ini bahwa pendekatan ini menjaga kekuasaan dan kedudukan fungsi-fungsi utama. Menciptakan efisiensi melalui spesialis memusatkan keahlian organisasi dan memungkinkan pengawasan manajemen puncak lebih ketat terhadap fungsi-fungsi

Kelemahan struktur fungsional :

Dapat menciptakan konflik antara fungsi-fungsi, menyebabkan kemacetan-kemacetan pelaksanaan tugas yang berurutan, memberi tanggapan lebih lambat terhadap perusahaan, hanya memusatkan pada kepentingan tugas-tugasnya dan menyebabkan para anggota berpandangan lebih sempit dan kurang inovatif.

## 2. Organisasi matrik

Bawahan dapat melapor kepada suatu pengawas atau lebih mengenai lebih dari satu macam tugas organisasi memilih. Sering digunakan bila memerlukan konsentrasi atas sebuah proyek khusus.

Dalam organisasi matrik para karyawan mempunyai dua atasan sehingga mereka berada dua wewenang. Rantai pemerintah pertama adalah fungsional, wewenang departemen fungsional mengalir vertikal keduanya adalah rantai perintah lateral atau horizontal. Aliran wewenang yang melintasi departemen ini dilaksanakan oleh para pemimpin departemen.

Organisasi matrik menyediakan suatu hirarki yang dapat memberikan tanggapan secara cepat terhadap perubahan-perubahan lingkungan terutama dalam teknologi.

Struktur matrik yang efektif memerlukan fleksibilitas dan kerja sama orang-orang pada semua tingkatan organisasi kompleksitas, struktur organisasi memerlukan jalur-jalur komunikasi terbuka dan langsung melalui kedua dimensi.

Kebaikan organisasi matrik adalah memaksimalkan efisiensi penggunaan pimpinan-pimpinan departemen (fungsional). Dan membantu perkembangan kreativitas serta melipat gandakan sumber-sumber yang beraneka ragam, membebaskan manajemen puncak/ perencanaan.

Kelemahan organisasi matrik adalah pertanggung jawaban ganda dapat menciptakan hubungannya dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang kontradiktif. Sangat memerlukan koordinasi horizontal dan vertikal memerlukan lebih banyak keterampilan-keterampilan antara pribadi. Mendorong pertentangan kekuasaan dan lebih mengarah pendekatan dari pada kegiatan.

Dari sudut pandang manajemen organisasi adalah suatu kerangka kerja dari proses pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu .

1. Menentukan tujuan
2. Bertindak langsung untuk mencapai tujuan .
3. Menilai hasil-hasil yang di capai.

Jadi jelas suatu organisasi harus memiliki tujuan tertentu. Tujuan itu hendaknya memiliki "titik akhir tertentu" dimana dapat memuaskan semua pihak yang terlibat yang berperan didalamnya pemilik, pengelola, maupun pelaksana yang duduk langsung dalam organisasi itu.

Dalam organisasi modern sebagai hasil berbagai study melainkan efisiensi dengan mengurangi rantai birokrasi namun tetap dengan pengawasan ketat dan memberi atau beberapa kepala departemen seperti kepala kamar mesin bertanggung jawab terhadap pemeliharaan kapal, Mualim I memesan cat dan material kebersihan untuk semua departemen .

Tetapi hal ini secara mendasar merubah peranan dan meskipun para penganut paham tradisional prihatin terhadap apa yang mereka lihat sebagai suatu pengurangan di dalam peranan mualim, mualim tetap terlibat di dalam pemeliharaan dan punya banyak tugas-tugas lain yang di kerjakan .

Perubahan terbesar dalam organisasi kapal pada tahun 1940-an yang dikenal dengan hirarki adalah "4 reatas" (top four) dan hal ini merupakan hasil langsung tuntutan sistem kerja baru, yang memerlukan keputusan kolektif, tentang penggunaan optimum tenaga kerja, atas dasar hari ke hari.

Untuk mencapai hal ini, suatu kepemimpinan kelompok atau dewan diperlukan. Dan hal ini memberikan terhadap pengumpulan piramida struktur organisasi menjadi bentuk trapesium, seperti yang telah terjadi di banyak organisasi lainnya.

#### **P. Kepemimpinan Untuk Keselamatan Kerja**

Menurut badan diklat BST modul-4, Keselamatan Kerja dan Tanggung Jawab Sosial (2000: 64). Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja terdiri II Bab 18 pasal, namun materi yang diaturnya mencakup juga kesehatan kerja, ini mempunyai sasaran dan tujuan sebagai berikut :

Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat dalam melaksanakan pekerjaan, untuk meningkatkan kesejahteraan, produk dan oroduktivitas Nasional. Memberikan perlindungan terhadap orang lain yang berada di tempat kerja, agar selalu selamat dan sehat.

1. Memberikan perlindungan terhadap setiap sumber produksi agar selalu dapat di pakai dan di gunakan secara aman efisien.
2. Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan dan akibatnya.
3. Mengamankan mesin, pesawat, instalasi, alat peralatan kerja, bahan dan hasil produksi.
4. Meningkatkan dan memelihara kesehatan karyawan laut pada kondisi yang sebaik-baiknya. Menghindarkan para karyawan dari gangguan kesehatannya mungkin timbul akibat karena kerja.
5. Melindungi karyawan dari pekerjaan – pekerjaan yang mungkin dapat mempengaruhi kesehatan. Peraturan IMO mengenai

pengecualian pencegahan kecelakaan dan kesehatan kerja, demi mencegah terjadinya kecelakaan kerja, terutama jaga laut faktor kelelahan adalah menjadi perhatian. Untuk itu IMO membuat petunjuk yang berkenaan dengan pencegahan kesalahan agar siap untuk melaksanakan tugas (*fitness duty*) antara lain :

6. Memaksimumkan jam kerja rata- rata tidak lebih 12 jam perhari, setiap perwira dan rating yang akan di beri tugas jaga harus minimal 10 jam istirahat dalam periode 24 jam.
7. Jumlah jam istirahat boleh di bagi tidak lebih dari periode yang salah satu periodenya paling lama 6 jam lamanya.
8. Pengecualian dari kondisi butir satu dan dua di atas, sepuluh jam minimal istirahat untuk periode 7 hari.

Kecelakaan dengan segala bentuk dan akibatnya dapat merugikan pengusaha dan masyarakat karena kecelakaan akan menimbulkan penderitaan lahir dan batin atau kerugian yang bersifat ekonomis.

Sebaliknya dengan dengan terselenggaranya K3 dengan kegairahan kerja yang menunjang pertumbuhan dan perkembangan produksi dan produktivitas serta memberikan iklim yang baik dalam menimbulkan stabilitas sosial terutama di kalangan masyarakat ketenaga kerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa K3 adalah masalah bersama dari semua pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa yaitu pemerintah pengusaha/pengurus tenaga kerja dan masyarakat umum.

#### **Q. Kemampuan Dalam Kepemimpinan**

Pemimpin tidak harus selalu lelaki. Perempuan juga bisa menjadi pemimpin. Pada dasarnya semua orang berhak dan bisa menjadi pemimpin, yang penting memiliki keterampilan kepemimpinan dan beberapa kemampuan tertentu.

Dari “cantik.tempo.co” yang dilansir Inc Asean tentang kemampuan berkepemimpinan, ada empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Empat sikap atau kemampuan ini dijamin akan terus dibutuhkan oleh pemimpin dimasa sekarang hingga seratus tahun mendatang. Empat kemampuan itu terdiri dari :

#### 1. Kemampuan komunikasi

Memiliki kemampuan yang efektif tanpa perlu dipertanyakan lagi adalah hal yang betul betul harus anda asah, dan untungnya kemampuan ini dapat dipelajari. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan pikiran, perasaan, ide, perhatian dan keinginannya akan lebih mampu menghindari konflik, bernegosiasi dan berkolaborasi dilevel yang tinggi. Menurut Marcel kemampuan ini akan dibutuhkan untuk masa yang akan datang, terutama saat era digital dan komunikasi sangat sering dilakukan tanpa tatap muka.

#### 2. Kemampuan membina dan mengarahkan

Jika anda ingin organisasi anda berprestasi, anda harus tau caranya membina dan mengarahkan dengan baik. Sayangnya, menurut penelitian, banyak sekali organisasi yang tidak memperhatikan pembinaan dan pelatihan yang baik dalam proses manajemen kerja mereka. Organisasi yang berprestasi, ternyata memiliki kemampuan pembinaan dan pelatihan yang baik bagi karyawannya. Cheryl bachelder, ceo dari popeyes Louisiana kitchen menyelamatkan organisasinya dari kehancuran dengan popeyes purpose. Dalam popeyes purpose, tepat sesi pembinaan dan pelatihan yang dilakukan setiap bulannya untuk timnya. Menurut Cheryl, memelihara, mencintai, dan mengembangkan kapasitas pemimpin dalam organisasinya merupakan investasi yang sangat berharga.

#### 3. Peka terhadap kebutuhan sekitar

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bekerja tanpa mengorbankan orang disekitarnya. Mereka mampu menyeimbangkan hasil dan produktivitasnya dengan memahami



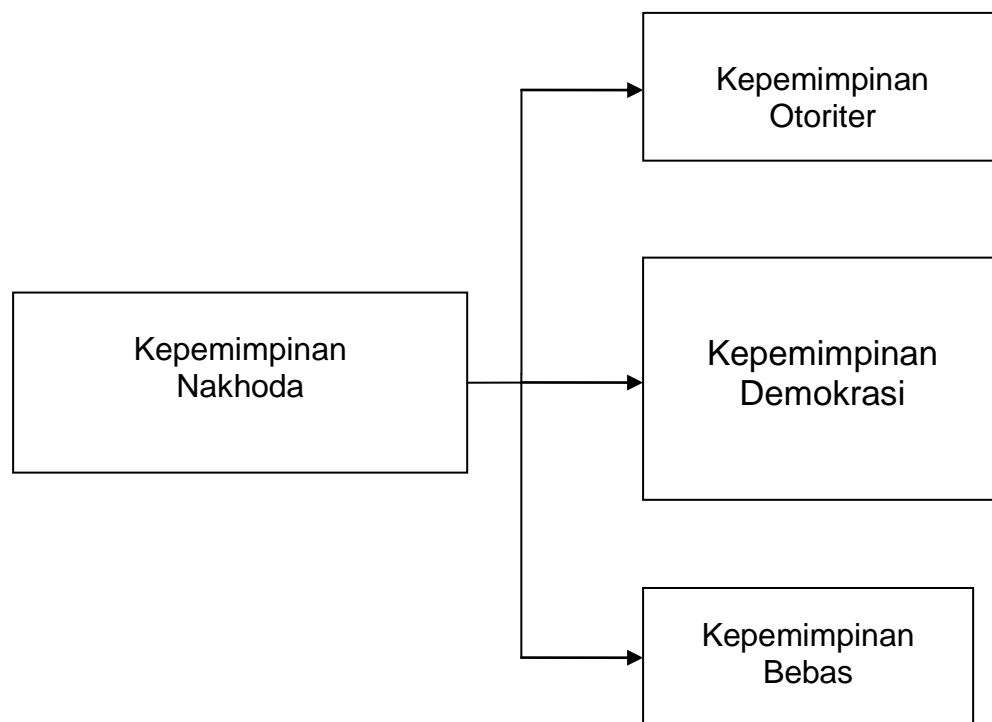
kebutuhan timnya. Ini adalah cara terbaik dalam gaya manajemen transaksional. Pemimpin seperti ini focus pada ide dan pendapat personal setiap karyawan. Mereka mendorong pengembangan dan campur tangan karyawan dalam pengambilan keputusan.

#### 4. Positive mindset

Tidak ada karyawan yang senang dengan pemimpin yang pesimistis. Pemimpin yang berbahagia dan berjiwa optimis bisa membawa pengaruh baik. Peneliti otak Dr. Wataru Sato dari Kyoto University mengatakan, jika anda memiliki perilaku positif (seperti bermeditasi) anda akan membuat precuneus (bagian dari otak anda) berfungsi dengan baik. Dengan hanya menggantik kebiasaan harian kita dengan hal yang sederhana, seperti menyediakan waktu selama dua menit untuk menunjukkan rasa syukur, kita bisa mengontrol *sense of well-being*, memahami tujuan, dan merasa bahagia. Perasaan positif ini bisa menulari tim yang lain dan performa mereka.

## R. Kerangka Pikir

Gambar 2.1. Diagram 1 Struktur Kerangka Pikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian disesuaikan dengan tujuan dan manfaat yang hendak dicapai serta harus sesuai dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis ingin memberikan gambaran mengenai obyek yang diteliti serta bermaksud memberikan data seteliti mungkin tentang keadaan atau gejala yang diteliti, oleh karena itu jenis penelitian yang dipakai adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Kepemimpinan Otoriter**

Yaitu kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin Otoriter memimpin anak buahnya atau pengikutnya dengan mengarahkan pikiran atau prilakunya kepada sesuatu tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya oleh si pemimpin. Segala ketentuan dan keputusan berada di satu tangan yakni Pemimpin Otoriter itu menganggap dirinya lebih tahu segalanya ketimbang orang lain. Setiap keputusan dianggap sah dan orang-orang yang menjadi bawahannya wajib melaksanakannya tanpa pertanyaan atau protes.

##### **2. Kepemimpinan Demokrasi**

Yaitu kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti bukan diipilihnya si pemimpin secara demokrasi di mana setiap anggota suatu kelompok mempunyai hak dipilih dan pilih dan memilih, melainkan cara melaksanakan kepemimpinannya itu demokratis .

Sang pemimpin melakukan kegiatannya sedemikian rupa sehingga keputusan merupakan keputusan bersama, setiap anggota kelompok

diberi kebebasan untuk melontarkan pikirannya menyatakan pendapatnya dan menyampaikan gagasannya, tetapi keputusan tertinggi tetap pada pemimpin.

### 3. Kepemimpinan Bebas

Yaitu kepemimpinan di mana pemimpin berlaku pasif selain menghindari dirinya dari kekuasaan. Ia pun menghindari dirinya dari tanggung jawab kepada para pengikutnya atau anak buahnya, ia hanya menyerahkan alat-alat dan bahan-bahan saja untuk pelaksanaan suatu tugas, sedang ia sendiri tidak mengambil prakarsa apa-apa.

Seorang pemimpin bebas memang berada di tengah-tengah pengikutnya atau anak buahnya, tetapi tidak memberikan petunjuk arahan bahkan ia tidak mengambil keputusan segalanya di serahkan kepada para pengikutnya .

## C. Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan skripsi ini data dan informasi yang dikumpulkan diperoleh melalui:

1. Metode Lapangan (Field Research) yaitu dilakukan dengan cara peninjauan langsung pada obyek yang diteliti. Data dan informasi dikumpulkan melalui metode Observasi, yaitu mengadakan perbandingan secara langsung di lapangan.
2. Studi Kepustakaan (Library Research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature, buku-buku dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, serta teori-teori yang diperoleh selama mengikuti proses pembelajaran di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan

perwira–perwira serta abk di MV.Red Rock tentang kepemimpinan nakhoda di atas kapal, tentang bagaimana cara nakhoda mempengaruhi seluruh bawahan agar apa yang ia harapkan dapat diikuti guna mencapai suatu tujuan.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data dalam penulisan ini di peroleh dari jenis data :

##### **1. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung. Data penelitian ini diperoleh dengan cara metode Survey, yaitu dengan mengamati, mengukur dan mencatat secara langsung di lokasi penelitian.

##### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan data lengkap dari data primer yang di dapat dari sumber kepustakaan seperti literatur, bahan kuliah dan data dari perusahaan serta hal - hal lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

#### **E. Sampel dan Populasi**

Pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan katakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa populasi merupakan objek, subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat yang berkaitan dalam masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kru kapal mv.red rock.

Sampel yang diambil penulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Nakhoda dan officer

Nakhoda adalah sebagai pemimpin tertinggi di atas kapal pada umumnya dan deck departemen khususnya juga sebagai penanggung jawab manajemen di atas kapal. Selain itu segala sesuatu yang harus dikerjakan di atas kapal harus melalui persetujuan dari nakhoda.

2. ABK ( Anak Buah Kapal )

Dalam hal ini adalah anak buah kapal bagian deck karena berhubung yang sering bertemu dengan nakhoda.

## **F. Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh yaitu dari hasil wawancara oleh crew di atas kapal dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan nakhoda yaitu kepemimpinan bebas. Seperti pula dalam pelaksanaan prosedur kerja dalam metode penelitian, maka proses penarikan kesimpulan didasarkan pula atas analisa data yang ada dan bersifat induktif, berdasarkan teori grounded atau menghubungkan fenomena-fenomena yang terjadi dan teori yang terpisah-pisah menggunakan analisa peneliti sehingga hasil simpulan dapat digunakan disemua pihak terutama di atas kapal dalam penanganan masalah kepemimpinan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin sangatlah penting agar dapat memperoleh hasil yang maksimal dan mendapatkan tujuan yang telah direncanakan, dan oleh karena itu kemampuan kepemimpinannya Nakhoda sangatlah penting. Seorang pemimpin harus berani dalam hal apapun, karena jika tidak maka kesimpulan atau keputusan yang ia ambil dapat dipengaruhi dari pihak lain dalam hal ini bawahannya, maka tujuan awal yang akan dicapai sangat minim kemungkinan akan diperoleh. Serta harus memiliki kecakapan dalam hal penilaian karakter bawahan agar tidak salah memberikan kepercayaan pada seseorang.

#### **A. Hasil Penelitian**

Pada waktu penulis melaksanakan praktek laut dan tinggal diatas kapal selama satu tahun kurang lebih, telah menemukan secara langsung dampak negatif dari kurangnya kemampuan terhadap gaya kepemimpinan seorang nakhoda, akibat dari hal tersebut maka dampak yang terjadi sangatlah fatal. Kerugian yang cukup besar diperoleh karena kelalaian tersebut. Pada tanggal 01 Januari 2018, Mirah pelabuhan peti kemas Surabaya terjadi kebocoran pada lambung kapal sehingga cargo hole atau ruang muat terendam air dan menyebabkan muatan tergenang dan rusak, karena disebabkan oleh Nakhoda telah mempercayakan sepenuhnya proses pemuatan kepada mualim satu, tanpa dipantau secara berkala lagi. Dan ketika melakukan proses pemuatan akibat dari over load juga pada saat itu kondisi air sangat surut sehingga mengakibatkan lambung kapal bocor, ini diakibatkan karena Nakhoda tidak ikut serta memantau proses pemuatan. Meskipun muatan adalah tanggung jawab dari mualim satu. Untungnya ketika itu saya seorang

kadet yang diberikan tanggung jawab agar setelah melakukan proses pemuatan untuk melakukan pengecekan keliling terhadap ruang muat atau cargo hole dengan cara menyonding keliling semua tangka ballast, dan saya menemukan kejanggalan karena ada darisalah satu dari tangka balas yang memiliki perubahan kondisi, sebelum melakukan proses pemuatan hasil soundingan berbeda dengan hasil soundingan setelah melakukan proses pemuatan, dengan kejanggalan tersebut maka saya memutuskan agar mengecek secara langsung ke dalam cargo hole atau ruang muat, ketika itu saya meminta izin langsung kepada mualim satu agar turun ke ruang muat, setelah mendapat izin maka saya langsung bergegas ke ruang muatan, dan saya melihat terdapat genangan air setinggi kurang lebih satu meter dan muatan telah terendam. Saya bergegas untuk memberikan informasi kepada mualim jaga dan mualim satu untuk ditangani secepatnya agar tidak terjadi terendahnya muatan yang lebih parah. Dan mualim satu langsung menggerakkan seluruh anak buah kapal untuk mengambil tindakan, karena genangan air sudah lumayan banyak maka pompa yang digunakan sekaligus tiga unit agar secepatnya genangan air berkurang dan kering. Setelah melakukan draining atau pengurasan maka dilakukanlah pendoublingan agar air kembali ke atas dan tidak masuk ke ruang muatan lagi. sebagai seorang nakhoda yang memiliki skill dalam dunia pekerjaan, seharusnya ketika sedang melakukan proses pemuatan nakhoda seharusnya berada di atas kapal, agar dapat memantau dan dapat mengoreksi ketika ada kesalahan, juga agar tidak terjadi kejadian-kejadian yang tidak diinginkan.



## **B. Pembahasan Masalah**

Dari uraian sebelumnya secara garis besar dapat dikemukakan bahwa masalah yang dibahas yaitu kepemimpinan nakhoda yang kurang maksimal karena telah memberikan kepercayaan yang salah kepada bawahannya sehingga mengakibatkan terjadinya kebocoran pada lambung kapal pada kapal mv.red rock yang disebabkan oleh proses pemuatan yang terlalu dipaksakan dan kurangnya pengawasan oleh perwira yang bertanggung jawab pada saat proses pemuatan tersebut, juga ditambah dengan keadaan air laut pada saat itu sedang surut.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mengendalikan pendirian atau pendapat orang juga sekelompok orang tanpa mengatakan alasannya.

Dari proses penelitian ini maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan nahkoda adalah kepemimpinan otoriter, karena ia mengambil keputusan sendiri untuk mempercayakan sepenuhnya kepada mualim satu untuk proses pemuatan, dengan tidak memantaunya lagi. Sehingga pada tanggal 01 Januari 2018 pukul 22.00 pada saat melakukan proses pemuatan di pelabuhan Mira Surabaya mengalami over load dan menyebabkan lambung kapal bocor. seorang Nakhoda juga sangatlah berperan penting atas suksesnya suatu tujuan yang hendak ingin dicapai.

#### **B. Saran**

Kepemimpinan nahkoda yang baik tidak harus terpaku pada apa yang sudah ditentukan, kunci keberhasilan hanyalah menjaga kepercayaan para pengikut dan menggunakan kekuasaan itu dengan sebenar benarnya. Jadi hendaklah kita yang calon-calon pemimpin ini menggunakan hati, pikiran dan segala usaha untuk memajukan apa yang kita pimpin dan bukan untuk kepentingan pribadi semata atau ego sendi.

Dengan berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan saran, agar memilih gaya kepemimpinan bebas agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan maksimal, dan ketika menduduki jabatan sebagai Nahkoda, skil dan

kemampuan harus benar benar diprioritaskan. Karena tanggung jawab seorang Nahkoda sangatlah berat, gaya kepemimpinan Nahkoda juga berperan penting dalam berhasil atau gagalnya suatu usaha dan tujuan yang ingin dicapai. Mungkin dengan mengambil gaya kepemimpinan bebas dapat meminimalisir terjadinya kesalahan.

## DAFTAR PUSTAKA

Mar'at. 1983, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Veithzal Rival, 2004, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta:  
PT. Raja Staf Indo Perseden.

Onong Ucjhana Effendi, 1992, *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung:  
Mandar Maju.

Kartini Kartono 1983, *Pemimpin dan syarat kepemimpinan*.

*Gerungan 1992, Kepemimpinan dan komunikasi*.

*Redding 1993, Pemimpin dan kepemimpinan*.

R. Subekti.1987, *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Dan Undang-Undang Kepalitan*. Jakarta: Pradnya Pratama.

Kartini Kartono. 1983, *Pemimpin dan Kepimpinan*. Rajana Pers.

M. Manulung. 1992, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

George. R. Terry. 1986, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Hukum  
Maritim. Corps Pelayaran Besar.

GR. Terry, LW. Rue. 1992, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi  
Aksara.

## RIWAYAT HIDUP



**MARLIADIN**, lahir pada tanggal 25 Juli 1995 di Balasuna. Anak pertama dari empat bersaudara, putra dari pasangan Hazirun dan Nazra. Penulis memasuki jenjang pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 1 Buranga kota Wakatobi pada tahun 2002 sampai pada tahun 2008. Kemudian pada tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Kaledupa sampai dengan tahun 2011. Dan pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Ilham Makassar. Dan pada tahun 2014 penulis memilih mengikuti diklat di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar jurusan Nautika dan terhitung sebagai angkatan XXXV, penulis memilih Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar karena beranggapan bahwa PIP Makassar merupakan salah satu tempat terbaik yang dimiliki oleh Indonesia untuk mewujudkan cita-cita penulis menjadi salah satu pelaut terbaik yang pernah dimiliki Bangsa dan Negara. Dan pada tahun 2017 penulis melaksanakan praktek laut (Prala) di kapal MV Red Rock milik salah satu perusahaan Swasta dalam negeri yang memiliki puluhan armada kapal niaga selama 1 tahun. Setelah itu penulis kembali ke Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar untuk melanjutkan pendidikan pada semester VII dan VIII hingga skripsi ini diujikan.