

## **Analisis Gaya Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Penanganan Kebencanaan Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke**

**Fajar Arfid Suhendra<sup>1</sup>, Alexander P Tjilen<sup>2</sup>, Fitriani<sup>\*3</sup>, Yohanis Endes Teturan<sup>4</sup>,  
Edoardus E Maturbongs<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Musamus, Indonesia  
email: [fitriani310878@gmail.com](mailto:fitriani310878@gmail.com)

(Diterima Juli 2024; Disetujui Agustus 2024; Dipublikasikan September 2024)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Penanganan Kebencanaan Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Merauke. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan menggunakan data yang didapatkan dari hasil survei dan wawancara terhadap 18 orang informan. Indikator yang digunakan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan kolaboratif sesuai dalam kerangka pikir penelitian ini terdiri dari 8 (delapan) indikator yaitu memahami kekuasaan dimiliki oleh semua pihak yang terlibat, shared information, demokrasi, memfasilitasi seluruh pihak yang terlibat untuk selalu melakukan curah pendapat untuk memperoleh keputusan yang disetujui bersama, memberikan waktu dan sumberdaya untuk kepentingan semua pihak yang terlibat, memberi kesempatan untuk mengembangkan peran dan tanggungjawab semua pihak yang terlibat, berusaha mencari solusi untuk mengatasi akar masalah, dan menawarkan umpan balik sesegera mungkin secara personal. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif yang di jalankan oleh pemimpin di Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke terkonfirmasi dari 8 indikator yang digunakan, namun belum maksimal dalam pelaksanaannya ini terlihat ada beberapa penekanan-penekanan yang diberikan oleh pegawai dan masyarakat, sehingga harus menjadi perhatian bagi pemimpin di Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke untuk kedepan diperbaiki. Sebagai temuan tambahan faktor penyebab belum maksimalnya gaya kepemimpinan kolaboratif yang dilakukan oleh para pemimpin di Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke, Pertama yaitu faktor eksternal pergantian pucuk pimpinan yang sering terjadi sehingga kepala kantor yang bukan berasal dari Merauke membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pegawai dan lingkungan daerah setempat, serta permasalahan yang sering terjadi. Kedua adalah faktor internal pemimpin yang membuat kadang kurang percaya diri dalam melakukan kordinasi dengan instansi-instansi terkait dalam suatu operasi SAR.*

**Kata Kunci :** SAR, Kepemimpinan, Kolaboratif

### **Abstract**

*This study aims to describe the Collaborative Leadership Style in Handling Disasters at the Merauke Search and Rescue Office. The method used is descriptive qualitative, using data obtained from survey results and interviews with 18 informants. The indicators used to describe the collaborative leadership style in accordance with the research framework consist of 8 (eight) indicators, namely understanding the power owned by all parties involved, shared information, democracy, facilitating all parties involved to always brainstorm to obtain mutually agreed decisions, providing time and resources for the benefit of all parties involved, providing opportunities to develop the roles and responsibilities of all parties involved, trying to find solutions to overcome the root of the problem, and offering feedback as soon as possible personally. The results of this study found that the collaborative leadership style carried out by leaders at the Merauke Search and Rescue Office was confirmed from the 8 indicators used, but not maximized in its implementation, it can be seen that there are several emphases given by employees and the community, so it should be a concern for leaders at the Merauke Search and Rescue Office for future improvement. As additional findings, the factors that cause the collaborative leadership style not to be maximized by leaders at the Merauke Search and Rescue Office, First, the external factors of frequent changes in leadership so that the head of the office who is not from Merauke needs time to adapt to employees and the local environment, as well as problems that often occur. The second is the internal factor of the leader which makes him sometimes lack confidence in coordinating with related agencies in a SAR operation.*

**Keywords:** SAR, Leadership, Collaborative.

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan hal yang berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi. Banyak ilmuwan dan praktisi tentang ilmu perilaku percaya bahwa kepemimpinan adalah fenomena nyata yang penting untuk keefektifan organisasi (Yukl, 2017). Sejalan dengan hal tersebut, Wahjosumidjo (dalam Baharudin dan Umiarso, 2012) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan sehingga kemampuan pemimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha, baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain. (Umiarso, 2012). Sebab, kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. Tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia memerlukan seorang pemimpin. Komponen terpenting di dalam suatu organisasi adalah aspek kepemimpinan. Miftah Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Martinis Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu. Kepemimpinan kolaboratif merupakan cara yang praktis dan efektif untuk mengatasi masalah dan tantangan yang kompleks (Wilson, 2013). Kompleksitas yang terjadi akan mendorong kolaborasi dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Masalah kompleks lain seperti tuntutan untuk selalu berubah sesuai kondisi, menjadikan kepemimpinan kolaboratif sebagai fitur fundamental dalam menghadapi perubahan. Tuntutan perubahan tersebut menyebabkan semua pihak perlu berinovasi. Terkait dengan hal tersebut, kepemimpinan kolaboratif merupakan elemen yang penting dalam proses kreasi bersama untuk mendorong perubahan dan mengelola masalah yang dihadapi (Jäppinen, 2013).

Kepemimpinan suatu organisasi merupakan proses mempengaruhi yang melibatkan seni agar seseorang bersedia berkolaborasi untuk pencapaian tujuan bersama. Untuk itu, seorang pemimpin harus mampu memotivasi, menginspirasi dan membimbing anggota organisasi untuk menciptakan iklim yang kondusif dalam mendukung tujuan bersama tersebut (Lazaridou dan Iordanides, 2011). Kolaborasi terjadi ketika seseorang bekerja dengan orang lain baik dari dalam organisasi maupun dari organisasi luar organisasi dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang jelas dan saling menguntungkan, untuk pencapaian tujuan dan hasil yang tidak dapat mereka

capai dengan bekerja sendiri. Kolaborasi melibatkan pengambilan keputusan bersama dan melibatkan proses komunikasi yang transparan dan terpercaya, dimana semua pihak merasa memperoleh informasi dan dapat memberikan umpan balik dan ide kepada orang lain (Sanaghan dan Lohndorf, 2015). Kolaborasi diperlukan untuk menghadapi tantangan yang dihadapi organisasi termasuk sekolah misalnya untuk mengelola perubahan dan kompleksitas akibat globalisasi. Sementara itu, kepemimpinan merupakan variabel penting dalam keberhasilan atau kegagalan tata kelola kolaboratif suatu organisasi (Ansell dan Gash, 2008), oleh karena itu pemimpin harus mempunyai relasi tanpa batas, mampu menciptakan peluang dan mekanisme organisasi yang diperlukan untuk berbagi ide, pekerjaan dan tindakan yang lebih luas dan tanpa batas (Sanaghan dan Lohndorf, 2015) agar kolaborasi dapat tercipta.

Kepemimpinan kolaboratif digambarkan memimpin sebagai teman, bukan atasan. Kepemimpinan kolaboratif dapat menyatukan orang-orang dengan pandangan dan perspektif yang berbeda, mengesampingkan kepentingan pribadi, mendiskusikan masalah secara terbuka, mendukung upaya untuk menemukan cara membantu orang lain, dan memecahkan masalah yang lebih besar. Kepemimpinan kolaboratif mengacu pada budaya inklusif yang berusaha memaksimalkan bakat dan kemampuan bawahan, yang jika dilakukan dengan alasan yang benar dan dengan cara yang benar, maka dapat membuka kemungkinan dan terobosan yang tidak dihasilkan oleh model kepemimpinan tradisional (Wilson, 2013). Kepemimpinan kolaboratif merupakan kepemimpinan yang efektif dalam mengatasi perubahan, yang mana untuk mengatasinya membutuhkan kolaborasi, mendengarkan, mempengaruhi dan adaptasi (Meyer, 2009). Ada 3 (tiga) peran pemimpin dalam kepemimpinan kolaboratif yang dikemukakan oleh Ansell dan Gash (2012). Pertama, pemimpin sebagai pelayan, artinya pemimpin memfasilitasi proses kolaboratif dengan membangun dan melindungi integritas proses kolaboratif. Kedua, pemimpin sebagai mediator, artinya pemimpin memfasilitasi, memediasi dan membina hubungan dengan pemangku kepentingan. Yang terakhir, pemimpin sebagai katalis, artinya pemimpin adalah seorang yang membantu pemangku kepentingan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang untuk menciptakan nilai. Dalam hal ini, pemimpin menjadi katalisator untuk kolaborasi yang efektif dan produktif. Keberhasilan seorang pemimpin kolaboratif dalam memimpin dipengaruhi oleh visi, ketrampilan interpersonal, ketrampilan manajerial dan kepercayaan untuk mendorong terjadinya kolaboratif (Hopkins et al., 2011). Selanjutnya visi tersebut merupakan hasil kerja kolaboratif yang berkembang dari waktu ke waktu. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Samriangjit et al. (2016) menyimpulkan bahwa unsur visi bersama dan kepercayaan merupakan elemen terpenting dalam kepemimpinan kolaboratif, kemudian unsur penting berikutnya adalah pengambilan keputusan bersama.

Kepemimpinan kolaboratif merupakan jenis kepemimpinan yang diperlukan untuk mendapatkan hasil melintasi batas-batas organisasi baik internal maupun eksternal. Pemimpin dituntut untuk dapat mengelola perbedaan budaya, pengalaman dan ketrampilan yang ada dalam organisasi, maka pemimpin perlu menginvestasikan waktu untuk mengelolanya, siap menangani konflik secara konstruktif dan yang utama yaitu mampu berbagi kendali (Archer dan Cameron, 2013), menyelidiki namun tidak menghakimi dan menerima kritikan orang lain (Raelin, 2006). Bencana terjadi datang disaat tidak terduga dan tentu saja banyak menimbulkan kerusakan yang besar yang membutuhkan penanganan yang cepat, tepat dan akurat. Menurut Neira dan Lic (2004) penanganan bencana dilakukan dalam situasi yang abnormal dan penuh dengan permasalahan teknis, psikologis dan etika. Pada saat bencana dibutuhkan inisiatif gerakan penanganan yang terpadu dan sistematis. Penanganan yang ideal jika terdapat pemimpin yang memiliki *sense of*

*leadership*, mampu menunjukkan dan menerapkan kepemimpinan yang tepat dalam operasional bencana di lapangan. Beberapa alasan penting mengapa kepemimpinan menjadi pilar utama dalam manajemen bencana, yaitu :

- a. Pada saat bencana diperlukan pemimpin yang memiliki sifat dan keterampilan kepemimpinan, bukan sekedar pemimpin formal.
- b. Situasi bencana mengundang berbagai pihak untuj dapat menjadi sumber daya dan berperan secara luas, oleh sebab itu diperlukan penegasan dari seorang pemimpin untuk memposisikan masing-masing sumber daya tersebut.
- c. Keadaan pada saat bencana berubah dengan cepat, sehingga diperlukan pemimpin yang memahami arah perubahan dan memiliki kemampuan untuk mengelola setiap perubahan tersebut.

Saat bencana pemimpin harus dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai arah dan tujuan pengelolaan bencana secara cepat, tepat dan akurat. Visi pemimpin dalam pengelolaan bencana akan di komunikasikan kepada seluruh stakeholder sehingga dapat menggalang komitmen berbagai pihak dalam rangka merelisasikannya. Maka dibutuhkan kepemimpinan kolaboratif untuk dapat menyatukan visi sat penanganan operasi kebencanaan. Badan yang menangani kebencanaan di Indonesia adalah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, dimana tugas utamanya adalah pencarian dan pertolongan, penyelamatan, serta evakuasi kepada masyarakat dalam sebuah musibah secara andal, efektif, cepat, efisien, dan aman. jenis kebencanaan yang menjadi area misi Basarnas adalah (1) **Kecelakaan**. Seperti kecelakaan transportasi laut, udara, dan darat yang merupakan kecelakaan yang menimpa kapal laut, pesawat udara, kendaraan darat/kereta api dan tidak dapat diperkirakan sebelumnya serta dapat membahayakan atau mengancam keselamatan jiwa manusia; (2) **Bencana**. Ini adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis; dan (3) Kondisi yang membahayakan manusia ; yaitu **kecelakaan atau** malapetaka yang menimpa orang atau kelompok orang akibat sesuatu hal yang tak terelakan di luar kecelakaan transportasi udara dan atau laut dan atau kondisi antara lain seperti musibah di gunung/hutan, di sungai, pantai, sumur, bangunan bertingkat/tinggi, hingga musibah akibat bangunan runtuh.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan menyatakan bahwa tugas pokok yaitu (a) Menyusun dan menetapkan norma, standar, prosedur, kriteria, serta persyaratan dan prosedur perizinan dalam penyelenggaraan pencarian dan pertolongan; (b) Memberikan pedoman dan pengarahan dalam penyelenggaraan pencarian dan pertolongan; (c) Menetapkan standardisasi dan kebutuhan penyelenggaraan pencarian dan pertolongan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan; (d) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait; (e) Menyelenggarakan sistem informasi dan komunikasi; (f) Menyampaikan informasi penyelenggaraan pencarian dan pertolongan kepada masyarakat; (g) Menyampaikan informasi penyelenggaraan Operasi Pencarian dan pertolongan secara berkala dan setiap saat pada masa penyelenggaraan Operasi pencarian dan Pertolongan kepada masyarakat; (h) Melakukan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pencarian dan pertolongan; dan (i) Melakukan pemasyarakatan pencarian dan pertolongan. Fungsi Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan memiliki fungsi yaitu (a) Perumusan dan penetapan norma, standar, prosedur, kriteria, serta persyaratan dan prosedur perizinan dan/atau rekomendasi penyelenggaraan Operasi Pencarian dan Pertolongan; (b) Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang

penyelenggaraaa Operasi pencarian dan Pertolongan, pembinaan tenaga dan potensi, sarana dan prasarana, dan sistem komunikasi; (c) Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan standardisasi siaga, latihan, dan pelaksanaan Operasi Pencarian dan Pertolongan; (d) Perumusan dan penetapan kebutuhan siaga, latihan, dan pelaksanaan Operasi pencarian dan Pertolongan; (e) Koordinasi pelaksanaan penyelenggaraan Operasi Pencarian dan Pertolongan, pembinaan tenaga dan potensi, sarana dan prasarana, dan sistem komunikasi; (f) Pengembangan dan pelaksanaan sistem informasi dan komunikasi pencarian dan pertolongan; (g) Pelayanan informasi penyelenggaraan pencarian dan pertolongan; (h) Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pencarian dan pertolongan; (i) Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan bidang pencarian dan pertolongan; (j) Pengelolaan barang milik atau kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan; (k) Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemtrerian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan; (l) Pengawasan intern atas pelaksanaan tugas di bidangnya; dan (m) Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan pertolongan. Saat terjadi bencana fungsi Badan Nasional Pencarian dan pertolongan yang kita adalah melakukan pencarian dan pertolongan, dan tugasnya untuk membantu korban jiwa dalam suatu bencana. Badan Nasional Pencarian Pertolongan tidak akan dalam sebuah bencana jika tidak ada korban (hanya membantu disaat sudah ada korban jiwa).

Provinsi Papua merupakan wilayah bagian timur Indonesia yang tidak luput dari potensi bencana. Berdasarkan InaRisk, sistem informasi kajian risiko bencana online berbasis *Geografic Information System (GIS) Server*, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), memetakan 29 kabupaten di provinsi ini memiliki jiwa terpapar hingga 3 juta jiwa dari ancaman sedang dan tinggi, seperti ancaman gempabumi, tsunami, cuaca ekstrim, banjir, longsor, dan kekeringan. Kawasan yang dikenal dengan satwa Cenderwasih ini memiliki multiancamn bencana tingkat sedang hingga tinggi dengan luas cakupan 30 juta hektar. Beragam ancaman tersebut mendorong keseriusan pemerintah daerah dalam mengupayakan Pengurangan Risiko Bencana (PRB) dan membutuhkan sinergi multipihak. Berdasarkan kondisi seperti ini maka sangat diperlukan pendekatan kepemimpinan yang tepat agar dapat bersinergi seluruh pihak dalam melakukan penanganan bencana di Papua. Kantor Pencarian Pertolongan Merauke memiliki fungsi dan tugas yang sama dengan Badan Nasional Pencarian Pertolongan Nasional, dimana diketahui bahwa Merauke masuk urutan kedua sebagai daerah rawan bencana, karena posisi laut lebih tinggi dari daratan Merauke, dan ketika terjadi pergeseran kerak bumi di negara Papua Nugini, Merauke akan menerima dampak akibat besarnya getaran itu. Ada tujuh bencana yang dikhawatirkan terjadi di Merauke, yaitu, tsunami, gempa bumi, abrasi pantai, kekeringan, kebakaran hutan, banjir dan bencana sosial. Berdasarkan data kebencanaan 2 tahun terakhir yang telah ditangani oleh Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke adalah sebagai berikut :

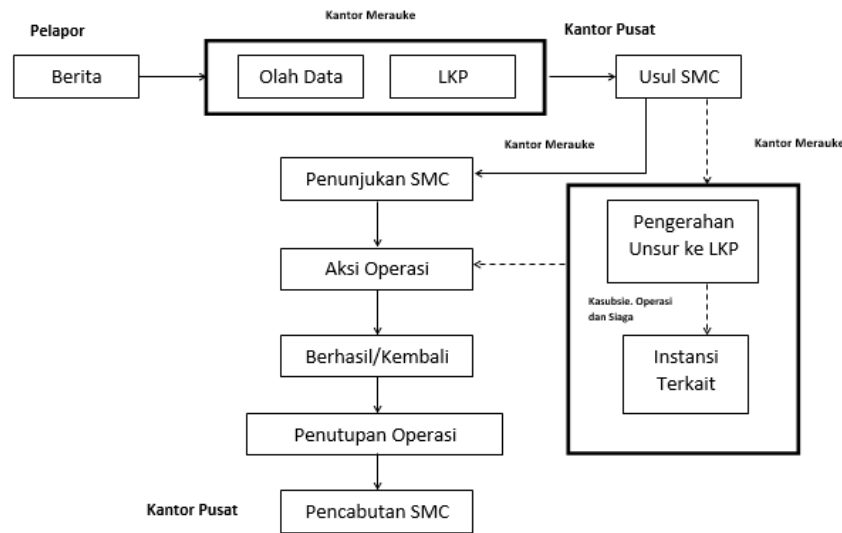
Tabel 1. Data Operasi 2 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jenis Bencana	Jumlah
1	2021	Kecelakaan pesawat	1
		Kecelakaan kapal	13
		Kondisi membahayakan manusia	2
		Kecelakaan dengan penanganan khusus	-
		Bencana	-
2	2022	Kecelakaan pesawat	-

	Kecelakaan kapal	15
	Kondisi membahayakan manusia	2
	Kecelakaan dengan penanganan khusus	-
	Bencana	-

Sumber : Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke, 2023.

Pada saat terjadi bencana, Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke akan menerima berita dari pelapor yaitu masyarakat, kemudian data yang disampaikan pelapor di olah dimana petugas menentukan titik posisi terakhir diketahui (LKP : *Lost Known Position*). Setelah itu melakukan proses pengusulan SMC (SAR Mission Coordinator) ke kantor pusat, sementara menunggu proses penunjukkan SMC dari kantor pusat maka dapat dilakukan pengerahan unsur LKP oleh Kepala SubSeksi Operasi dan Siaga sekaligus berkordinasi dengan berbagai unsur eksternal (instansi atau masyarakat) yang berkenaan dengan jenis bencana yang terjadi (contoh : bencana orang jatuh dari kapal nelayan maka berkordinasi dengan TNI-AL, Polisi Air dan Udara, BMKG, Bupati, Kapolres, Danlantamal, Bakamla, masyarakat nelayan, Stasiun Radio Pantai). Mekanisme selanjutnya adalah pelaksanaan aksi operasi hingga korban ditemukan atau hingga waktu maksimal operasi yang ditentukan, setelah itu aksi operasi ditutup dan pencabutan SMC. Dibawah ini digambarkan mekanisme umum penanganan kebencanaan yang dilakukan Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke :



Gambar 1. Mekanisme Umum Penanganan Kebencanaan, 2023.

Pada saat penanganan bencana Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke tidak bekerja sendiri namun juga bekerjasama sama dengan berbagai instansi terkait (seperti TNI-AD, TNI-AU, TNI-AL, Pemerintah Daerah, Kepolisian, Perhubungan, BMKG, Masyarakat, dan unsur lainnya) tergantung dari jenis bencana yang terjadi, guna tercapainya visi penanganan bencana maka dibutuhkan kepemimpinan kolaboratif yang dapat menyatukan berbagai perbedaan instansi tersebut. Penerapan kepemimpinan kolaboratif di tekankan oleh Deputy Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan Basarnas Dr Abdul Haris Achadi, SH, DESS, mengatakan kolaborasi merupakan hal sangat penting dalam operasi pencarian dan pertolongan/ *search and rescue* (SAR) dalam musibah bencana, maka untuk tercapainya hal tersebut maka mutlak adanya

kepemimpinan kolaboratif (Gedung Pusat Dakwah Hidayatullah Jakarta 28/1/2022). Kepemimpinan kolaboratif yang dilakukan pemimpin di Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke adalah selain memimpin operasi kebencanaan tersebut, maka pemimpin secara sadar memahami batasan kekuasaan dengan instansi eksternal yang terlibat, pemimpin menghimpun menggunakan, berbagi seluruh data (*Shared Information*) pendukung guna operasi yang dilakukan dari semua instansi terkait (contoh : informasi cuaca terkini dari BMKG), pemimpin mengatur penggunaan sumberdaya internal dan eksternal instansi yang dapat berperan digunakan untuk kebutuhan operasi (contoh : penggunaan kapal TNI-AL untuk mendukung pergerakan di laut), pemimpin juga mengkoordinir anggotanya untuk dapat berkomunikasi dengan masyarakat untuk menghimpun data (contoh : data informasi di masyarakat pesisir atau nelayan jika mereka menemukan korban), dan pemimpin mampu berdiskusi secara demokratis mencari akar permasalahan dan mencari solusi serta mengambil keputusan secara cepat bersama-sama instansi eksternal dan menyatukan visi semua pimpinan instansi untuk menyukseskan operasi kebencanaan yang sedang dilakukan oleh pemimpin (Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan sebagai penanggungjawab/koordinator operasi, dan Kepala Subseksi Operasi dan Siaga sebagai Koordinator Lapangan).

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan lokasi penelitian pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kabupaten Merauke. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan wawancara serta dokumen/arsip lainnya. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah reduksi, penyajian data dan pengambilan kesimpulan. Informan kunci/utama, yakni: para pimpinan sebagai informan utama dan pegawai, instansi terkait serta masyarakat sebagai informan pendukung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemimpin merupakan kunci sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi tanggung jawabnya. Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke adalah salahsatu organisasi yang melaksanakan tugas nya dalam melayani masyarakat yang tertimpa bencana atau musibah. Dalam melaksanakan tugasnya seorang pemimpin operasi pencarian dan penyelamatan harus memiliki sikap gaya kepemimpinan yang kolaboratif, karena dalam Operasi SAR tim tidak dapat bekerja sendiri, namun harus melibatkan unsur-unsur terkait, agar operasinya dapat berhasil dengan maksimal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, maka penelitian ini menemukan bahwa terkonfirmasi pemimpin Kantor Basarnas Merauke telah mengimplementasi gaya kepemimpinan kolaboratif namun belum maksimal, hal tersebut digambarkan dalam masing-masing indikator seperti dibawah ini :

### **1. Memahami kekuasaan dimiliki oleh semua pihak yang terlibat**

Seorang pemimpin kolaboratif yang efektif harus memahami bahwa kekuasaan tidak hanya terletak pada dirinya sendiri, tetapi juga pada semua pihak yang terlibat dalam kerja sama atau proyek yang sedang dilakukan. Menurut Mary Parker Follett (2007) kekuasaan sebenarnya bukanlah milik individu atau kelompok tertentu, tetapi bersifat distributif atau tersebar di antara semua anggota organisasi atau kelompok. Oleh karena itu, seorang pemimpin kolaboratif harus mampu mengenali kekuasaan yang dimiliki oleh setiap anggota dan memfasilitasi kolaborasi antar mereka. Pendapat lain yang senada diungkapkan oleh Ken Blanchard (2013) kekuasaan yang dimiliki oleh setiap anggota tim dapat berubah-ubah tergantung pada situasi dan konteks yang sedang dihadapi. Oleh

karena itu, seorang pemimpin kolaboratif harus mampu membaca situasi dengan baik dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar dapat memfasilitasi kolaborasi yang efektif. Hasil penelitian ini sepemahaman dengan penelitian sebelumnya yang dihasilkan oleh Yuni Kasmawati (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kolaboratif salahsatu fokusnya adalah mampu berbagi kekuasaan dalam suatu organisasi. Hasil lain yang ditemukan juga bahwa menurut para pemimpin sendiri, masyarakat dan instansi lain yang terkait sudah sesuai dengan pendapat para ahli diatas namun dalam pelaksanaannya dinilai pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke masih belum maksimal dimana masing sering terjadi kebuntuan koordinasi saat penanganan bencana atau musibah. Salah satu penyebabnya adalah kadang terjadi kurangnya penguasaan diri (*self-mastery*) bagi seorang pemimpin kolaboratif. Seorang pemimpin kolaboratif yang mampu menguasai dirinya sendiri akan lebih mudah memahami kekuasaan yang dimiliki oleh semua pihak yang terlibat, karena ia tidak terlalu tergoda untuk memanfaatkan kekuasaannya sendiri untuk kepentingan pribadi atau kelompoknya. Sebaliknya, ia akan lebih fokus pada tujuan bersama dan bagaimana caranya memfasilitasi kolaborasi yang produktif dan inklusif.

## 2. *Shared Information*

Mary Parker Follett (2007) memperkenalkan konsep "integrasi" dalam manajemen yang melibatkan penggabungan tujuan dan kepentingan bersama. Dia berpendapat bahwa pemimpin kolaboratif harus memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi dari semua pihak terkait, dan harus mencari kesamaan antara tujuan individu dan tujuan bersama. Follett menekankan pentingnya berbagi informasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam kerja sama, karena informasi yang dipertukarkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Chrislip dan Larson (1994), penulis buku "*Collaborative Leadership: How Citizens and Civic Leaders Can Make a Difference*" menggambarkan kepemimpinan kolaboratif sebagai "proses interaktif yang melibatkan individu dan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pelaksanaan tindakan bersama." Mereka berpendapat bahwa pemimpin kolaboratif harus dapat memfasilitasi pertukaran informasi dan memastikan bahwa semua pihak terlibat memiliki akses ke informasi yang relevan dan diperlukan. Gopalakrishnan dan Bierly (1999) menyatakan pentingnya kepemimpinan kolaboratif dalam memfasilitasi pertukaran informasi antara pihak yang terlibat dalam kerja sama. Mereka menekankan bahwa pemimpin kolaboratif harus dapat membangun saluran komunikasi yang efektif dan memastikan bahwa informasi yang relevan dan diperlukan tersedia bagi semua pihak terkait. Maka pemimpin kolaboratif harus memfasilitasi pertukaran informasi dan memastikan bahwa semua pihak terkait memiliki akses ke informasi yang relevan dan diperlukan. Hal ini penting dalam membantu mencapai tujuan bersama dan membangun kerja sama yang efektif antara berbagai pihak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Azis Bustari dkk (2012) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk kolaborasi yaitu dilakukannya upaya untuk menghubungkan berbagai organisasi / sektoral yang saling berbagi informasi, sumber daya, kegiatan-kegiatan, serta kemampuan lainnya untuk mencapai tujuan bersama dimana hasil yang diinginkan tidak dapat dicapai oleh masing-masing organisasi/sektoral tersebut secara terpisah. Selain itu penelitian ini menemukan bahwa baik informan pemimpin, informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, masyarakat yang penerima manfaat dan pegawai menilai bahwa pemimpin atau unsur Basarnas telah membagikan informasi secara transparan melalui media resmi kepada seluruh pihak,



namun tidak semua informasi dapat dibagikan begitu saja terutama informasi yang berkenaan dengan privasi dan yang dapat membahayakan keselamatan bersama. Hal ini dapat mendeskripsikan bahwa hasil temuan penelitian ini sudah sesuai dengan pendapat para ahli diatas, dan sejalan dengan hasil penelitian dari Yuni (2021) bahwa Kepemimpinan kolaboratif salahsatunya berfokus pada membangun kepercayaan dalam suatu organisasi.

### **3. Demokratis**

Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt (1990) menggambarkan berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda, dari otoriter hingga demokratis. Dalam model ini, mereka menekankan pentingnya pemimpin dalam mempertimbangkan dan memahami kebutuhan, harapan, dan keinginan dari para anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Pemimpin yang demokratis dianggap memiliki gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam membangun kerjasama yang baik dan meningkatkan kinerja tim. Peter Senge (2002) menggambarkan kepemimpinan kolaboratif sebagai gaya kepemimpinan yang demokratis dan memfasilitasi partisipasi dari semua pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Sementara itu, Chrislip dan Larson (1994) menekankan pentingnya pemimpin kolaboratif dalam menciptakan lingkungan yang demokratis di mana semua pihak terkait memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki pengaruh yang setara dalam pembuatan keputusan.

Hasil penelitian ini informan pemimpin menilai diri nya sendiri telah bersikap demokratis, begitu juga dengan informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai unsur Basarnas Merauke dalam hal ini pimpinan telah bersikap demokrasi dengan memberikan kesempatan dalam memberikan gagasan, berkordinasi dan bekerjasama dengan baik kepada seluruh unsur yang terlibat dalam penanganan bencana atau musibah. Namun informan pegawai menegaskan bahwa walaupun pimpinan sudah bersikap demokratis tetapi dalam memberikan gagasan dan ide harus lebih diutamakan kepada Posko Lapangan yang di koordinir oleh Kepala Operasi karena lebih memahami kondisi dilapangan. Hasil ini menunjukkan kesesuaian dengan pendapat para ahli bahwa pemimpin kolaboratif harus memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dan memfasilitasi partisipasi dari semua pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Hal ini penting dalam membantu membangun kerjasama yang baik dan meningkatkan kinerja tim. Hasil ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh Azis Bustari dkk (2012) yang menyatakan bahwa dalam penanganan dampak bencana pada masyarakat salahsatunya menuntut adanya demokrasi.

### **4. Memfasilitasi seluruh pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan**

David Chrislip dan Carl Larson (1992) dalam buku "*Collaborative Leadership: How Citizens and Civic Leaders Can Make a Difference*" menggambarkan pentingnya pemimpin kolaboratif dalam memfasilitasi seluruh pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Mereka berpendapat bahwa pemimpin kolaboratif harus mendorong dialog yang terbuka dan mendukung partisipasi aktif dari semua pihak terkait. Sementara itu, Dr. Mary Uhl-Bien (2010), seorang profesor manajemen di Texas Christian University, mempublikasikan sebuah artikel dalam jurnal *Academy of Management Perspectives*. Dalam artikel tersebut, dia menggambarkan kepemimpinan kolaboratif sebagai suatu proses yang memungkinkan partisipasi aktif dari seluruh pihak yang terlibat dalam

pengambilan keputusan. Dia berpendapat bahwa pemimpin kolaboratif harus dapat memfasilitasi proses dialog dan diskusi yang terbuka, serta memastikan bahwa semua pihak terlibat memiliki kesempatan untuk menyampaikan perspektif dan pandangan mereka. Goyal dan Jain (2018) dalam *jurnal International Journal of Innovative Knowledge Concepts* menggambarkan kepemimpinan kolaboratif sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada memfasilitasi seluruh pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Mereka menekankan pentingnya memastikan bahwa semua pihak terlibat memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan memastikan bahwa suara dan perspektif mereka didengar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa informan pemimpin menilai dirinya sendiri telah memfasilitasi hal tersebut dengan *briefing, debriefing*, rapat, kordinasi dan diskusi dengan semua unsur yang terkait, informan dari intansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai unsur Basarnas Merauke dalam hal ini pimpinan telah memfasilitasi seluruh pihak dalam pengambilan keputusannya. Sedangkan informan pegawai yang menilai pemimpinnya memang telah memfasilitasi hal tersebut namun ada penekanan bahwa anggota hanya dapat memberikan masukan dan gagasan sedangkan untuk keputusan adalah hak para pimpinan. Hasil ini sesuai dengan pendapat para ahli diatas dimana pemimpin kolaboratif harus memfasilitasi seluruh pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini penting dalam membantu membangun kerjasama yang baik, meningkatkan keterlibatan dan partisipasi dari semua pihak terkait, serta mencapai hasil yang lebih efektif dan berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh Azis Bustari dkk (2012) yang menyatakan bahwa dalam penanganan dampak bencana pada masyarakat salahsatunya menuntut adanya partisipasi seluruh unsur untuk pengambilan keputusan.

**5. Memberikan waktu dan sumberdaya untuk kepentingan semua pihak yang terlibat**

Dvir (2002) menggambarkan kepemimpinan kolaboratif sebagai suatu proses di mana pemimpin harus memberikan waktu dan sumber daya yang cukup untuk kepentingan semua pihak yang terlibat. Menurutnya, pemimpin kolaboratif harus memastikan bahwa semua pihak terlibat memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan bahwa kepentingan mereka diperhatikan secara serius. Shapiro (2016) menggambarkan pentingnya bagi pemimpin kolaboratif untuk memberikan waktu dan sumber daya yang cukup untuk kepentingan semua pihak terlibat dalam sebuah proyek kolaboratif. Menurutnya, pemimpin kolaboratif harus memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan secara efektif dan efisien, serta bahwa semua pihak terlibat memiliki akses yang sama terhadap sumber daya tersebut. Kudzai Mutongi dan Jean-Francois Coetzee (2019) menekankan pentingnya bagi pemimpin kolaboratif untuk memberikan waktu dan sumber daya yang cukup untuk kepentingan semua pihak yang terlibat dalam sebuah inisiatif kolaboratif. Menurut mereka, pemimpin kolaboratif harus memastikan bahwa kepentingan semua pihak terlibat diakomodasi dan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan secara adil.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa informan pemimpin menilai dirinya sendiri telah memberikan waktu target pelaksanaan penanganan bencana atau musibah sesuai perundang-undangan yang berlaku, jika terjadi penambahan waktu berarti karena kondisi dilapangan dan ada informasi terbaru serta ada permintaan dari keluarga korban, dukungan sumberdaya juga diberikan sesuai dengan kebutuhan dilapangan, begitu juga dengan informan dari intansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta

masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai yang sama untuk unsur Basarnas Merauke. Sedikit berbeda dengan informan pegawai menekankan pada penilaian pemimpinnya itu dapat dan tidak memberikan waktu dan sumberdaya karena tergantung dari skala bencana atau musibah yang terjadi serta disesuaikan dengan keterbatasan sumberdaya dan pendanaan yang dimiliki, namun tetap mengikut perundang-undangan yang berlaku. Kondisi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi kesesuaian dengan pendapat para ahli diatas dimana pemimpin kolaboratif harus memberikan waktu dan sumber daya yang cukup untuk kepentingan semua pihak yang terlibat dalam sebuah inisiatif kolaboratif. Hal ini penting dalam memastikan bahwa semua pihak terlibat memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan bahwa kepentingan mereka diperhatikan secara serius, sehingga dapat mencapai hasil yang lebih efektif dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pernyataan dari Aziz Masyhuri dkk (2022) yang menyatakan bahwa kolaborasi bermanfaat dalam penanganan bencana guna menyeimbangkan sumberdaya yang dimiliki sehingga dapat terpenuhi dalam penanganan bencana.

#### **6. Memberi kesempatan untuk mengembangkan peran dan tanggungjawab semua pihak yang terlibat**

Dvir (2002) menyatakan bahwa pemimpin kolaboratif harus memberikan kesempatan kepada semua pihak yang terlibat untuk mengembangkan peran dan tanggung jawab mereka, sehingga mendorong partisipasi aktif dan pemberdayaan. Hal ini juga dapat meningkatkan kepercayaan, saling pengertian, dan komitmen dalam sebuah inisiatif kolaboratif. Pemimpin kolaboratif harus memastikan bahwa semua pihak terlibat merasa dihargai dan memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini juga dapat meningkatkan partisipasi, keterlibatan, dan kepercayaan antara semua pihak yang terlibat. Pemimpin kolaboratif harus memastikan bahwa semua pihak terlibat merasa memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi hasil yang diinginkan dan bahwa mereka terlibat dalam pengambilan keputusan. Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin kolaboratif harus memberikan kesempatan kepada semua pihak yang terlibat untuk mengembangkan peran dan tanggung jawab mereka dalam sebuah inisiatif kolaboratif. Hal ini dapat meningkatkan partisipasi aktif, keterlibatan, kepercayaan, dan komitmen antara semua pihak yang terlibat, serta dapat membantu mencapai tujuan bersama yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sepemahaman dengan penelitian sebelumnya yang dihasilkan oleh Yuni Kasmawati (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kolaboratif salahsatu fokusnya adalah mengembangkan orang dalam suatu organisasi. Selain itu penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli diatas dimana informan pemimpin menilai diri nya sendiri telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan peran dan tanggungjawab semua pihak yang terlibat, begitu juga dengan informan dari intansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana menilai pimpinan Basarnas yang sama. Penilaian dari pegawai dan masyarakat walaupun pemimpin telah memberikan ruang kesempatan untuk mengembangkan peran dan tanggungjawab para pihak yang terlibat, namun dalam pelaksanaan penanganan bencana atau musibah harus dipimpin atau dikoordinir oleh pemimpin Basarnas.

#### **7. Berusaha mencari solusi untuk mengatasi akar masalah**

Pemimpin kolaboratif harus berusaha mencari solusi yang mampu mengatasi akar masalah dalam sebuah inisiatif kolaboratif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa kerja sama kolaboratif tidak hanya menghasilkan solusi jangka pendek, tetapi juga dapat membawa perubahan positif jangka panjang dalam konteks yang lebih luas. Qi Wang dan Dr. Ian C. Watson (2016) menekankan pentingnya bagi pemimpin kolaboratif untuk berusaha mencari solusi yang mampu mengatasi akar masalah dalam sebuah inisiatif kolaboratif. Menurut mereka, pemimpin kolaboratif harus mendorong partisipasi aktif dari semua pihak terlibat untuk memahami secara menyeluruh tentang masalah yang dihadapi dan mencari solusi yang mampu menyelesaikan masalah tersebut dengan cara yang berkelanjutan. Martin van der Velde dan Rob Hoppe (2017) menekankan pentingnya bagi pemimpin kolaboratif untuk berusaha mencari solusi yang mampu mengatasi akar masalah dalam sebuah inisiatif kolaboratif. Menurut mereka, pemimpin kolaboratif harus memastikan bahwa semua pihak terlibat memiliki pemahaman yang sama tentang masalah yang dihadapi dan mencari solusi yang dapat memperbaiki situasi secara keseluruhan. Maka pemimpin kolaboratif harus berusaha mencari solusi yang mampu mengatasi akar masalah dalam sebuah inisiatif kolaboratif. Hal ini dapat memastikan bahwa kerja sama kolaboratif tidak hanya menghasilkan solusi jangka pendek, tetapi juga dapat membawa perubahan positif jangka panjang dalam konteks yang lebih luas. Dengan demikian, pemimpin kolaboratif harus mendorong partisipasi aktif dari semua pihak terlibat untuk memahami secara menyeluruh tentang masalah yang dihadapi dan mencari solusi yang dapat menyelesaikan masalah tersebut dengan cara yang berkelanjutan.

Hasil penelitian menemukan adanya kesesuaian dengan pendapat para ahli dimana diketahui informan pemimpin menilai dirinya sendiri telah berusaha maksimal mencari solusi permasalahan yang ada, begitu juga dengan informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai unsur Basarnas Merauke dalam hal ini unsur Basarnas telah menggunakan sumberdaya yang tersedia, berkordinasi dan melibatkan unsur-unsur terkait guna menemukan solusi yang tepat. Namun informan pegawai yang menilai pemimpinnya belum maksimal dalam memberikan solusi akar permasalahan yaitu terlambatnya keluarga korban melapor, dan pegawai menilai bahwa sudah menjadi tugas dan kewajiban pimpinan untuk menemukan masalah dan memutuskan solusi yang tepat. Pendapat informan pegawai ini sejalan dengan hasil temuan penelitian dari Aziz Masyhuri dkk (2021) yaitu proses kolaborasi yang selama ini berjalan cenderung didominasi oleh peran dari pemerintah.

#### **8. Menawarkan umpan balik sesegera mungkin secara personal**

Qi Wang dan Ian C. Watson (2016) menekankan bahwa pemimpin kolaboratif harus mampu memberikan umpan balik secara personal kepada semua pihak yang terlibat dalam inisiatif kolaboratif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami peran mereka dalam inisiatif tersebut dan dapat memperbaiki kinerja mereka secara terus-menerus. Begitu juga dengan Amy L. Kenworthy dan Peter F. Korsching (2018) menekankan pentingnya bagi pemimpin kolaboratif untuk menawarkan umpan balik secara personal kepada semua pihak yang terlibat dalam inisiatif kolaboratif. Menurut mereka, pemimpin kolaboratif harus dapat memberikan umpan balik secara langsung dan jujur dalam menghadapi masalah dan memperbaiki kinerja kolaboratif. Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin kolaboratif harus mampu menawarkan umpan balik secara personal kepada semua pihak yang terlibat dalam inisiatif kolaboratif. Hal ini

penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami peran mereka dalam inisiatif tersebut dan dapat memperbaiki kinerja mereka secara terus-menerus. Oleh karena itu, pemimpin kolaboratif harus dapat memberikan umpan balik secara langsung dan jujur, serta dapat mengatasi masalah dan memperbaiki kinerja kolaboratif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli di atas dimana di ketahui bahwa informan pemimpin menilai dirinya sendiri telah menawarkan dengan baik melalui *briefing*, *debriefing* dan survey kepuasan masyarakat secara personal, begitu juga dengan informan pegawai, dan informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai unsur Basarnas Merauke telah menyikapi permasalahan (umpan balik) dilapangan saat operasi secara cepat dan tanggap. Selain itu penelitian ini sejalan dengan pernyataan hasil penelitian dari Kurnia Rheza (2022) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dituntut untuk dapat berfikir cepat dalam mengatasi sebuah krisis ini. Membutuhkan kepemimpinan yang mampu secara cepat mengantisipasi perubahan lingkungan, memprediksi ketidakpastian yang mungkin terjadi di masa depan, menganalisis berbagai faktor yang berinteraksi mempengaruhi organisasi dan menginterpretasikan kondisi dan realitas yang terjadi saat ini secara tepat.

Hasil penelitian ini memberikan deskripsi bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif yang di jalankan oleh pemimpin di Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke terkonfirmasi dari 8 indikator yang digunakan, namun belum maksimal dalam pelaksanaannya ini terlihat ada beberapa penekanan-penekanan yang diberikan oleh pegawai dan masyarakat, sehingga harus menjadi perhatian bagi pemimpin di Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke untuk kedepan diperbaiki.

Peneliti juga melakukan wawancara tambahan untuk menggali faktor penyebab belum maksimalnya gaya kepemimpinan kolaboratif yang dilakukan oleh para pemimpin di Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke, Pertama yaitu faktor eksternal pergantian pucuk pimpinan yang sering terjadi (paling cepat 1 tahun dan paling lama 3 tahun) sehingga kepala kantor yang bukan berasal dari Merauke membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pegawai dan lingkungan daerah setempat, serta permasalahan yang sering terjadi. Kedua adalah faktor internal pemimpin yang membuat kadang kurang percaya diri (*self confident*) dalam melakukan kordinasi dengan instansi-instansi terkait dalam suatu operasi SAR.

## **PENUTUP**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Memahami kekuasaan dimiliki oleh semua pihak yang terlibat para pemimpin sendiri, masyarakat dan instansi lain yang terkait sudah sesuai dengan pendapat para ahli di atas namun dalam pelaksanaannya dinilai pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke masih belum maksimal dimana masing sering terjadi kebuntuan koordinasi saat penanganan bencana atau musibah.
2. *Shared Information*  
informan pemimpin, informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, masyarakat yang penerima manfaat dan pegawai menilai bahwa pemimpin atau unsur Basarnas telah membagikan informasi secara transparan melalui media resmi kepada seluruh pihak, namun tidak semua informasi dapat dibagikan begitu saja terutama informasi yang berkenaan dengan privasi dan yang dapat membahayakan keselamatan bersama. Hal ini

dapat mendeskripsikan bahwa hasil temuan penelitian ini sudah sesuai dengan pendapat para ahli.

3. Demokratis

informan pemimpin menilai dirinya sendiri telah bersikap demokratis, begitu juga dengan informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai unsur Basarnas Merauke dalam hal ini pimpinan telah bersikap demokrasi dengan memberikan kesempatan dalam memberikan gagasan, berkordinasi dan bekerjasama dengan baik kepada seluruh unsur yang terlibat dalam penanganan bencana atau musibah. Namun informan pegawai menegaskan bahwa walaupun pimpinan sudah bersikap demokratis tetapi dalam memberikan gagasan dan ide harus lebih diutamakan kepada Posko Lapangan yang di koordinir oleh Kepala Operasi karena lebih memahami kondisi dilapangan. Hasil ini menunjukkan kesesuaian dengan pendapat para ahli bahwa pemimpin kolaboratif harus memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dan memfasilitasi partisipasi dari semua pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

4. Memfasilitasi seluruh pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan

informan pemimpin menilai dirinya sendiri telah memfasilitasi hal tersebut dengan *briefing*, *debriefing*, rapat, kordinasi dan diskusi dengan semua unsur yang terkait, informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai unsur Basarnas Merauke dalam hal ini pimpinan telah memfasilitasi seluruh pihak dalam pengambilan keputusannya. Sedangkan informan pegawai yang menilai pemimpinnya memang telah memfasilitasi hal tersebut namun ada penekanan bahwa anggota hanya dapat memberikan masukan dan gagasan sedangkan untuk keputusan adalah hak para pimpinan. Hasil ini sesuai dengan pendapat para ahli diatas dimana pemimpin kolaboratif harus memfasilitasi seluruh pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

5. Memberikan waktu dan sumberdaya untuk kepentingan semua pihak yang terlibat

informan pemimpin menilai dirinya sendiri telah memberikan waktu target pelaksanaan penanganan bencana atau musibah sesuai perundang-undangan yang berlaku, jika terjadi penambahan waktu berarti karena kondisi dilapangan dan ada informasi terbaru serta ada permintaan dari keluarga korban, dukungan sumberdaya juga diberikan sesuai dengan kebutuhan dilapangan, begitu juga dengan informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai yang sama untuk unsur Basarnas Merauke. Sedikit berbeda dengan informan pegawai menekankan pada penilaian pemimpinnya itu dapat dan tidak memberikan waktu dan sumberdaya karena tergantung dari skala bencana atau musibah yang terjadi serta disesuaikan dengan keterbatasan sumberdaya dan pendanaan yang dimiliki, namun tetap mengikut perundang-undangan yang berlaku. Kondisi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi kesesuaian dengan pendapat para ahli diatas dimana pemimpin kolaboratif.

6. Memberi kesempatan untuk mengembangkan peran dan tanggungjawab semua pihak yang terlibat

informan pemimpin menilai dirinya sendiri telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan peran dan tanggungjawab semua pihak yang terlibat, begitu juga dengan informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana menilai pimpinan Basarnas yang sama. Namun penilaian dari pegawai dan masyarakat walaupun pemimpin telah memberikan ruang kesempatan untuk mengembangkan peran dan

tanggungjawab para pihak yang terlibat, namun dalam pelaksanaan penanganan bencana atau musibah harus dipimpin atau dikoordinir oleh pemimpin Basarnas.

7. Berusaha mencari solusi untuk mengatasi akar masalah

Hasil penelitian menemukan adanya kesesuaian dengan pendapat para ahli dimana diketahui informan pemimpin menilai diri nya sendiri telah berusaha maksimal mencari solusi permasalahan yang ada, begitu juga dengan informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai unsur Basarnas Merauke dalam hal ini unsur Basarnas telah menggunakan sumberdaya yang tersedia, berkordinasi dan melibatkan unsur-unsur terkait guna menemukan solusi yang tepat. Namun informan pegawai yang menilai pemimpinnya belum maksimal dalam memberikan solusi akar permasalahan yaitu terlambatnya keluarga korban melapor, dan pegawai menilai bahwa sudah menjadi tugas dan kewajiban pimpinan untuk menemukan masalah dan memutuskan solusi yang tepat.

8. Menawarkan umpan balik sesegera mungkin secara personal

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli diatas dimana di ketahui bahwa informan pemimpin menilai diri nya sendiri telah menawarkan dengan baik melalui *briefing*, *debriefing* dan survey kepuasan masyarakat secara personal, begitu juga dengan informan pegawai, dan informan dari instansi lainnya yang sering terlibat dalam penanganan bencana, serta masyarakat yang penerima manfaat penanganan bencana menilai unsur Basarnas Merauke telah menyikapi permasalahan (umpan balik) dilapangan saat operasi secara cepat dan tanggap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2009). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*, Journal of Occupational Psychology. Vol.63. No.1. pp. 1-18
- Anfara, V. A., Pate, P. E., Caskey, M. M., Andrews, P. G., & Daniel, L. G. (2008). *Research Summary : Courageous , Collaborative Leadership*.
- Ansell, C., & Gash, A. (2012). *Stewards , Mediators , and Catalysts : Toward a Model of Collaborative Leadership*. The Innovation Journal, 17(1), 1–21
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). *Collaborative Governance in Theory and Practice*. Journal of Public Administration Research and Theory , 543-571.
- Archer, D., & Cameron, A. (2013). *The Future Collaborative Leader*. In *Collaborative Leadership: Building Relationships, Handling Conflict and Sharing Control* (pp. 1–17). Retrieved from <http://www.socia.co.uk/knowledge/Publications.aspx>
- Aziz Masyhuri , Hartuti Purnaweni, Augustin Rina Herawati, Budi Puspo Priyadi. Kolaborasi Antar Stakeholders Dalam Manajemen Bencana Tanah Longsor Di Kota Semarang. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) ISSN 2622-3740 (Online) Vol 4, No. 2, November 2021: 854-862
- Azis Bustari , Laksono Trisnantoro , Mubasysyir Hasanbasri. Kolaborasi Lintas Sektoral Dalam Kesiapsiagaan Bencana Banjir Studi Kasus Di Kabupaten Aceh Tamiang
- Baharun, Hasan. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah. Volume 6 Nomor 1:11-12. Diakses Tanggal 08 Februari 2019. (<Http://Ejournal.Stitmuhpacitan.Ac.Id>)

- Baharudin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. (Yogyakarta: Arruzz Media)
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- BNPB. (2017). *Buku Pedoman Latihan Kesiapsiagaan Bencana*. Jakarta : Author.
- Carter, Nick. (1992). *Disaster management: A Disaster Manager's Handbook*. ADB : Manila
- Chairunnisa, Connie. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Chrislip, D., and C. Larson. (1994). *Collaborative leadership: How citizens and civic leaders can make a difference*. San Francisco: Jossey-Bass
- Dvir, T. , Eden, D., Avolio, B.J. & Shamir, B. (2002). *Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance : A Field Experiment*. *Academy of Management Journal*. 45 (4), 735 – 744.
- Edwards, G., & Smit, B. (2008). *Collaborative Leadership as a Necessary Condition for Successful Curriculum Implementation*. *Journal of Education*, (44), 109–122.
- Ella wargadinata (2018). *Kepemimpinan Kolaboratif*, *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, Vol 8 No 1.
- Eva Meizara Puspita Dewi, Basti Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makasar Vol. 03, No.01 Januari 2015 *Pengasuhan Ibu Berkarir Dan Internalisasi Nilai Karir Pada Remaja*
- Follet, Mary Parker. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Gary A Yulk. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakata: PT INDEKS.
- Gary Yulk. (2017). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta Barat: Permata Puri Media.
- Gopalakrishnan, S., Bierly, P. and Kessler, E. (1999), “A reexamination of product and process innovations using a knowledge based view”, *The Journal of High Technology Management Research*, Vol. 10 No. 1, pp. 147-166.
- H.B. Siswanto. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Harbani, Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV.Afabeta.
- Hardoyo, S.R., Marfai, M.A., Ni'mah, N.M., Mukti, R.Y., Zahro, Q., Halim, A. (2011). *Strategi Adaptasi Masyarakat dalam Menghadapi Bencana Banjir Pasang Air Laut di Kota Pekalongan*. Yogyakarta: MPPDAS Universitas Gadjah Mada
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2013) *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong, Alfabeta, Bandung.
- Hopkins, D., Johnson, V., Damico, S., & Wepner, S. (2011). *Emerging Characteristics of Education Deans' Collaborative Leadership*. *Academic Leadership: The Online Journal*, 9(1).
- Hsieh, J. Y., & Liou, K. T. (2018). *Collaborative Leadership and Organizational Performance: Assessing the Structural Relation in a Public Service Agency*. *Review of Public Personnel Administration*, 38(1), 83–109. <https://doi.org/10.1177/0734371X15623619>
- Indiyanto, Agus. (2012). *Konstruksi Masyarakat Tangguh Bencana*. Yogyakarta: Mizan.
- Ismail Solihin. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Jäppinen, A.-K. (2013). *Collaborative Leadership as the Lens for Co-Creating an Innovation – A Curriculum Reform in Management Education*. In R. Smeds & O. Irrmann (Eds.), *Co-Creat 2013: The Boundary-Crossing Conference on Co-Design in Innovation Publication* (pp. 213–224). Aalto University.



- Jäppinen, A. K., & Ciussi, M. (2016). *Indicators of Improved Learning Contexts: A Collaborative Perspective on Educational Leadership*. International Journal of Leadership in Education, 19(4), 482–504. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1015616>
- Jin, S., Seo, M.G., Shapiro, D.L. (2016), “Do happy leaders lead better? Affective and attitudinal antecedents of transformational leadership”, *Leadership Quarterly*, Vol. 27 No.(1), pp. 64-84
- Jung, Salim Basalamah, dan Anis Saleh. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Management*. ISSN : E-ISSN : 2614-851X Vol 3, No 1.
- Kadariusman, D., (2012). *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasa dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Klijn, E. H., & Koppenjan, J. (2015). *Governance networks in the public sector*. Routledge.
- Kurnia Rheza Randy Adinegoro. (2022). Implementasi Sikap Kolaboratif Dan Multikultural Dalam Kepemimpinan Pada Integrasi Dan Penataan Transportasi Umum “JAK LINGKO” Di DKI Jakarta. *Spirit Publik Volume 17, Nomor 1, Halaman 1-11*
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Lawrence, R. L. (2017). *Understanding Collaborative Leadership in Theory and Practice*. In *Adult Learning Through Collaborative Leadership* (pp. 89–96). Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1002/ace.20262>
- Lazaridou, A., & Iordanides, G. (2011). *The Principar’s Role in Achieving School Effectiveness*. *International Studies in Educational*, 39(3), 3–20.
- Lensufiie, Tikno. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Maalouf, G. (2018). *A Causal Relationship between Collaborative Leadership and Innovation*. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(1), 1–8.
- Maalouf, G. Y. (2019). *Effects of Collaborative Leadership on Organizational Performance*. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(1), 138–144.
- Ara Hidayat & Imam Machali, (2012). *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*, Yogyakarta: Penerbit Kaukaba.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Maguire, B., & Hagan, P. (2007). *Disasters and communities: understanding social resilience*. *Australian Journal of Emergency Management, The*, 22(2), 16.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behaviour*. Seventh Editon. USA: Prentice Hall, 2005
- Neira, J., Lic, L.B. (2004). *The World Accident: No Change, No Error, No Destiny, Prehospital & Disaster Medicine*, Vo. 19, No.3.
- Nrangwesthi Widyaningrum , Hayatul Khairul Rahmat , Syamsul Maarif. Langkah Taktis Gaya Kepemimpinan Gubernur Bali I Wayan Koster Dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Bencana (JMB)* Vol. 6, No. 2, November 2020, p. 75-84
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media

- Nurjanah, R. Sugiharto, Kuswanda Dede, Siswanto BP, Adikoesoemos. (2011). Manajemen bencana. Jakarta: ALFABETA BANDUNG.
- Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). *Transformational vs. Transactional leadership theories: Evidence in literature*. International Review of Management and Business Research, 2(2), 355-61.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). *Transformational Leader Behaviors and Their Effect on Follower 'Trust in Leader, Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*. Leadership Quarterly, 1(2), 107-142.
- Paripurno, ET. (2008). Manajemen resiko bencana berbasis komunitas: Alternatif dari bawah. Jurnal Dialog Kebijakan Publik.
- Raelin, J. (2006). *Does Action Learning Promote Collaborative Leadership? Academy of Management Learning and Education*, 5(2), 152–168.
- Rivai, Veitzal., (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rivai, Veitzal, Zainal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2009). Perilaku Organisasi, Edisi 12, Buku 2, terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia
- Samriangjit, P., Tesaputa, K., & Somprach, K. (2016). *Strengthening Collaborative Leadership for Thai Primary School Administrators*. International Education Studies, 9(4), 42–53. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n4p42>
- Sanaghan, B. P., & Lohndorf, J. (2015). *Collaborative Leadership: The New Leadership Stance. In Collaborative Leadership in Higher Education* (pp. 6–37). Academic Impressions.
- Setyowati, Dewi Liesnoor. (2017). Pendidikan Kebencanaan (Bencana Banjir, Longsor, Gempa dan Tsunami). Buku Referensi, Semarang: CV Sanggar Krida Aditama.
- Setyowati, DL., Nana Karida Tri Martuti., Satya Budi Nugraha. (2016). Pendidikan Bencana Banjir (Kesiapan Masyarakat dalam Menghadapi Banjir di Kali Beringin Indonesia dan Sungai Uthapao Thailand). Semarang: CV Sanggar Krida Aditama.
- Senge, Peter (2002). Buku Pengangan Disiplin ke lima. Batam: Interaksa
- Schermerhorn, John R. James G. Hunt, Richard N & Mary Uhl-Bien. (2010). Organizational Behavior, Thirteenth Edition. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. (2003). Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smit, B. and Wandel, J. (2006). *Adaptation, Adaptive Capacity and Vulnerability*, Journal Global Environmental Change, 16: 282–292.
- Suharsaputra. (2016). Kepemimpinan Inovasi Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulaiman, I. F. (2020). *Collaborative Leadership Style Among Administrative Assistants of Two Faculties At International Islamic University Malaysia*. Humanities & Social Sciences Reviews, 8(2), 495–506. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8257>
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Tannenbaum, Robert and Warren H. Schmidt. (1990). Managers as Leaders (USA: A Harvard Business Review Paperback.

- Toha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- Wilson, S. (2013). *Collaborative Leadership: It's Good to Talk*. British Journal of Healthcare Management, 19(7), 335–337.
- Wirawan. (2014). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi 1. Cetakan kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Vol.13. Hal: 163-170.
- Yuniarsih ,Tjuju. dan Suwatno (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Yuni Kasmawati. (2021). Kepemimpinan Kolaboratif : Sebuah Bentuk Kepemimpinan Untuk Sekolah Equilibrium : Jurnal Pendidikan Vol.IX. Issu 2. Mei-Agustus 2021

### **Peraturan-Peraturan :**

- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana,  
[Keputusan Presiden](#) Nomor [11](#) Tahun [1972](#) tanggal [28](#) Februari [1972](#) tentang Badan SAR Indonesia (BASARI)
- Keputusan [Menteri Perhubungan](#) nomor KM.91/OT.002/Phb-80 dan KM 164/OT.002/Phb-80, tentang Organisasi dan tata kerja Departemen Perhubungan, PUSARNAS menjadi Badan SAR Nasional (BASARNAS).
- Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM. 80 tahun 1998, tentang Organisasi dan Tata Kerja BASARNAS
- Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM. Nomor 81 tahun 1998 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor SAR
- Keputusan Menteri Perhubungan KM. Nomor 24 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perhubungan
- Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 79 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Search and Rescue (SAR).
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 43 Tahun [2005](#) tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perhubungan
- Peraturan Pemerintah Nomor [36](#) Tahun [2006](#) tentang Pencarian dan Pertolongan
- Peraturan Presiden Nomor [99](#) Tahun [2007](#), BASARNAS ditetapkan sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden
- Undang-Undang Nomor. [29](#) Tahun [2014](#) tentang Pencarian dan Pertolongan disahkan oleh Komisi V DPR-RI.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2016 tentan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.