

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



MAKALAH

**UPAYA PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN KEDISIPLINAN
RATING DALAM KEGIATAN ANCHOR HANDLING
DI ATAS KAPAL GEMA 1**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Menyelesaikan Program ANT - I**

Oleh :

AMBANG ISWANTO

NIS. 02500 /N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2021

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




TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : AMBANG ISWANTO
No. Induk Siswa : 02500/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN
KEDISIPLINAN RATING DALAM KEGIATAN ANCHOR
HANDLING DI ATAS KAPAL GEMA 1

Jakarta, 15 September 2021


Pembimbing I,


Capt. Pujiningsih., M.MTr.
Pembina (IV/a)
NIP. 19730810 200212 2 002

Pembimbing II,


A. Chalid Pasyah Dipl.Tesl, M.Pd.
Pembina (IV/a)
NIP. 19600814 198202 1 001

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika


Capt. Bhima S. Putra, MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

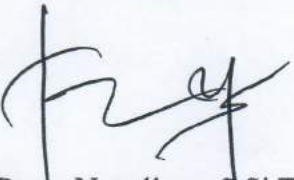
**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



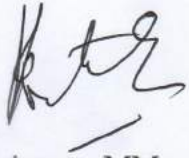
TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : AMBANG ISWANTO
No. Induk Siswa : 02500/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN
KEDISIPLINAN RATING DALAM KEGIATAN ANCHOR
HANDLING DI ATAS KAPAL GEMA 1

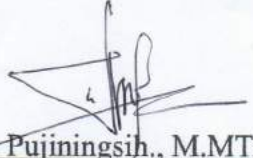
Penguji I


Capt. Renta Novaliana, S.Si.T., M.A
Pembina (IV/a)
NIP. 19781106 200502 2 001


Penguji II


Drs. Sugiyanto, MM
Penata Tk.I (III/d)
NIP.19620715 198411 1001

Penguji III


Capt. Pujiningsih, M.MTr.
Pembina (IV/a)
NIP.19730810200212 2 002

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika


Capt. Bhima S. Putra, MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT. Karena atas berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan makalah ini tepat pada waktunya dan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun penyusunan makalah ini guna memenuhi persyaratan penyelesaian Program Diklat Pelaut Ahli Nautika Tingkat I (ANT - I) pada Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Pada penulisan makalah ini penulis tertarik untuk menyoroti atau membahas tentang keselamatan kerja dan mengambil judul :

“UPAYA PENINGKATAN KETRAMPILAN DAN KEDISIPLINAN RATING DALAM KEGIATAN ANCHOR HANDLING DI ATAS KAPAL GEMA 1”

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan yang wajib dilaksanakan oleh setiap perwira siswa dalam menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta pada jenjang terakhir pendidikan. Sesuai Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Latihan Perhubungan Nomor 233/HK-602/Diklat-98 dan mengacu pada ketentuan Konvensi International STCW-78 Amandemen 2010

Makalah ini diselesaikan berdasarkan pengalaman bekerja penulis sebagai Perwira di atas kapal di tambah pengalaman lain yang penulis dapatkan dari buku-buku dan literatur. Penulis menyadari bahwa makalah ini jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan-keterbatasan yang ada Ilmu pengetahuan, data-data, buku-buku, materi serta tata bahasa yang penulis miliki.

Dalam kesempatan yang baik ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga disertai dengan doa kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa untuk semua pihak yang turut membantu hingga terselesainya penulisan makalah ini, terutama kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Amiruddin, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Bhima S. Putra, MM, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.

4. Capt. Pujiningsih., M.MTr., sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Bapak A. Chalid Pasyah Dipl. Tesl, MPd., sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pembina STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. Istri tercinta dan seluruh keluarga saya atas dukungannya baik moril maupun materil dalam penyusunan makalah ini.
8. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LIX tahun ajaran 2021 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang membaca dan membutuhkan makalah ini terutama dari kalangan Akademis Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Jakarta, 16 September 2021

Penulis,



AMBANG ISWANTO

NIS. 02500 /N-1

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| TANDA PERSETUJUAN MAKALAH | ii |
| TANDA PENGESAHAN MAKALAH | iii |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah | 2 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 3 |
| D. Metode Penelitian | 4 |
| E. Waktu dan Tempat Penelitian | 6 |
| F. Sistematika Penulisan | 7 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Tinjauan Pustaka | 9 |
| B. Kerangka Pemikiran | 25 |
| | |
| BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Data | 26 |
| B. Analisis Data | 27 |
| C. Pemecahan Masalah | 32 |
| | |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 45 |
| B. Saran | 45 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |
| DAFTAR ISTILAH | |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Ship Particular
- Lampiran 2. Crew List
- Lampiran 3. Gambar Kapal Gema 1

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Semakin meningkatnya kebutuhan akan minyak dan gas di dunia internasional, mendorong negara-negara penghasil minyak dunia berusaha meningkatkan eksplorasi untuk mencari ladang-ladang minyak dan gas baru serta membangun sumur-sumur minyak yang baru di lepas pantai. Pemasangan pipa-pipa bawah laut dan merestorasi ladang maupun sumur minyak dan gas yang sudah ada untuk perlu ditingkatkan kapasitas produksinya. Keadaan yang demikian, mendorong semakin tingginya permintaan kapal-kapal untuk operasi lepas pantai (*Offshore*) dengan spesifikasi yang lebih lengkap dan canggih sesuai dengan kebutuhan eksplorasi lepas pantai.

Kapal *Anchor Handling, Tug and Supply* (AHTS) dirancang sebagai kapal kerja lepas pantai, yang bertugas mengangkat, menurunkan dan memindahkan jangkar (*deployed and retrieved anchor*) untuk *Accommodation Work Barge* (AWB) dan juga dapat melakukan perawatan *Platform/rig* maupun pekerjaan pemasangan pipa bawah laut (*pipe line operation*). Kegiatan tersebut membutuhkan Nakhoda dan ABK yang terampil dan profesional untuk mengoperasikan kapal dengan baik dan agar dapat mendukung pencapaian hasil pekerjaan yang optimal. *Accommodation Work Barge* (AWB) adalah kapal apung yang berfungsi sebagai tempat akomodasi para pekerja dan *engineer* yang bekerja di pengeboran lepas pantai (*offshore*). Selain itu juga AWB berfungsi sebagai sarana untuk mengakomodir keperluan serta peralatan berat dari darat ke *drilling platform*.

Dalam pengoperasian kapal *anchor handling* sangat berbeda dengan pengoperasian kapal niaga lainnya. Seseorang yang baru pertama kali bergabung di atas kapal AHTS akan segera merasakan hal yang berbeda dari segi karakteristik kapal dan juga sifat jenis pekerjaannya. Oleh karena itu sangat diperlukan keterampilan, pengetahuan serta pengalaman baik Nakhoda selaku pemimpin dan ABK yang

melaksanakan pekerjaan *anchor handling* di dek. Di atas kapal, Nakhoda selaku pemimpin memegang peranan penting dalam mengontrol ABK, terutama pada saat melaksanakan pekerjaan *anchor handling*. Apabila Nakhoda tidak hati-hati maka akan berakibat kecelakaan yang fatal terhadap ABK yang bekerja di *main deck*. Hal ini sangat berisiko terhadap keselamatan jiwa manusia, *platform/rig* dan bagi kapal itu sendiri.

Berdasarkan pengalaman penulis selama bekerja sebagai Nakhoda di atas kapal GEMA 1 masih ditemukan berbagai kondisi yang bisa menimbulkan kecelakaan kerja yang timbul dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*. Masalah tersebut di antaranya minimnya keterampilan Rating dalam mengerjakan pekerjaan *anchor handling* disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja Rating di kapal jenis AHTS. Selain itu, kurangnya perhatian Rating terhadap keselamatan kerja di atas kapal dikarenakan Rating kurang disiplin dalam melaksanakan prosedur kerja dan keselamatan kerja di atas kapal. Contohnya pada tanggal 14 November 2019, saat kapal GEMA 1 sedang melaksanakan pengangkatan jangkar dan tiba-tiba *pennant wire* dari jangkar tersebut putus dan hampir mengenai salah satu rating di dek yang ikut serta dalam kegiatan *anchor handling (near miss)*. Hal ini juga menjadi masalah yang cukup rumit.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul :
“UPAYA PENINGKATAN KETRAMPILAN DAN KEDISIPLINAN RATING DALAM KEGIATAN ANCHOR HANDLING DI ATAS KAPAL GEMA 1”

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan mengenai keselamatan kerja Rating selama penulis bertugas untuk pengoperasian *anchor handling* di kapal GEMA 1, di antaranya yaitu :

- a. Kurangnya keterampilan Rating dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*
- b. Rendahnya kedisiplinan tim kerja dalam aspek keselamatan di atas kapal.

- c. Terjadi kesalahan dalam pengoperasian alat kerja *anchor handling*
- d. Kurangnya koordinasi antar ABK dalam pekerjaan *anchor handling*
- e. Alat - alat keselamatan kerja di atas kurang memadai.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, mengingat banyaknya permasalahan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja pada saat melaksanakan kegiatan *anchor handling*, maka penulis perlu membatasi pembahasan pada makalah ini. Pembahasan pada makalah ini berdasarkan pengalaman penulis saat bekerja sebagai Nakhoda di atas kapal GEMA 1, sejak tanggal 01 Juni 2019 sampai dengan 11 Februari 2020, pembahasannya yaitu :

- a. Kurangnya keterampilan rating dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*
- b. Rendahnya kedisiplinan tim kerja dalam aspek keselamatan di atas kapal

3. Rumusan Masalah

Agar lebih mudah dalam mencari solusi permasalahan yang ada, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Mengapa rating kurang terampil dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*?
- b. Bagaimana meningkatkan kedisiplinan tim kerja dalam aspek keselamatan di atas kapal ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penyebab rating kurang terampil dalam pelaksanaan kerja *anchor handling* dan mencari alternatif pemecahan masalahnya.
- b. Untuk mengetahui penyebab rendahnya kedisiplinan tim kerja dalam aspek keselamatan di atas kapal dan mencari alternatif pemecahan masalahnya.

2. Manfaat Penelitian

a. Aspek Teoretis

- 1) Untuk mengembangkan pengetahuan pembaca khususnya para anak buah kapal tentang peningkatan keterampilan dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*?
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan pembaca khususnya para anak buah kapal tentang peningkatan aspek kedisiplinan dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*?

b. Aspek Praktis

- 1) Untuk memberikan sumbangsih pemikiran kepada perusahaan pelayaran dan rekan pelaut supaya lebih memahami cara meningkatkan keterampilan dan disiplin dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*.
- 2) Untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan program diklat ANT.I STIP Jakarta yang sedang penulis ikuti saat ini.

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Dalam pembuatan makalah ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan antara lain :

a. Study Kasus

Penulis mengadakan penelitian dalam rangka mengatasi masalah yang nyata dalam kehidupan serta banyaknya kejadian kejadian yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja anak buah kapal di atas kapal. Untuk itu perlu dicari sesuatu yang lebih baik pada anak buah kapal agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

b. Deskriptif Kualitatif

Suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial masalah manusia. Pada pendekatan ini dibuat suatu gambaran kompleks memilih kata-kata, laporan secara terperinci dan pandangan responder dan melakukan study pada situasi yang dialami. Dalam penulisan makalah ini dijelaskan berdasarkan pengalaman dan pengamatan selama bekerja di atas kapal berupa gambaran nyata yang terjadi selama kapal Gema 1.

Menurut Sugiyono (2016:23) memaparkan bahwa Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2010:67) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193) bahwa Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data.

Menurut Ridwan (2010:51) bahwa teknik pengumpulan data merupakan salah satu metode yang ada di dalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik atau cara yang digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data adalah suatu prosedur yang cara sistematis dengan cara memperoleh data yang telah dinilai penting.

Dalam pengumpulan data-data makalah ini, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Observasi (pengamatan)

Yaitu berdasarkan pengalaman yang pernah dialami penulis selama bekerja di atas kapal.

b. Metode Perpustakaan

Dimana data informasi didapat dari buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan judul makalah.

3. Subjek Penelitian

Dalam penyusunan makalah ini penulis mengambil rating di atas kapal Gema 1 sebagai subyek pada penelitian yang mana penulis bekerja sebagai Nakhoda dan mengadakan pengamatan berkaitan dengan kompetensi ABK di kapal tersebut.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam pembuatan makalah ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menggambarkan data-data yang sudah penulis dapatkan sebelumnya. Analisis berdasarkan survei, pengamatan dan pengalaman penulis sendiri sebagai nakhoda di atas kapal Gema 1.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama bekerja sebagai Nakhoda di atas kapal Gema 1 dalam periode 01 Juni 2019 sampai dengan 11 Februari 2020.

2. Tempat penulisan

Penelitian dilaksanakan di atas kapal Gema 1 berbendera Panama, milik perusahaan Selat Marine isi kotor GT 957T yang beroperasi di alur pelayaran Persian Gulf.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

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

BAB III DESKRIPSI DATA DAN ANALISIS

Data yang diambil dari lapangan berupa fakta-fakta hasil survey angket dan sebagainya termasuk pengolahan data. Dengan digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis mengenai permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut sehingga permasalahan yang sama tidak terjadi lagi dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dijelaskan penutup yang mengemukakan kesimpulan dari perumusan masalah yang dibahas dan saran yang berasal dari evaluasi pemecahan masalah yang dibahas didalam penulisan makalah ini dan merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis memaparkan teori-teori dan istilah-istilah yang berhubungan dan mendukung dari pembahasan permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut pada masalah ini yang bersumber dari referensi buku-buku pustaka yang terkait.

1. Upaya

Muhammad Ali (2015:605) mendefinisikan upaya adalah usaha daya upaya, berusaha mencari sesuatu untuk mencari jalan, mengambil tindakan untuk berusaha. Sedangkan Sulchan Yasin (2017:493) mendefinisikan upaya adalah usaha, daya, ikhtiar, cara akal. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017:189) kata upaya diartikan sebagai usaha atau tindakan yang dilakukan seseorang.

2. Peningkatan

Poerwadarminta (2011:474) menyatakan bahwa peningkatan berasal dari kata tingkat. Tingkat dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas, sedangkan meningkatkan berarti memajukan. Secara umum, meningkatkan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Meningkatkan juga dapat berarti penambahan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, meningkatkan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

3. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri, (2010:2) bahwa keterampilan, terampil atau cekatan adalah : Kepandaian melakukan

sesuatu dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan terampil.

Setiap orang memiliki keterampilan kerja yang berbeda, tetapi semua orang pasti bisa melatih keterampilan kerja apa saja yang ingin dimiliki atau dikuasai. Semua itu hanyalah sebuah proses yang akan dilalui. Banyak sekali keterampilan kerja yang harus dimiliki seseorang untuk mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, pengertian keterampilan kerja lebih ditekankan kepada keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya. Hal ini disesuaikan dengan bidang yang digeluti.

Keterampilan manusia (*human skills*) adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Mengembangkan keterampilan kepemimpinan dapat dimulai dengan berusaha mengetahui tipe-tipe awak kapal tersebut. Untuk itu, kita harus tau cara mengukur kemampuan orang lain secara objektif dan menggunakan pengalaman kita sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

b. Keterampilan Berdasarkan STCW 1978 Amandemen 2010

Konferensi diplomatik negara anggota Konvensi STCW, yang diselenggarakan di Manila Filipina, pada tanggal 21-25 Juni 2010, telah mengadopsi beberapa perubahan mendasar terhadap Konvensi STCW dan STCW code. Maksud dari amandemen-amandemen tersebut dikenal sebagai Amandemen Manila adalah untuk meningkatkan standar profesionalisme dari para pelaut serta untuk meningkatkan keselamatan pelayaran, keamanan dan perlindungan terhadap lingkungan laut. Amandemen-amandemen tersebut memperbarui standar kompetensi untuk mengakomodir teknologi terbaru, memperkenalkan persyaratan dan metodologi baru untuk diklat dan sertifikasi. Selain itu meningkatkan mekanisme untuk menjalankan ketentuan-ketentuan dalam konvensi STCW oleh administrasi Negara Bendera (*Flag State*) dan Negara

Pelabuhan (*Port State*), menjelaskan secara spesifik persyaratan-persyaratan yang berkaitan ketentuan jam kerja dan istirahat, serta pencegahan penyalahgunaan.

Berdasarkan STCW 1978 amandemen 2010 Bab I regulasi I/6 tentang Pelatihan dan penilaian disebutkan bahwa Setiap Pihak harus memastikan bahwa:

- 1) Pelatihan dan penilaian pelaut, sebagaimana dipersyaratkan dalam Konvensi, dikelola, diawasi dan dipantau sesuai dengan ketentuan bagian A-I / 6 dari Kode STCW; dan
- 2) Mereka yang bertanggung jawab atas pelatihan dan penilaian kompetensi pelaut, sebagaimana disyaratkan dalam Konvensi, secara tepat memenuhi kualifikasi sesuai dengan ketentuan bagian A-I / 6 Kode STCW untuk jenis dan tingkat pelatihan atau penilaian yang terlibat.

Pada setiap waktu, peserta pelatihan harus menyadari dua individu diidentifikasi yang segera bertanggung jawab atas pengelolaan program pelatihan di atas kapal. Yang pertama adalah petugas berlayar di laut berkualitas, disebut sebagai "petugas pelatihan kapal", yang dibawah otoritas *Master*, harus mengatur dan mengawasi program pelatihan. Kedua harus menjadi orang yang dinominasikan oleh perusahaan, disebut sebagai "petugas pelatihan perusahaan" yang harus memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk program pelatihan dan koordinasi dengan organisasi.

4. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

J.S Badudu dan Sultan Mohammad Zain (2015:148), kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang

telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Malayu S.P Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran dalam menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, maka sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial.

b. Faktor Pendukung Kedisiplinan

Malayu Hasibuan (2017:192) pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, antara lain :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika diluar kemampuan atau jauh dibawah kemampuan karyawan, maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa nilai-nilai disiplin dalam kehidupan sehari-hari dapat ditunjukkan dengan perilaku-perilaku: kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap nilai-nilai, norma atau kaidah peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal tersebut dapat tercapai melalui kesadaran diri terhadap perilaku jujur, amanah, bertanggungjawab, menjunjung tinggi nilai kebenaran, tepat waktu, patuh serta taat pada peraturan atau norma yang berlaku.

5. Rating

Rating adalah jabatan di kapal selain Perwira, baik bagian dek maupun mesin. Sedangkan yang termasuk dalam *deck rating* adalah :

- a. Bosun adalah kepala kerja ABK deck, merupakan rating berpengalaman. Bekerja di bawah arahan *chief officer*. Dapat dipastikan bahwa bosun telah melalui jabatan-jabatan di bawahnya, yaitu kelasi dan juru mudi.

Bosun akan mendapatkan tugas harian yang diberikan chief officer untuk melakukan pekerjaan tertentu seperti membersihkan kapal dan pengadaan barang-barang kerja. Awak kapal yang membutuhkan gerindra, cat, kuat atau bahkan safety googles bisa memintanya dari seorang bosun.

- b. Mistri adalah ABK deck yang berurusan dengan mebeulair, sounding tanki-tanki, air tawar, air ballast. Bekerja di bawah arahan chief officer. Jika tidak ada tugas khusus, ikut kerja harian di bawah bosun. Perusahaan yang tidak menempatkan jabatan mistri di kapal, perannya dilaksanakan oleh bosun.
- c. Juru mudi, *Able-bodied Seaman* (AB) adalah *rating* yang melaksanakan dinas jaga. Ikut kerja harian deck di bawah Bosun. Sebagaimana namanya, tugas juru mudi tidak lain untuk mengemudikan kapal. Karena terbilang cukup berat, tugas ini dibantu oleh bosun. Selain mengemudikan kapal, seorang juru mudi juga harus aktif dalam membantu menjaga kebersihan deck kapal.
- d. Kelasi, *Ordinary Sailor* (OS) pelaut pemula. Ikut kerja harian deck di bawah bosun. Tugas utama kelasi adalah untuk membantu pekerjaan bosun terutama untuk mengerjakan pekerjaan berat seperti membersihkan kapal, mengetok dan lainnya

Berdasarkan konvensi STCW 1978 amandemen 2010 Bab II, Level dukungan (bagian department deck), perubahan utama dalam bab II adalah penambahan pelaut trampil (*Able Seafarers*) *Deck Rating*. ini terpisah dari rating yang melaksanakan tugas jaga Navigasi (*Rating forming Port Of a Navigational Watch*). Berdasarkan persyaratan untuk kerja di kapal, penting bagi pelaut untuk mendapatkan kualifikasi tugas jaga Navigasi sebisa mungkin pada awal sekali dari karir mereka. Pelaut tidak secara otomatis mendapat kualifikasi AB sampai kualifikasi tugas jaga Navigasi telah dipenuhi dan lisensi tersebut harus mendapatkan sertifikat pengukuhan (*Endorsement*) AB, ini akan membutuhkan pelatihan dan pengujian serta akan menjadi pasal baru yang disebut A-II/5.

4. *Anchor Handling*

a. Definisi *Anchor Handling*

Menurut Krets Mamondole (2014:2) dalam bukunya *Anchor handling* adalah mengangkat dan menurunkan jangkar ditempat yang telah ditentukan secara tepat dan aman, namun bukan semata menjatuhkannya ke dasar laut karena di daerah lepas pantai banyak sekali kontruksi pipa-pipa di dasar laut maka ketepatan dalam menempatkan jangkar sangat diperlukan, juga diperlukan sebuah kapal yang dibangun khusus untuk jenis pekerjaan tersebut.

Untuk mencapai tujuan hasil yang maksimal dan keselamatan dalam pekerjaan tersebut maka dianjurkan agar semua pekerja baik di deck maupun kamar mesin atau juga di anjungan diharuskan mengikuti procedure baik procedure dalam pelaksanaan *anchor handling* dan juga procedure keselamatan diantaranya menggunakan *Personal Protective Equipment* (PPE) khususnya bagi yang bekerja di deck harus menggunakan antara lain *cover all, safety shoes, helmets, hand gloves leather types, goggles, rating knife, work vest, walkie talkie*. Pekerjaan *anchor handling* tidak terpisahkan dengan bahaya yang mengandung resiko sangat tinggi sehingga dapat mengancam jiwa ABK. Untuk itu tindakan pencegahan kecelakaan kerja dan keselamatan kerja sangat diutamakan bagi ABK dalam melaksanakan pekerjaan ini, agar dapat terselesaikan secara aman efektif dan efisien.

b. *Safety Management Manual (SMM)*

1) *Anchor Handling*

- a) Sebelum pelaksanaan *anchor handling*, sejumlah persiapan harus dilakukan. Semua peralatan yang diperlukan untuk penanganan jangkar harus disiapkan sebelum kapal berlayar keluar dari pelabuhan. Personel penanganan jangkar juga harus beristirahat dengan baik sebelum dimulainya tugas.

- b) Semua belenggu untuk diminyaki dan alat-alat dirakit. Garis mati harus dihubungkan ke mata pad dan kait pelikan dibelenggu dengan SWL yang diperlukan. *Work wire* jangkar harus habis setelah dan semua sistem *winch* diperiksa operasi sebelumnya.
- c) Ada dua kemungkinan di mana penanganan jangkar dilakukan. Salah satunya adalah ketika penahan dilakukan dan kedua ketika pemindahan rig dilakukan dan jangkar diangkat

2) *Lifting Up The Anchor*

- a) Persiapan pertama dibuat di geladak dan kawat serta kait pelikan dibuat siap untuk melumasi *buoy* untuk mengambil *pendent wire* di papan untuk dimulainya naik-turun jangkar. Ini akan diputuskan oleh rencana penahan sesuai penggerak rig dimana jangkar harus diangkat terlebih dahulu. Bergantung pada fakta ini, *buoy* untuk didekati telah ditentukan.
- b) Stern didekati ke arah *buoy* perlahan. Mungkin dianggap bermanuver dengan Thruster hanya agar *buoy* tidak hanyut saat mesin dinyalakan.
- c) Mendekati *buoy* dengan kawat las diselipkan di atas *buoy* dan hal yang sama diambil di atas kapal. Setelah *buoy* di papan kait pelican harus ditempatkan pada jangkar pennant pertama dan *work wire* diulurkan sampai kait pelican mengambil seluruh berat. *Pennant* kemudian harus tergelincir ke sisi kait pelican roller. Mesin dapat bekerja untuk bekerja dengan aman dan menghindari kecelakaan.
- d) *Buoy* sekarang dapat diputus dan ditarik di atas geladak. *Buoy* diangkat ke atas pagar dan diikat. Awak lainnya menghapus laso dan menghubungkan *work wire* ke jangkar independen dengan Shackle untuk menangani jangkar SWL. Berat yang harus diambil pada *work wire* dan kait pelican dilepas.
- e) Sekarang dengan *winch* di gigi rendah, angkat jangkar dari bawah. Kawat perlahan-lahan diambil di atas drum dengan

bantuan kait. Harus diperhatikan bahwa kawat bersih dari semua penghalang dan bersih sehingga tidak busuk saat rig mengangkatnya. Jangkar tetap tergantung di luar pada roller buritan. Kapal mendekati anjungan dan memerintahkan anjungan untuk mengangkat kawat di atas kapal. Ketika datang ke ujung jangkar, jangkar diturunkan perlahan dengan kawat. Ketika jangkar ditempatkan di rig, *pendent* terputus oleh Boat.

3) *Running Anchor*

- a) Persiapan seperti yang diperlukan untuk mengangkat jangkar diperlukan untuk menjalankan jangkar juga
- b) Rig akan memanggil Anda untuk mengambil panji dari crane, panji ini berukuran 200 kaki (kira-kira) dan akan dilampirkan ke jangkar mahkota atau rantai tajuk ketika kami mendekati rig dan yang lainnya dari kawat *pendent* terhubung ke *work wire* kapal.
- c) Umbul ini diangkut di buritan kapal dan diletakkan di atas *work wire* drum. Sekarang angkat *work wire* saat rig membayar jangkar dan ambil beban pada *work wire*. Bergerak ke arah seperti yang diarahkan oleh penggerak rig dan posisikan kapal tempat jangkar harus dijatuhkan dengan panjang yang cukup untuk kawat dari rig. Ketika kami telah mencapai posisi yang diinginkan, informasikan rig penggerak.
- d) Setelah tiba di *buoy* penanda atau diberi bantalan dan jarak, konfirmasi dengan rig bahwa Anda berada di posisi yang tepat dan kemudian turunkan jangkar ke mesin pemelihara bawah pada kecepatan setengah untuk menghentikan catenar rantai jangkar menarik Anda kembali ke arah rig
- e) Periksa panjang panji Anda terhadap kedalaman air, ini harus dilakukan sebelum jangkar dijalankan tetapi yang paling memalukan adalah airnya lebih dalam dari panjang panji. Turunkan jangkar ke bawah, pasang kait pelican ke panjang panji terakhir, dan ketika kawat tergeletak dengan aman di kait, dua

pria harus melepaskan *work wire* sementara dua tarik *buoy* lainnya di dek siap untuk membelenggu masuk ke kawat panji dengan 25 ton Mur dan baut SWL.

- f) Casing wedge sangat berguna untuk menahan *buoy* pada posisi di atas dek saat dibelenggu ke kawat panji. Ketika ini telah selesai semua orang berdiri jelas dan melepaskan kait pelican. *Buoy* bisa melesat ke samping atau mungkin membutuhkan kapal untuk menguapkannya untuk menarik buritan tergantung pada kedalaman air / panjang umbul dan kondisi cuaca. Harus hati-hati untuk melihat bahwa *buoy* tidak mengambil irisan casting saat itu pergi.

4) *Anchoring Operations*

Suatu rencana lintas rinci harus dibuat untuk mendekati daerah-daerah pelabuhan. Selain faktor-faktor yang biasanya dipertimbangkan dalam perencanaan perjalanan, faktor-faktor berikut harus diperhitungkan untuk perencanaan kedatangan dan keberangkatan dari jangkar.

Suatu penilaian harus dilakukan sebelum mendekati pelabuhan untuk hal-hal berikut:

- a) Menguji M/E dalam arah astern jauh sebelum pendekatan ke area jangkar
- b) Pengurangan kecepatan yang tepat untuk melakukan pendekatan menuju area jangkar. Jika kecepatan pendekatan terlalu cepat, sulit untuk mengendalikan kapal, terutama jika jangkar terlalu ramai.
- c) Kemampuan manuver kapal, terutama kapal besar dengan kecepatan lambat, yang dapat membatasi kapal dari melakukan perubahan besar atau tiba-tiba.
- d) Sangat penting bahwa sebelum penahan, kapal telah berhenti total yaitu kecepatan di darat mendekati nol. Kecepatan kapal

tidak boleh melebihi 0,3 di atas tanah ketika kabel jangkar dibayar.

- e) Identifikasi ruang jangkar yang sesuai dengan kedalaman yang sesuai, pada jarak yang aman dari kapal berlabuh lainnya dan bahaya terhadap navigasi.
- f) Pertimbangkan efek gabungan dari pasang surut, arus dan arah dan kekuatan angin, untuk merencanakan pendekatan menuju posisi penahan. Jika kapal lain berada di jangkar, arah umum menuju kapal memberikan indikasi yang adil tentang cara kapal akan menuju setelah jangkar.
- g) Kondisi lalu lintas, terutama yang berkenaan dengan kapal lain yang mendekati atau meninggalkan area jangkar, dengan demikian membatasi kemampuan mereka untuk bermanuver sepenuhnya, karena kecepatannya yang lambat.
- h) Kapal lain, yang mendekati atau meninggalkan area jangkar mungkin juga tidak dapat bermanuver sepenuhnya, karena kecepatannya yang lambat.
- i) Kecepatan kapal harus dikurangi atau kapal dihentikan, jika diperlukan, untuk melakukan penilaian lebih lanjut ketika mendekati pelabuhan yang ramai.
- j) Sebagai dasar penilaian pada kriteria yang disebutkan di atas, jika kondisi ditemukan tidak menguntungkan untuk penjangkaran yang aman, Master harus menghindari penahan.

c. Prosedur Kerja *Anchor Handling*

- 1) Persiapan sebelum pelaksanaan *anchor handling (deployed)* di deck
 - a) Melaksanakan *tool box meeting* sebelum melaksanakan *anchor handling* dan *Job Safety Analysis* kepada seluruh crew yang akan terlibat, didalamnya dibahas tugas dan tanggung jawab masing-masing *crew*. Memastikan kondisi *crew* dalam keadaan prima sebelum melaksanakan tugas.

- b) Melakukan pemeriksaan dan memastikan semua alat-alat towing dalam keadaan siap pakai misalnya : *Towing winch* dapat menarik dan mengulur *wires*, *Shark jaw* dapat membuka dan menutup, *Towing Pin* dapat menahan *wire*, *Lifter pin* dapat naik turun untuk memudahkan proses pelepasan/pemasangan *wire*, *Tugger wire* dapat menarik *wire*.
 - c) Persiapan peralatan di *deck* seperti *shackle* (biasanya dengan SWL 85 ton), *Tugger wire* dikeluarkan dan *standby di deck*. Peralatan bantu linggis, *hook*, palu, split pin dan sebagainya harus siap.
 - d) Semua peralatan komunikasi harus dipastikan dalam kondisi baik dan lancar baik antara anjungan deck atau kapal dengan *barge/rig*.
- 2) Tahap-tahap *anchor recovery* dengan cara *chain chaser*
- a) Kapal bergerak mundur perlahan-lahan mendekati *semi-submersible*
 - b) Setelah jarak cukup dekat (dalam jangkauan *crane* kapal) berhenti
 - c) *Crane* dari *semi-submersible* akan mengirim *chain chaser*
 - d) Shocket pada *chain chaser* ditahan di *shark jaw*
 - e) *Anchor handling wire* disambungkan pada *socked chain chaser* dengan menggunakan *kenter link*
 - f) Kemudian kapal menuju perlahan ke arah *anchor position*. Disaat yang sama *anchor handling wire* terus diarea
 - g) Pada saat kapal menerima tension yang cukup besar berarti *chain chaser* sudah tersangkut pada jangkar
 - h) Kapal berhenti dan *maintain position*, *anchor handling wire* ditarik

- i) Pada saat jangkar sudah berada pada *stern roller* kapal memutar haluan 180^0 (haluan menghadap ke *semi-submersible*)
- j) Kapal maju pelan disaat yang sama *semi-submersible* menarik *anchor wire*
- k) Pada saat kapal sudah cukup dekat dengan *semi-submersible* kapal berhenti dan memutar haluan buritan menghadap ke *semi-submersible*
- l) *Anchor handling wire* di *disconnect* dari *chain chaser*
- m) Kemudian *crane* akan diturunkan ke dek dan *chain chaser* dikembalikan ke *semi-submersible* dengan menggunakan *crane*.

7. Pelatihan

Panggabean (2012:37) berpendapat bahwa Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera.

Panggabean (2012:41) menyatakan bahwa ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

- a. *On the job training* (latihan sambil bekerja) *On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu:
 - 1) Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas,
 - 2) Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan,

- 3) Coaching, yaitu teknik pengembangan yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

b. *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu:

- 1) Pelatihan instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

- 2) Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

- 3) Simulasi

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

- 4) Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

8. Pengawasan

Menurut Rois Arifin dan Helmi Muhammad (2016:138) pengawasan dapat diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat

penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Usman Effendi (2014:224) bahwa pengawasan menurut Stoner, James AF yaitu proses yang memastikan bahwa aktivitas actual sesuai dengan aktivitas yang direncanakan. Pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Menurut Erni Tisnawati (2015:11) menyatakan bahwa fungsi pengawasan yaitu:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.
- b. Mengambil langkah-langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.

9. Motivasi

Azwar (2015:15) menyatakan bahwa motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu. Dari kutipan ini juga dapat disimpulkan bahwa memotivasi anak buah kapal dalam melakukan pekerjaan diatas kapal memegang peranan penting. Dengan adanya motivasi dari perwira atau nakhoda, maka anak buah kapal akan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

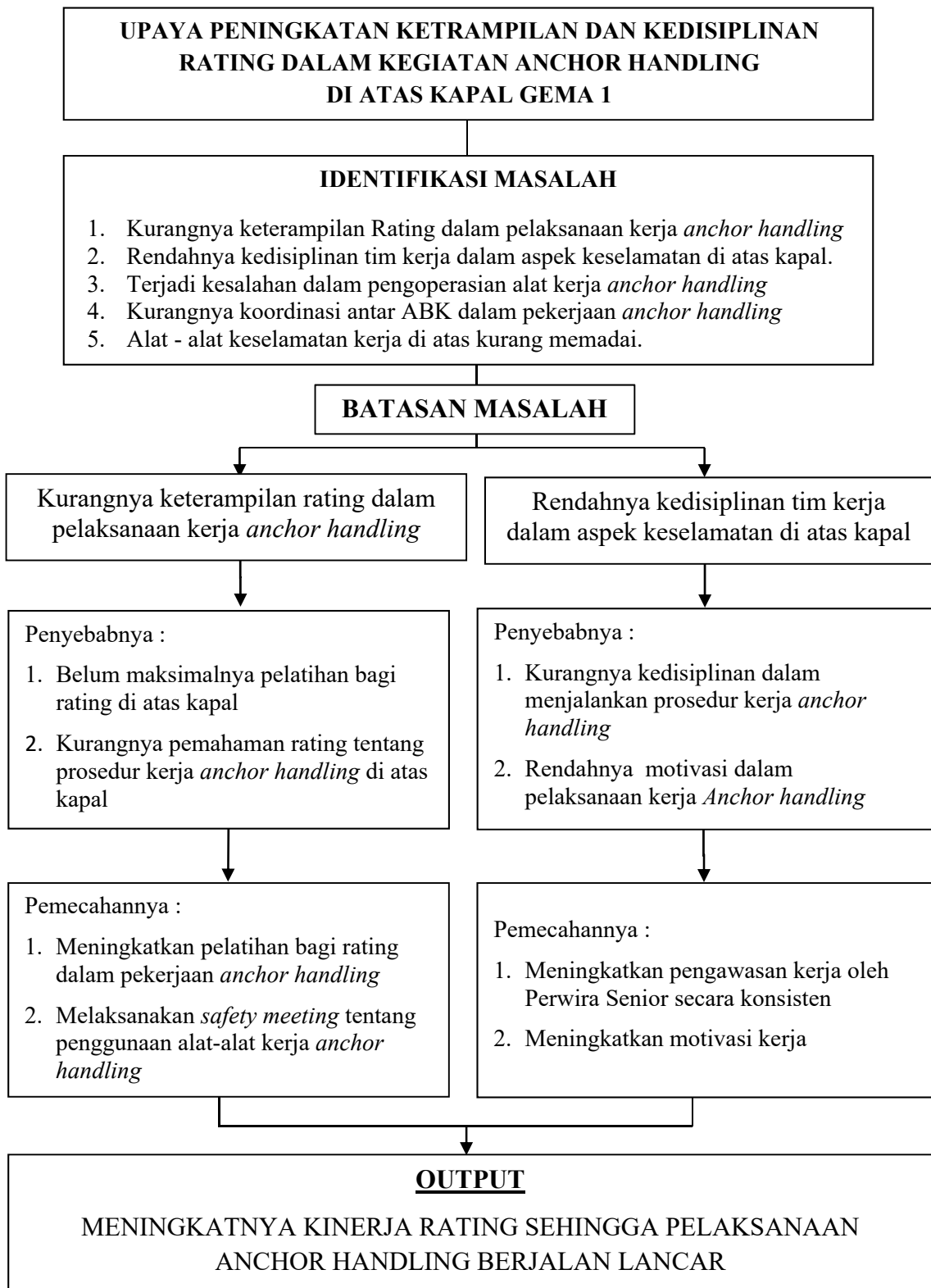
10. Kapal

Berdasarkan Undang-Undang No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Pasal 1 ayat 33 Kelaiklautan Kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, garis muat, pemuatan, kesejahteraan Awak Kapal dan kesehatan penumpang, status hukum kapal, manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu.

Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah (pasal 1 ayat 33)

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan teori-teori yang disebutkan di atas, secara garis besar kecelakaan itu tidak akan timbul apabila pihak-pihak yang terkait dalam mengoperasikan kapal melaksanakan tugas dan tanggung jawab penuh mereka dengan baik. Kemudian penulis mengambil kerangka pemikiran sebagai berikut :



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Fakta-fakta yang pernah terjadi di atas kapal Gema 1 selama penulis bekerja di atas kapal tersebut periode 01 Juni 2019 sampai dengan 11 Februari 2020 adalah sebagai berikut:

1. Pada tanggal 10 Agustus 2020 kapal Gema 1 mendapat tugas untuk memindahkan *Crane Barge*. Sebelum melakukan pekerjaan tersebut mengadakan *toolbox meeting* dan menggunakan *Personal Protective Equipment (PPE)*. Ketika jangkar berada di posisi yang telah ditentukan, Nahkoda memerintahkan Anak Buah Kapak (ABK) dek untuk memasang pick up sling S-1 dari *pennant wire* ke *anchor buoy*. Tetapi karena kesalahan pemasangan oleh ABK dek mengakibatkan wire terbelit. Dampaknya, proses pekerjaan anchor handling menjadi terhambat dan harus terhenti kurang lebih 1 jam. Kemudian Nahkoda memerintahkan *Able Body (AB)* untuk meluruskan wire yang terbelit. Namun pada saat meluruskan wire tersebut di *main deck*, *Able Body (AB)* terpental karena terhantam wire. Hal tersebut terjadi karena kurangnya keterampilan dan pengetahuan Anak Buah Kapal (ABK) dalam melaksanakan pekerjaan *anchor handling* sehingga belum dapat memahami prosedur kerja *anchor handling* yang baik dan benar.
2. Pada tanggal 2 September 2020, ketika Rating sedang melakukan penerimaan pemindahan alat-alat perlengkapan kerja *anchor handling* menggunakan *crane* dari *work barge*, seorang Rating tanpa menggunakan *safety helmet* dan *work vest* menuju dek utama dimana pemindahan barang sedang berlangsung sembari melihat dan menyaksikan kegiatan pemindahan tersebut tanpa menyadari kesalahan besar yang sedang dia lakukan. Kejadian ini juga

mendapat perhatian dari *Safety Officer* yang sedang bertugas di atas *work barge* memberitahukan kepada Mualim I yang sedang bertugas jaga di anjungan menggunakan radio *VHF* untuk menegur Rating yang tidak menggunakan alat pelindung diri dan pelindung kepala. Hal demikian masuk dalam katagori *unsafe act*.

Kejadian lain seperti pada saat pelaksanaan peletakan jangkar di dasar laut (*deploy anchor*), pada saat sebagian Rating sedang melakukan kegiatan membuka segel yang menghubungkan *work wire* dengan *pennant wire*, salah seorang Rating yang mengawasi tension dari *pennant wire* mendekati area jangkauan dari *pennant wire*, jika ada *tension* dan bergeser ke kiri atau ke kanan dengan cepat dapat mencederai orang yang berada di area tersebut. Area tersebut berada disisi sebelah belakang dari *towing pin* hingga buritan kapal (*stern roll*) sebagai area berbahaya ketika *pennant wire* menjuntai ke bawah air dan sedang menahan jangkar di dasar laut. Hal ini juga dilaporkan ke perusahaan sebagai *nearmiss report*.

B. ANALISIS DATA

Dari 2 (dua) batasan masalah yang jadi prioritas, maka penulis dapat melakukan analisis penyebab terjadinya masalah tersebut dengan penjabarannya sehingga pada saat pemecahan masalah lebih dapat dilakukan dengan lebih sistematis dan ringkas. Sehubungan dengan masalah yang terjadi sehingga dapat dianalisa sebagai berikut:

1. Kurangnya keterampilan Rating dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*

Kurang terampilnya Rating dalam penerapan pelaksanaan kerja *anchor handling* disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut :

a. Belum Maksimalnya Pelatihan Bagi Rating Di Atas Kapal

Pelatihan merupakan hal yang sangat mutlak diperlukan di atas kapal dalam hal ini khususnya pelatihan dalam upaya peningkatan kerja di kapal AHTS seperti di kapal tempat penulis bekerja, pelatihan dapat dilaksanakan mengikuti jadwal yang telah ditetapkan dan secara berkelanjutan. Namun sebaliknya jika pelatihan tidak dilaksanakan dan

ditingkatkan menurut jadwal yang ditetapkan kepada Rating akan mendapatkan hasil yang tidak maksimal.

Apabila Rating terampil, maka pekerjaan akan mudah dan terasa ringan untuk dikerjakan serta keterpaduan kerja dimana pekerjaan jangkar dan penundaan merupakan satu kesatuan tim dalam pelaksanaan terjalannya kerjasama, disamping itu ada rasa aman dalam pelaksanaan pekerjaan jangkar dan penundaan. Begitu juga bila adanya Rating yang terampil, Mualim I dalam menjalankan tugas agak terasa ringan. Walaupun bagaimana persiapan sebelum pekerjaan *anchor handling* selalu diadakan *safety meeting* dan penjelasan dari Nahkoda ataupun pengaturan personil dalam tugas.

Faktor-faktor yang menunjang kelancaran kegiatan *anchor handling* dibutuhkan keterampilan dan kedisiplinan ABK. Disamping itu juga, tidak dapat dikesampingkan faktor penting lainnya yaitu teknik pelaksanaan kerja itu sendiri, terutama untuk Master ataupun Perwira yang berperan sebagai koordinator umum di atas kapal dalam melaksanakan pekerjaan *anchor handling*. Pada prinsipnya adalah Master harus memastikan bahwa setiap ABK dapat melaksanakan tugas *anchor handling* secara benar, efektif dan efisien.

b. Kurangnya Pemahaman Rating Tentang Prosedur Kerja *Anchor Handling* di Atas Kapal

Peralatan kerja di kapal AHTS memiliki kekhususan tersendiri, dimana disesuaikan dengan sifat kerja yang berkaitan dengan daerah operasinya di lokasi pengeboran minyak lepas pantai. Faktanya yang terjadi di atas kapal GEMA 1 sebagian Rating tidak memiliki pengalaman *anchor handling* juga tidak menguasai alat-alat kerja yang ada. Seperti kejadian pada saat Rating melakukan persiapan untuk mengeluarkan *work wire* dari *winch drum* yang ditarik dengan bantuan *soft wire* menggunakan capstan. Ternyata operator yang mengoperasikan *capstan* tidak familiar atau terbiasa dan kurang memperhatikan adanya perbedaan kecepatan putaran

antara *work winch* dan *capstan*. Sehingga menimbulkan tension pada kedua-dua *wire* yang mengakibatkan putusnya *soft wire* yang digulung menggunakan *capstan*. Hal ini mengakibatkan pekerjaan *anchor handling* menjadi terhambat karna adanya kendala mennganti *soft wire* yang putus.

Keterampilan dan penggunaan alat-alat tersebut harus benar-benar dikuasai oleh para Rating di dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara tepat guna. Alat-alat kerja AHTS adalah sebagai berikut :

- a) *Anchor handling winches*
- b) *Work wires and suitcase wires*
- c) *Shackle various size complete with split pins*
- d) *Anchor handling hook*
- e) *Boat hooks complete with long handle*
- f) *Shark jaws, and towing pins*
- g) *Tugger winch*
- h) *Capstan*
- i) *Snatch blocks*
- j) *Sledge hammer*
- k) *Wire socket*
- l) *Crow bars*
- m) *Marlin spike*
- n) *Cold chisel*
- o) *Stern roller*
- p) *Spooling wire guide*

Para Perwira dan rating dek dari kapal AHTS harus benar-benar menguasai serta terampil dalam menggunakan dan mengoperasikan alat-alat tersebut di atas, terutama di kapal tempat Penulis bekerja, oleh karena di lokasi pengeboran minyak lepas pantai, kapal AHTS wajib bersiap sedia setiap saat jika ada tugas dalam keadaan darurat seperti adanya musibah kebakaran di *platform* atau konstruksi bangunan pengeboran minyak lainnya yang harus dilaksanakan menurut kemampuan dan fungsi dari kapal AHTS yang dilengkapi dengan alat pemadam kebakaran

(*firefighting system*) selain memiliki kekhususan untuk kerja *anchor handling*.

2. Rendahnya Kedisiplinan Tim Kerja Dalam Aspek Keselamatan Di Atas Kapal

Untuk mewujudkan pelaksanaan kerja yang baik dan teratur, maka setiap pekerja di atas kapal diharuskan mengikuti aturan-aturan yang berlaku di atas kapal demi tercapainya suatu hasil kerja yang maksimal sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan memperhatikan keadaan serta kehidupan di atas kapal, maka untuk mendisiplinkan Rating sebaiknya Perwira Senior melaksanakan pendisiplinan secara tegas.

a. Kurangnya Kedisiplinan Dalam Menjalankan Prosedur Kerja *Anchor Handling*

Kurangnya kedisiplinan dalam menggunakan alat keselamatan kerja di atas kapal dikarenakan pelaksanaan pengawasan oleh Perwira yang belum maksimal. Pengawasan merupakan aspek yang penting dalam membangun kedisiplinan. Kurangnya pengawasan akan menjadi kendala bagi pelaksanaan pekerjaan di atas kapal. Nakhoda adalah pemegang kewibawaan (kekuasaan) di kapal dan selaku pemimpin masyarakat hukum di dalam kapal. Dalam kedudukan demikian itu Nakhoda diberi tugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban umum di atas kapal.

Di atas kapal GEMA 1, Perwira Jaga terkadang tidak mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan oleh Rating pada saat bertugas jaga di anjungan, sehingga berakibat menurunnya tingkat kedisiplinan Rating, seperti kejadian yang pernah penulis alami ketika kapal melakukan kegiatan pemindahan alat-alat pendukung perlengkapan *anchor handling* dari *Work Barge* ke GEMA 1 di lokasi pengeboran minyak. Salah seorang Rating tanpa menggunakan *Personal Protective Equipment (PPE)*, yaitu pelindung kepala (*helmet*) dan pelindung diri (*work vest*) menuju area dek utama. Yaitu area yang diwajibkan kepada seluruh ABK harus menggunakan kelengkapan alat pelindung pada saat berada di area dek utama.

Akibat dari kejadian tersebut, proses kegiatan pemindahan barang yang sedang dilakukan menjadi terhambat dikarenakan adanya perilaku aksi tidak selamat (*unsafe act*) yang menyebabkan Perwira Pengawas Keselamatan Kerja (*Safety Officer*) dari *Work Barge* memberlakukan pemberhentian kegiatan (*Stop Work*) sementara. Teguran dari Perwira Pengawas Keselamatan Kerja (*Safety Officer*) yang sedang bertugas di atas *Work Barge*, memerintahkan kepada Nakhoda segera mengadakan *safety briefing* rapat internal dengan seluruh ABK tentang kesalahan yang dilakukan salah satu ABK, untuk memastikan kejadian serupa tidak dilakukan lagi oleh seluruh ABK pada saat adanya kegiatan yang mewajibkan seluruh ABK menggunakan alat pelindung diri bagi menghindari adanya kecelakaan di atas kapal.

b. Rendahnya Motivasi Kerja dalam Pelaksanaan Kerja *Anchor Handling*

Motivasi merupakan suatu dorongan yang perlu diberikan kepada Rating dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun salah satu contoh kondisi motivasi kerja ABK yang rendah diantaranya yaitu saat pelaksanaan *anchor handling* ABK kurang cekatan, saat diberikan perintah ia tidak segera melaksanakannya.

Dalam langkah memberikan motivasi kepada rating pihak perusahaan dapat memberikan dorongan atau semangat dengan cara bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan rating terpenuhi, sehingga diharapkan para Rating akan merasa tenang dalam bekerja dan mentaati peraturan yang ada, dan dapat memberikan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin sangat membentuk suasana kerja yang baik dimana rating mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang ada karena dengan tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh rating dapat menunjang dalam usaha mencapai tujuan perusahaan yang telah

ditetapkan. Perusahaan tempat penulis bekerja sangat minim dalam memberikan motivasi kepada seluruh awak kapal dengan tidak adanya pemberian bonus tahunan, peningkatan upah atau gaji, fasilitas hiburan seperti jaringan televisi berbayar, kesempatan untuk naik jabatan juga sangat terbatas. Contohnya yang dialami salah satu rating yang telah bekerja 10 (sepuluh) tahun baru mendapatkan kenaikan jabatan.

C. PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis data tersebut diatas, maka penulis mencari pemecahan dalam meningkatkan kualitas kerja rating pada pelaksanaan *Anchor Handling* di atas kapal Gema 1, diantaranya yaitu:

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Keterampilan Rating Dalam Pelaksanaan Kerja *Anchor Handling*.

Pemecahannya adalah :

1) Meningkatkan Pelatihan Bagi Rating Dalam Pekerjaan *Anchor Handling*

Berdasarkan ISM Code Chapter 6 tentang Sumber Daya Dan Personel *point* 6.3, sebagai berikut perusahaan harus mengeluarkan *free joining ship* untuk memastikan agar personil baru atau personil yang dipindahkan ke tugas baru yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan diberikan penjelasan yang cukup terhadap tugas-tugasnya. Nakoda wajib menerima *Free Joining Ship Form* (FJSF) dari Kantor Pusat.

Pada saat calon rating telah terpilih untuk bekerja di atas kapal AHTS, beberapa tahapan akan dilalui sebagai langkah pemantapan Rating tersebut tentang pekerjaan yang akan ia lakukan, dan untuk meningkatkan keselamatan kerja rating. Tahapan tahapan itu adalah dengan mengikuti *safety briefing* di kantor perusahaan, biasanya akan disampaikan oleh kepala bagian *Safety* dan juga oleh *Port Captain*.

Sering juga dengan menggunakan bantuan media elektronik seperti pemutaran video tentang pekerjaan *anchor handling* dengan memperlihatkan aspek-aspek keselamatan kerjanya. Setelah diyakini bahwa rating baru tersebut telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaannya maka rating tersebut dapat segera dikirim ke kapal.

Rating yang baru (non pengalaman) yang diterima belum mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para rating yang sudah berpengalaman perlu belajar dan menyesuaikan dengan kondisi kapal, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk memahami dan terampil mengerjakan tugas-tugas secara baik.

Ada dua tujuan utama program pendidikan dan pelatihan bagi rating, yaitu untuk menutup perbedaan antara kecakapan atau kemampuan rating dengan permintaan jabatan. Dan pelatihan dapat sebagai pengganti pengalaman kerja di atas kapal. Sekali lagi meskipun usaha-usaha tersebut memakan waktu, tetapi akan mengurangi perputaran kerja dan membuat Rating menjadi lebih produktif. Lebih lanjut, pendidikan dan latihan membantu mereka dalam menghindarkan diri dari ketertinggalan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik terutama pencegahan kecelakaan kerja dimana ia ditempatkan di atas kapal *anchor handling*.

Meskipun rating baru telah menjalani orientasi yang baik, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. mereka juga harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas mereka. Begitu pula rating lama yang telah berpengalaman memerlukan juga latihan-latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan yang buruk.

Pendidikan dan latihan mempunyai berbagai manfaat jangka panjang yang membantu para rating untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program latihan tidak hanya penting untuk

individu tetapi juga untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja dan bahkan bagi negara. Latihan dapat juga digunakan apabila tingkat kecelakaan kerja atau pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah atau masalah-masalah operasional lainnya.

Program latihan untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap agar program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini adalah program bersifat partisipatif, relevan, pengulangan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut latihan akan semakin efektif. Di samping itu perancangan program juga perlu menyadari perbedaan individual, karena pada dasarnya para Rating mempunyai kemampuan, sifat karakter dan sebagainya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Adapun alternatif lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan rating dalam pelaksanaan kerja *anchor handling* yaitu dengan cara :

- 1) Memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat

Dengan mengikuti diklat sehingga rating lebih memahami tentang operasional kapal dan tugas-tugas sesuai jabatannya di atas kapal. Dengan demikian, rating mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya di atas kapal.

- 2) Perusahaan lebih maksimal lagi dalam memberikan familiarisasi sebelum kepada rating sebelum naik ke kapal

Familiarisasi sebelum rating naik ke atas kapal bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang tugas-tugas, dan pengarahan tentang *safety management system* (SMS) dari perusahaan. Dengan adanya familiarisasi sebelum naik ke atas kapal, sehingga dapat memberikan gambaran sekaligus pemahaman

kepada rating tentang tugas yang akan diembannya nanti di atas kapal.

3) Sosialisasi tentang tugas dan tanggung jawabnya di atas kapal

Ketika serah terima antara awak kapal yang selesai kontrak dengan awak kapal baru yang akan naik kapal, dilaksanakan sosialisasi secara langsung tanpa mengikut sertakan awak kapal baru untuk ikut berlayar terlebih dahulu.

Prosedur serah terima awak kapal, mengacu pada ketentuan-ketentuan yang termuat dan telah diatur dalam *Safety Management System* (SMS) dalam pergantian awak kapal serta familiarisasi ketika awak kapal akan naik dan bergabung kerja di kapal.

2) Melaksanakan *Safety Meeting* Tentang Penggunaan Alat-Alat Kerja *Anchor Handling*

Pekerjaan *anchor handling* di area pengeboran minyak lepas pantai merupakan tugas yang sulit dan berbahaya dan dipengaruhi banyak faktor yang variable, sehingga sulit untuk membuat panduan format. Awak kapal harus paham dan mengerti akan alat kerja yang sesuai dan langkah-langkah penggunaannya serta teknik penggunaannya. Oleh karena itu memiliki bermacam-macam peralatan kerja yang terdaftar dan perawatannya dibawah pengawasan Mualim 1.

Dalam menggunakan peralatan kerja ini, haruslah benar-benar sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi. Umpamanya pada saat kegiatan penempatan jangkar, dimana jangkar akan dihubungkan dengan *pennant wire* menggunakan segel. Untuk jangkar yang memiliki bobot 5 ton idealnya menggunakan segel SWL 25 ton yang dilengkapi mur dan baut. Mur dan baut dari segel setelah dikencangkan perlu diberi *stopper*, yaitu *split pin* berukuran 3.5 inch, agar mur dan baut tersebut tidak terbuka dengan sendirinya yang dapat menyebabkan jangkar terlepas dari *pennant wire*. Ini akan

menunjukkan Rating tersebut sudah menguasai tentang peralatan yang akan digunakan dan akan memperlancar proses kegiatan *anchor handling*.

Nahkoda selalu menanyakan kesiapan alat *anchor handling* di atas kapal dan mengecek langsung kesiapannya untuk tetap mempertahankan standar kerja yang tinggi di atas kapal dan juga penempatan alat-alat kerja yang ukuran kecil dijadikan satu dalam satu tempat sehingga sewaktu-waktu dibutuhkan cepat diambil dan semua orang mengetahui tempatnya. Juga penerapan cara-cara aman yang efektif seperti *stoppering wire pennant* pada *stopper* mekanik (*mechanical stopper*), penggunaan dan pemeliharaan semua peralatan harus sesuai dan menurut pedoman pembuatnya. Penggunaan suatu sistem pengetesan, pemeriksaan, perawatan dan pencatatan dari peralatan penanganan jangkar harus disimpan di kapal dan di anjungan.

Begitu juga untuk alat-alat yang tidak sesuai atau sudah tidak layak dipakai harus cepat-cepat diganti untuk menghindari penggunaan ulang, seperti segel rusak, *split pin* bekas, palu (*hammer*) yang rusak, tali baja (*wires*) yang kondisinya tidak bagus lagi. Dan rawannya *soft eye pennant* akan keausan, maka pemeriksaan harus sering dilakukan dan memonitor penggunaan *roller fairlead* di dek dari kapal dan juga penanganan secara hati-hati ketika membuka *wire coil* khususnya *pennant wire* dari gulungannya yang dapat terbuka secara tiba-tiba jika tali-tali pengikat dilepas.

Perlengkapan yang tidak ada di kapal, kita harus memberitahu kepada *Work Barge* dengan tujuan untuk memberikan informasi sedini mungkin tentang batas kemampuan kapal dan untuk menghindari komplain dari penyewa.

Hubungan yang baik dengan pihak penyewa perlu selalu dijaga dan dipelihara untuk membantu pihak kapal meminjam perlengkapan yang mereka punya jika ada alat-alat kerja yang tidak tersedia di atas

kapal. Semuanya ini berujung pada keselamatan kerja itu sendiri dengan selalu memakai alat-alat yang tepat.

b. Rendahnya Kedisiplinan Tim Kerja Dalam Aspek Keselamatan Di Atas Kapal

Pemecahannya adalah sebagai berikut :

1) Meningkatkan Pengawasan Kerja Oleh Perwira Senior Secara Konsisten

Untuk meningkatkan keterampilan Rating dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja di atas kapal dapat dilakukan dengan cara memberikan pengarahan, pengawasan dan sanksi yang tegas jika melakukan keteledoran dalam hal menjaga keselamatan kerja di atas kapal. Dengan cara memberi peringatan pertama, kedua dan ketiga. Jika setelah peringatan ketiga masih melakukan kesalahan yang sama, maka Nakhoda sebagai pemimpin dan penanggung jawab penuh di atas kapal berhak memberhentikan Rating tersebut dan juga sebagai peringatan kepada Rating agar selalu mengikuti aturan tentang pentingnya penggunaan alat-alat keselamatan di dalam bekerja di atas kapal. Secara umum Nakhoda memberikan pengarahan sebagai berikut :

a) Menjamin kontinuitas perencanaan

Suatu perencanaan dilaksanakan untuk menjamin kelangsungan perencanaan. Artinya perencanaan yang ditetapkan walaupun bersifat fleksibel namun prinsip yang terkandung didalamnya harus tetap dijamin kontinuitasnya.

b) Membudayakan prosedur standar

Artinya Rating lebih disiplin dalam menjalankan standar prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pengarahan diharapkan prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya sehingga lambat laun menjadi suatu kebiasaan.

c) Membina disiplin kerja

Tujuan lain dilaksanakannya fungsi pengarahan adalah agar terbina disiplin kerja di lingkungan organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang menyatu dalam kehidupan yang mengandung pemahaman terhadap norma, nilai, dan peraturan dalam melaksanakan hak dan kewajiban kehidupan. Disiplin kerja yang terbina akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, yaitu naiknya produktivitas kerja, baik menyangkut kualitas maupun kuantitasnya.

d) Membina motivasi yang terarah

Penerapan fungsi pengarahan juga memiliki tujuan membina motivasi kerja yang terarah kepada karyawan.

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis menetapkan standar-standar dengan tujuan perencanaan, merancang bangun sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar-standar yang telah ditentukan terlebih dahulu, menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur seberapa besar akibatnya, serta mengambil tindakan yang diperlukan yang menjamin pemanfaatan penuh sumberdaya yang digunakan secara efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa hal yang perlu pengawasan dalam kegiatan pekerjaan jangkar (*anchor handling*) maupun pekerjaan lain di atas, dimana Nakhoda wajib melaksanakan antara lain :

(1) Pengawasan terhadap pemeliharaan peralatan kerja yang akan digunakan serta cara penggunaannya

Dalam hal perawatan terhadap peralatan di atas kapal diperlukan pengawasan dengan seksama dan berkelanjutan karena pada umumnya Rating tidak melakukan perawatan dengan baik. Mereka melakukan segala sesuatunya dengan kurang tanggung jawab dan kurang peduli. Salah satu contoh adalah setelah menggunakan alat-alat keselamatan

kerja terkadang tidak dengan segera dikembalikan ketempat, dimana mereka semula mendapatkannya. Seperti loker-loker yang telah tersedia untuk masing-masing dari alat keselamatan. Mereka kadang-kadang meletakkan peralatan tersebut di sembarang tempat. Begitu pula perawatan pada alat-alat pekerjaan jangkar, setelah alat-alat tersebut digunakan tidak dirawat dengan baik yang sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

- (2) Memastikan pekerja menggunakan alat-alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan, juga diwajibkan membuat lembar kontrol kerja atau prosedur tentang penggunaan alat pelindung diri.
- (3) Pengawasan langsung selama pelaksanaan suatu pekerjaan terutama pekerjaan yang tergolong berbahaya seperti *anchor handling* oleh Perwira yang berpengalaman dalam pekerjaan tersebut.

2) Meningkatkan Motivasi Kerja Rating di atas Kapal

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Namun motivasi dalam bekerja juga dapat berangsur-angsur menghilang di tengah tumpukan beban pekerjaan yang tinggi. Semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja Rating yang semakin memburuk, produktivitas yang semakin rendah, dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Oleh karena itu Nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal, dibutuhkan peranan pemimpin perusahaan yang mampu memompa kembali semangat Anak Buah Kapal. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan langkah-langkah seperti :

- a) Memberikan reward atau bonus tahunan berterusan bagi Anak Buah Kapal yang telah bekerja lebih dari setahun.

- b) Menanggung seluruh biaya pembaharuan sertifikat penunjang yang diwajibkan untuk dapat bekerja di kapal AHTS. Seperti sertifikat BOSIET (*Basic Offshore Safety Induction and Emergency Training*) dan *Offshore Medical Fitness*.
- c) Pemberian akomodasi yang layak kepada para Rating.
- d) Mendengar, keluhan dan memberikan pemecahan dalam mengatasi masalah yang terjadi diantara Rating.
- e) Memberikan penghargaan kepada Rating yang berprestasi.
- f) Melakukan pendekatan kepada Rating untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

2. Evaluasi terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

Berdasarkan alternatif pemecahan masalah di atas, maka penulis perlu mengevaluasinya untuk mendapatkan pemecahan masalah yang tepat, sebagai berikut :

a. Kurangnya Keterampilan Rating Dalam Pelaksanaan Kerja *Anchor Handling*

Evaluasi pemecahan masalahnya yaitu :

1) Meningkatkan pelatihan bagi rating dalam pekerjaan *anchor handling*

Keuntungannya :

- a) Pelatihan yang dilakukan secara terjadwal dapat meningkatkan skill / keterampilan ABK dalam melakukan pekerjaan *anchor handling*, sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar.
- b) Pelatihan dapat menjalin komunikasi antar ABK sehingga masalah yang dihadapi selama pekerjaan *anchor handling* dapat dicarikan solusi yang terbaik.

Kerugiannya :

- a) Untuk latihan pekerjaan *anchor handling* yang maksimal membutuhkan waktu yang terjadwal.
- b) Sebagian ABK tidak serius dalam mengikuti Pelatihan.

2) Melaksanakan *safety meeting* tentang penggunaan alat-alat kerja *anchor handling*

a) Keuntungannya :

- (1) Dengan cara ini rating yang baru naik di atas kapal akan mengenal, mengetahui serta memahami prosedur kerja *Anchor Handling* yang telah ditetapkan perusahaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
- (2) Akan menjadi sumber informasi yang penting bagi rating , pada waktu luang rating juga dapat mempelajarinya walaupun setelah berada di kapal.

b) Kerugiannya :

Membutuhkan waktu yang lebih untuk menjelaskan peraturan dan prosedur tersebut, sedangkan waktu yang ada sangat terbatas karena padatnya jadwal pengoperasian kapal.

b. Rendahnya kedisiplinan tim kerja dalam aspek keselamatan di atas kapal

1) Meningkatkan pengawasan kerja oleh Perwira Senior secara konsisten

a) Keuntungannya :

- (1) Dengan adanya pengawasan maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan aman dan sesuai dengan rencana, dimana rating akan menggunakan alat-alat *Anchor Handling* dengan benar.

- (2) Dengan adanya pengawasan, perwira dapat langsung memberikan instruksi-instruksi apabila didapati ABK yang tidak melakukan prosedur kerja dengan benar.

b) Kerugiannya :

- (1) Terkadang rating hanya menerapkan prosedur kerja pada saat ada pengawasan di tempat.
- (2) Dengan adanya pengawasan secara langsung oleh perwira secara berkesinambungan akan membutuhkan atau menyita waktu perwira lebih banyak, bahkan terkadang mengurangi waktu istirahat perwira.

2) Meningkatkan Motivasi Kerja

a) Keuntungannya :

- (1) Dengan memberikan penghargaan dapat memotivasi rating untuk lebih disiplin dalam menerapkan prosedur kerja karena dalam melaksanakan hal tersebut kemungkinan akan mendapat *reward* atau takut dengan adanya sanksi apabila tidak bekerja tidak sesuai prosedur kerja yang ada.
- (2) Menambah semangat rating dalam bekerja dengan adanya iming-iming hadiah yang akan diberikan sehingga pekerjaanpun dapat selesai lebih cepat dan aman.

c) Kerugiannya :

- (1) Rating dalam mengikuti peraturan kerja tidak ikhlas dari dirinya karena dia mengharapkan hadiah dalam menjalankan prosedur kerja.
- (2) Dengan perasaan yang tidak ikhlas dalam menjalankan peraturan akan membuat rating terkadang mengikuti peraturan dan terkadang tidak mengikutinya.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, dapat diketahui pemecahan masalah yang tepat yaitu :

a. Kurangnya Keterampilan Rating Dalam Pelaksanaan Kerja *Anchor Handling*

Pemecahan masalah yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan rating yaitu dengan melaksanakan pelatihan secara terjadwal. Dengan cara ini rating akan mengenal, mengetahui serta memahami prosedur kerja *Anchor Handling* yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Rendahnya Kedisiplinan Tim Kerja Dalam Aspek Keselamatan Di Atas Kapal

Pemecahan masalah yang penulis pilih untuk mengatasinya yaitu dengan cara melakukan pengawasan kerja oleh perwira senior secara terpadu. Dengan adanya pengawasan maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan aman dan sesuai dengan rencana, dimana rating akan disiplin menerapkan prosedur kerja dengan benar. Dengan adanya pengawasan, perwira dapat langsung memberikan instruksi-instruksi apabila didapat ada hal-hal yang menyimpang dari prosedur kerja yang telah ditentukan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka Penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya pelatihan bagi rating sehingga rating kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaan *anchor handling*.
2. Kurangnya pemahaman rating tentang prosedur kerja *anchor handling* di atas kapal sehingga rating kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya pada pekerjaan *anchor handling*.
3. Kurangnya kedisiplinan tim kerja dalam menjalankan prosedur kerja *anchor handling* sehingga mengabaikan aspek keselamatan di atas kapal.
4. Rendahnya motivasi dalam pelaksanaan kerja *anchor handling* sehingga prosedur keselamatan kerja pada pekerjaan *anchor handling* tidak dilaksanakan dengan baik.

B. SARAN-SARAN

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka Penulis memberikan beberapa saran dalam menjaga kelancaran operasional kapal dan juga dalam meningkatkan keselamatan kerja di atas kapal Gema 1, yaitu :

1. Kepada Mualim I agar meningkatkan pelatihan bagi rating dalam pekerjaan *anchor handling* untuk meningkatkan keterampilan rating dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kepada Mualim I agar mengadakan *safety meeting* secara rutin untuk memberikan pemahaman kepada rating tentang penggunaan alat-alat kerja *anchor handling*.

3. Kepada Mualim I seharusnya memberikan perintah kepada Perwira Jaga untuk meningkatkan pengawasan kerja terhadap rating secara konsisten agar rating lebih disiplin dalam aspek keselamatan di atas kapal.
4. Kepada Pihak Perusahaan agar memberikan penghargaan kepada Rating untuk meningkatkan motivasi kerjanya, demi meningkatkan kedisiplinannya dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja *anchor handling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2015. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung : Angkasa.
- Arifin, Rois dan Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Malang : Empat Dua
- Azwar. 2015. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta : Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danoeasmoro, Goenawan. 2013. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Yayasan Bina Citra Samudra
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksari.
- IMO. *Safety of Life at Sea (SOLAS)* 1974. London : IMO Publications
- IMO. *Standards Of Training Certification and Watchkeeping (STCW)* 1978 Amandemen 2010. London : IMO Publications
- IMO. *International Safety Management Code and Revised Guidelines on Implementations of the ISM Code*. 2015 Edition. IMO Publishing.
- Mamondole, Krets. 2014. *Anchor handling*. Jakarta : Yayasan Sinergi Reformata.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal
- Poerwadarminta, W.J.S. 2011. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tisnawati, Erni. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Yasin, Sulchan. 2017. *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*. Surabaya : Amanah.

SHIP PARTICULAR



شركة سيلات للخدمات البحرية ذ.م.م.

SELAT MARINE SERVICES CO. LLC

P.O. Box 4385, SHARJAH, U.A.E.

Tel. : 009716-5282797

Tlx. : 68280 SELAT EM

Fax : 009716-5284404

E-Mail : selat@emirates.net.ae

ص ب : ٤٣٨٥ - شارقة ، ا.ع.م.

تليفون : ٥٢٨٢٧٩٧ - ٠٠٩٧١٦

تلكس : ٦٨٢٨٠ - سيلات ايم

فاكس : ٥٢٨٤٤٠٤ - ٠٠٩٧١٦

البريد الإلكتروني : selat@emirates.net.ae

SPECIFICATIONS – MV GEMA I 4,800BHP SUPPLY VESSEL



BUILT

| | |
|-----------------|---|
| Year | : 1982 (Rebuilt – 2012) |
| Builder | : Tonoura Dock Co. Ltd., Japan |
| Class | : BV (1+HULL+MACH) Tug; Supply; Unrestricted Navigation |
| Flag | : Panama |
| Official Number | : 40450-09 |
| Call Sign | : HP-7701 |

VESSEL'S SPECIFICATIONS

M.V. GEMA I

GENERAL:

| | |
|------------|------------------------|
| Dimensions | : 57.7M x 12.2M x 5.0M |
| Draft | : Light : 2.13M |
| | : Loaded : 4.30M |
| GRT | : 957 Tons |
| DWT | : 1255 Tons |

CARGO CAPACITY

| | |
|-------------------------|--|
| Fuel Oil | : 360 MT |
| Potable Water | : 238 M ³ |
| Base Oil Drilling Fluid | : 140 M ³ |
| Liquid Mud | : 238 M ³ |
| Deck Cargo | : 550 Tons |
| Clear Deck Space | : 30M x 10M |
| Bulk Cement | : 4 x 1000 Ft ³ = 4,000 Ft ³ |
| | = 113,27M ³ |

REFRIGERATED STORAGE CAPACITY

| | |
|--------------|---|
| Deep Freezer | : 8M ³ / Cool Room: 12M ³ |
|--------------|---|

COMPLEMENT:

| | |
|---------------|-----------|
| One man Cabin | : 2 Units |
| Twin Cabins | : 2 Units |
| 4-Men Cabins | : 4 Units |

Fully air-conditioned.

NAVIGATION AND COMMUNICATIONS

All round view at wheel house.
Forward and Aft Control Consoles.
2 Radars; Echo-sounder; Auto-Pilot;
Gyro/Magnetic Compasses; Intercom / PA System
Area #3 GMDSS System.

ANCHORS AND CABLES

2 X 1175 Kgs Stockless Anchors.
330M Chains each side.

BOLLARD PULL : 58 Tons

ANCHOR HANDLING EQUIPMENT

| | |
|---------------|-----------------------------------|
| Winch | : 1 x Double Drum Waterfall |
| Line Pull | : 102 Tons |
| Brake | : 150 Tons |
| Drum Capacity | : 750M x 50MM Wire |
| Stern Roller | : 2.4M x 1.5M Diameter |
| Tugger Winch | : 3 Tons Capacity |
| Chain Stopper | : 2 x KARM Forks, 500MT SWL |
| Towing Pin | : 2 x KARMOY Towing Pins, 240 SWL |

MAIN MACHINERY AND PROPULSION

| | |
|-------------------|---|
| Main Engine | : 2 x Fuji; 2400 BHP each |
| Total | : 4,800 BHP |
| Propellers | : 2 x Fixed Pitch in fixed Nozzles |
| Auxiliary Engines | : 2 x YANMAR 6KEL-DTN |
| Alternators | : 2 x 250KVA, 415V/3Ph/50Hz |
| Bow Thruster | : 1 x Nakashima FPP Type; 4.2Tons Thrust |

SPEED/CONSUMPTION

| | |
|------------------|------------------------|
| Cruising Speed | : = 08 To 10 Knots |
| Fuel Consumption | : = 6.156 Tons per Day |

CARGO PUMP CAPACITY

| | |
|---------------|---|
| Fuel Oil | : 40 to 60 MT/Hr @ 40M Head |
| Potable Water | : 80 M ³ /Hr @ 40M Head |
| Ballast | : 50 M ³ /Hr @ 40M Head |
| Cement Bulk | : 2.17M ³ /Min @ 3.2Kg/Cm ² |

FIRE FIGHTING AND ANTI-POLLUTION

| | |
|----------------|--|
| Pump | : 2 x 1200 M ³ /Hr @ 120M Head Cap |
| Monitor | : 2 x 220 Ltrs/Min @ 10Kg/Cm ² each |
| Eductor | : 2 (1 x Foam and 1 x Oil Dispersant) |
| Foam Tank | : 6.0 M ³ |
| Oil Dispersant | : 6.0 M ³ |

CREW LIST



| | | | |
|----------------------|-----------|--------------------------|---------|
| Vessel | MV GEMA 1 | IMO No. | 8217740 |
| Flag | PANAMA | GRT | 957 |
| Class | BV | KW | 3579 |
| Arrival Date/Port | | Departure Date / Port | |

| No. | Name | Rank | Nationality | DoB | PoB | Passport No. | DoE | Seaman Book | DoE |
|-----|--------------------------|----------------|-------------|------------|----------------|--------------|------------|-------------|------------|
| 1 | AMBANG ISWANTO | MASTER | INDONESIAN | 25-09-1973 | PURWOREJO | AT 510951 | 08-09-2020 | C087502 | 03-09-2021 |
| 2 | ATRIS YUWONO | CHIEF OFFICER | INDONESIAN | 15-11-1972 | TANJUNG PRIOK | A9248235 | 30-10-2020 | X016707 | 05-02-2021 |
| 3 | RAHMAT MULYANA | DECK OFFICER | INDONESIAN | 10-05-1984 | CIREBON | V690060 | 16-02-2022 | B051448 | 11-12-2020 |
| 4 | MANUEL S.TAMAYO JR | BOSUN | FILIPINO | 25-11-1960 | CAGAYAN | EC2504255 | 21-10-2024 | B1098275 | 16-11-2019 |
| 5 | ACHMAD BIN ENDING | ABLE SEAMAN | INDONESIAN | 20-11-1971 | KIJANG | A3588789 | 27-09-2023 | C070782 | 16-09-2020 |
| 6 | RAJA ROHAIZAD | ABLE SEAMAN | INDONESIAN | 12-06-1977 | TANJUNG PINANG | V691268 | 07-02-2023 | X079027 | 21-11-2022 |
| 7 | RALPH MICHAEL B.SALDITOS | ABLE SEAMAN | FILIPINO | 12-10-1991 | NEGROS OCC | EB8248030 | 28-05-2021 | C0110853 | 10-07-2021 |
| 8 | DARMANTO SUCIPTO | CHIEF ENGINEER | INDONESIAN | 20-06-1954 | PEMALANG | V690906 | 13-12-2020 | A001842 | 30-04-2020 |
| 9 | ROMNICK L.DENIEGA | OILER/ELECT | FILIPINO | 12-06-1988 | COTABATO | EC2216884 | 25-09-2025 | C0324264 | 15-09-2020 |
| 10 | RANDY P. GADIA | OILER/MECHANIC | FILIPINO | 8-10-1966 | ALAMINOS PANG | EB0595780 | 18-07-2021 | C0352074 | 23-11-2021 |
| 11 | EDWARD RANIER D.PABLO | OILER | FILIPINO | 22-09-1986 | BAGUIO CITY | EC132743 | 04-06-2021 | C0286301 | 21-11-2019 |
| 12 | GIAN PATRICK V.QUERAL | OILER | FILIPINO | 24-11-1993 | LA UNION | EB6770541 | 15-11-2025 | C0077563 | 30-05-2020 |
| 13 | SANTIAGO S.RASING | OILER | FILIPINO | 10-03-1969 | PANGASINAN | EB3846152 | 11-10-2022 | C0208210 | 27-12-2019 |
| 14 | DENNIS S.RETIKADO | COOK | FILIPINO | 23-12-1969 | QUEZON CITY | EB9555862 | 10-11-2021 | B1176287 | 09-11-2020 |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Vessel Stamp with Master signature/Date



Gambar Kapal Gema 1



DAFTAR ISTILAH

- Anchor Handling* : Pelaksanaan dan proses penanganan jangkar mulai dari pengambilan jangkar mengangkat dan membawa kemudian menempatkan jangkar itu pada posisi yang dikehendaki
- AHTS (Anchor Handling Tug Supply)* : Kapal yang dirancang khusus untuk menunjang kegiatan pekerjaan pengeboran minyak lepas pantai.
- Barge Master* : Orang dari Rig yang bertugas sebagai komando dari Rig ke kapal dan membuat plaining dalam proses pekerjaan Anchor Handling.
- Field Service* : Merupakan jenis operasi kapal supply dengan spesifikasi pekerjaan membawa Material untuk pengoperasian platform, mengantar personil dari satu platform ke platform lain dan sebagai kapal penjaga di salah satu lokasi tertentu.
- Kapal Supply* : Kapal yang dirancang khusus untuk keperluan melayani pengeboran minyak lepas pantai, dengan ciri-ciri badan kapal terbilang kecil bermesin yang mempunyai horsepower atau tenaga yang besar, mesin penggerak depan dan belakang (bow thruster, stern thruster), perlengkapan towing, pompa dan cement, barite, bentonite.
- Pennant Wire* : *Wire* atau kawat yang menghubungkan *bouy* dengan jangkar.
- Rig* : Merupakan bangunan anjungan lepas pantai yang berbentuk seperti kapal atautongkang yang yang diberi kaki dan dipasang jangkar dan dilengkapi dengan menara (tower) untuk keperluan pengeboran.

| | |
|-------------------------|--|
| <i>Rig Move</i> | : Pemindahan <i>Jackup Rig</i> dari suatu tempat pengeboran ke tempat lain. |
| <i>Tool Box Meeting</i> | : Pengarahan / penjelasan yang diberikan kepada ABK / personil di atas kapal sebelum memulai suatu pekerjaan. |
| <i>Towing Master</i> | : Kapal yang diberikan tugas mengomando kapal lain yang turut serta dalam pekerjaan Anchor Handling dan menerima perintah dari Barge Master. |
| <i>Winch</i> | Suatu pesawat untuk menaikkan / menurunkan jangkar yang tersambung dengan <i>wire</i> yang digerakkan dengan tenaga <i>hydraulic</i> . |