

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



MAKALAH

**PERAN SERTA ANAK BUAH KAPAL DALAM MENINGKATKAN
MANAGEMENT KESELAMATAN PADA KAPAL KAPAL MILIK PT.
FLOBAMOR BUMD PROV. NTT**

Oleh :

HADIDJA ABIDIN

NIS. 02464/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I

JAKARTA

2021

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



MAKALAH

**PERAN SERTA ANAK BUAH KAPAL DALAM MENINGKATKAN
MANAGEMENT KESELAMATAN PADA KAPAL KAPAL MILIK PT.
FLOBAMOR BUMD PROV. NTT**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Diklat Pelaut - I**

Oleh :

Hadidja Abidin

NIS. 02464/N-I

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2021**

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : HADIDJA ABIDIN
No. Induk Siswa : 02464/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : **Peran Serta Anak Buah Kapal Dalam Meningkatkan
Management Keselamatan Pada Kapal Kapal Milik PT.
Flobamor Bumd Prov. NTT**

Jakarta, Juli 2021

Penguji I,

Titis Ari Wibowo, S.S.I.T., M. M. Tr
NIP. 19820306 200502 1 001

Penguji II,

Capt. Fausil, MA
NIP. 19571201 199203 1 001

Penguji III,

Capt. Roedy Prijadi
DOSEN STIP

Mengetahui,
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima Siswo Putro, M.M.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

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



TANDA TANGAN PENGESAHAN MAKALAH

Nama : HADIDJA ABIDIN
N I S : 02464/N-I
Program Pendidikan : Diklat Pelaut – I
Jurusan : Nautika
Judul : Peran Serta Anak Buah Kapal Dalam Meningkatkan
Management Keselamatan Pada Kapal Kapal Milik PT. Flobamor Bumd Prov. NTT

Jakarta, 2021

Penguji I

Penguji II

Penguji III

.....

.....

.....

Dosen STIP

NIP.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Nautika

Capt. Bhima S. Putra, MM
NIP. 19730526 200812 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME atas karunia, berkat dan anugerahnya-Nya yang tidak terkira sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan makalah ini dengan berjudul :

**“PERAN SERTA ANAK BUAH KAPAL DALAM MENINGKATKAN
MANAGEMENT KESELAMATAN PADA KAPAL KAPAL MILIK
PT.FLOBAMOR BUMD PROV.NTT”**

Makalah ini disusun sebagai persyaratan untuk memenuhi Kurikulum Program Diklat Pelaut-I yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Dalam penyusunan makalah ini penulis menyadari atas kekurangan dan hasilnya belum sempurna. Oleh karena itu penulis membukakan diri untuk menerima kritik dan saran-saran yang bersifat positif guna perbaikan makalah ini.

Penyusunan makalah ini berdasarkan pada pengalaman yang didapat sewaktu bekerja diatas kapal dan kantor serta ditunjang dengan teori-teori serta bimbingan dari para Dosen Pembimbing di STIP Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga makalah ini dapat terwujud terutama kepada yang terhormat.

1. Capt. AMIRUDIN M.Mar selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Bhima S. Putra, MM, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Bapak Ali Muktar selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Capt. Roedy Prijadi sebagai Dosen pembimbing materi makalah.
5. Ibu Puji Reknati sebagai Dosen pembimbing penulisan.

6. Seluruh dosen dan staff Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah member bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan makalah ini.
7. Anak anaku tercinta Desjuriandifa Surya Pratama, Zevan Rionaldo, Jhosua Batto, Kedua orangtuaku, Saudara perempuanku tercinta Nur Linda Abidin dan Maya Abidin, spesial buat Mas Slamet Riady alm, Sofa Rosida, dan semua saudara yang telah memberikan dukungan dan doa.
8. Teman—teman Perwira Siswa (PASIS) angkatan XLVI Sekolah Tinggi Ilrnu Pelayaran (STIP) Jakarta.

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, juni 2021

Penulis,

HADIDJA ABIDIN

NIS. 02464 / N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA TANGAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR BAGAN	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penulisan	5
D. Metode Penelitian.....	5
E. Waktu dan Tempat Penulisan	7
F. Sistematika Penulisan	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	28

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A.Deskripsi Data	29
B. Analisis Data	36
C. Pemecahan Masalah	49

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	52
B. Saran	52

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Nusa Tenggara Timur adalah daerah kepulauan dengan luas wilayah 47.931,54 kilometer dengan jumlah penduduk 5,45 juta jiwa yang terdiri dari 1.192 pulau-pulau, jumlah pulau yang berpenghuni sebanyak 42 pulau dan tersebar di 21 kabupaten/kota dengan 290 kecamatan, 2.650 desa dan 316 kelurahan dalam wilayah Nusa Tenggara Timur dan yang tak berpenghuni sejumlah 1.150 pulau. Yang mana dengan keadaan tersebut maka kebutuhan transportasi laut sangatlah besar dalam menggerakkan roda perekonomian di dan antar pulau di wilayah Nusa Tenggara Timur.

Oleh sebab itu pemerintah Nusa Tenggara Timur melalui PT. Flobamor yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ikut berperan serta menghubungkan pulau-pulau dalam Provinsi Nusa Tenggara Timur melalui kapal-kapal milik Kementerian Perhubungan Darat yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Daerah tersebut.

Untuk menunjang terjalannya transportasi antar pulau dengan baik maka anak buah kapal dilibatkan agar turut serta membangun dan menjaga keselamatan diatas kapal dengan cara para anak buah kapal terlebih dahulu dibentuk sehingga *Safety Culture*

bisa ditularkan kepada pengguna jasa agar keselamatan pelayaran dapat tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.

Seperti diketahui bersama bahwa kapal kapal milik PT. Flobamor yang mengangkut penumpang dan barang dari pelabuhan Bolok – Kupang tujuan Ende – Kab.Flores Timur PP maupun yang melayani rute Kalabahi - Atapupu – Ilwaki – Kisar – Moa PP, armada-armada ini sangat rentan mengalami kemungkinan kecelakaan kerja diatas kapal. Misalnya yang bisa disebabkan oleh para anak buah kapal itu sendiri maupun oleh para penumpang dan faktor alam, dimana perairan Nusa Tenggara Timur sering mengalami gelombang tinggi dan pasang besar sehingga didalam pelayaran dibutuhkan perhitungan yang matang, ekonomis dan efisien.

Pihak management dalam program kerjanya sangat mengharapkan kapal kapal yang dikelolanya mencapai *Zero Eccident* sehingga pihak management melibatkan anak buah kapal dalam mencapai targetan tersebut dengan membangun *Culture Safety* sejak pertama kali perekrutan dilakukan, yakni dengan merekrut crew sesuai dengan *Minimum Safe Manning* yang disyaratkan dalam KM. 70 untuk kapal-kapal penyeberangan dengan GT. 1029 tons, perusahaan juga merekrut anak buah kapal dengan standart kompetensi yang berlaku untuk ukuran kapal kapal miliknya.

Sejak awal perekrutan anak buah kapal disosialisasikan tentang *Company Policy* dan SMK manual kapal, karena anak buah kapal sangat minim dalam pengetahuan tentang *Sea Survival* apabila terjadi kecelakaan diatas kapal maka management terus melakukan sosialisasi dan diharapkan Nahkoda sebagai wakil perusahaan turut serta mengambil bagian dalam program tersebut dengan pengawasan dari pihak management dalam hal ini peran *Designated Person Ashore* (DPA) dengan melakukan Audit internal dan mengawal pelatihan-pelatihan keadaan darurat diatas kapal sesuai dengan yang sudah terjadwal dalam SMK manual PT. Flobamor.

Oleh sebab itu Nahkoda sebagai pemimpin tertinggi di atas kapal sangat diharapkan dapat melakukan tugasnya sebagai seorang pemimpin yang sesungguhnya entah itu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang bergaya transformasional yaitu memotivasi para anak buah kapal dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan yang mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan sendiri atau seorang pemimpin yang kharismatik yang akan menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Diharapkan jika gaya kepemimpinan seorang Nahkoda

dengan gaya kharismatik ini dapat mempengaruhi para anak buah kapal untuk bersama sama mencapai budaya *Safety* secara mutlak.

Seorang pemimpin yang berhasil adalah bagaimana mendorong timnya untuk bersama sama mencapai tujuannya dalam meningkatkan *Safety Culture* diatas kapal.

Dalam tugasnya anak buah kapal tentulah ada halangan rintangan yang dihadapi. Dalam hal ini, tidak hanya untuk memastikan kesesuaian pengoperasian kapal berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan akan tetapi kemampuan untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul berkaitan dengan permasalahan teknik pengoperasian kapal maupun segala permasalahan yang ada diatas kapal serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis yang berbudaya *Safety* diatas kapal demi kelancaran pengoperasian kapal yang lebih baik lagi. Pada kenyataannya seringkali dijumpai anak buah kapal belum cukup memahami arti keselamatan itu sendiri serta bagaimana cara *Memange* organisasi yang terbentuk diatas kapal dalam menjalankan management keselamatan untuk kelancaran pengoperasian kapal. Dimana *Culture Safety* seorang anak buah kapal terbentuk hanya berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dari pengalaman itu sendiri sehingga kerap ditemukan anak buah kapal tidak menyadari saat membiasakan hal-hal yang salah yang tidak berbudaya keselamatan seperti yang penulis alami saat bergabung di PT. Flobamor BUMD Prov. NTT dimana terjadi Nearmiss saat Kapal Berlabuh jangkar dan Anak Buah Kapal sedang melakukan pekerjaan harian perawatan kapal, salah satu Anak Bauh Kapal yang tidak Completed Personal Protect Equipment (PPE) yang sedang melakukan perawatan lambung kapal hampir saja terjatuh kelaut karena saat bekerja dilambung tidak menggunakan *body hardness* dan *safety betl*, hal ini terjadi karena SOP bekerja di ketinggian tidak berjalan serta *safety awareness* Anak Buah Kapal sangat rendah. Telah dipaparkan secara tersurat bahwa penulis dalam penulisan makalah ini ingin berbagi dan menambah pemahaman mengenai bagaimana membangun *Culture Safety dan safety awareness Anak buah Kapal* diatas kapal dengan melibatkan seluruh anak buah Kapal dan Nahkoda sebagai tampuk kepemimpinan tertinggi diatas kapal agar dalam upaya memecahkan permasalahan yang timbul akibat pengaruh tidak adanya budaya keselamatan diatas kapal dapat dilakukan komunikasi oleh Nahkoda di atas kapal, agar terlaksananya kelancaran pengoperasian kapal secara berkesinambungan serta meningkatkan kemajuan organisasi yang stabil dan berkelanjutan. Atas dasar penjelasan yang telah diuraikan di atas maka penulis memilih judul :

“PERANAN SERTA ANAK BUAH KAPAL DALAM MENINGKATKAN MANAGEMENT KESELAMATAN PADA KAPAL KAPAL MILIK PT FLOBAMOR BUMD PROV NTT”

Dalam penulisan makalah ini dilakukan pengkajian dengan menggunakan fakta-fakta dari pengalaman dan pengetahuan yang dipadukan secara harmonis serta struktural dengan mengembangkan faktor-faktor yang ada kemudian diambil suatu kesimpulan.

B. Identifikasi, Batasan, Dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dalam penulisan makalah ini, penulis mengidentifikasi beberapa masalah tentang bagaimana **peran serta anak buah kapal dalam meningkatkan management keselamatan pada kapal kapal milik PT FLOBAMOR BUMD PROV NTT:**

- a. Kurangnya pengetahuan anak buah kapal tentang *safety management*
- b. Kurangnya disiplin ABK dalam menjalankan *SOP safety management*
- c. Kurangnya *safety awareness* ABK.
- d. Kurangnya pengawasan dalam implementasi *safety management* kapal.
- e. Kurangnya sosialisasi dari petugas darat dalam hal ini DPA tentang *safety* kepada Anak buah Kapal
- f. Terbatasnya ketersediaan peralatan keselamatan diatas kapal.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan judul diatas, untuk itu dalam pembahasan selanjutnya, tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti, untuk itu maka penulis menetapkan batasan masalah yang akan dibahas yaitu:

- a. SOP tidak dijalankan dengan disiplin
- b. Safety Awareness ABK sangat rendah

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang menjadi permasalahan didalam penelitian untuk mempermudah dalam penjabaran masalah, sebagai berikut :

- a. Apa yang menyebabkan SOP tidak dijalankan dengan disiplin diatas Kapal.
- b. Apa Yang menyebabkan Safety Awareness ABK sangat rendah

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penulisan

Untuk menemukan masalah dan penyebab dan pemecahan dari masalah:

- 1) SOP tidak dilaksanakan dengan disiplin di atas kapal.
- 2) Safety Awareness ABK yang rendah.

2. Manfaat Penulisan

a. Manfaat bagi dunia Akademis

- 1) Diharapkan dari penulisan karya ilmiah ini dapat digunakan untuk menambah wawasan bagi siswa seprofesi.
- 2) Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan kepustakaan diperpustakaan STIP Jakarta.

b. Manfaat bagi dunia praktisi.

- 1) Diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi calon perwira, Mualim diatas kapal dan para Dosen.
- 2) Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Kapal dan perusahaan Pelayaran dalam mengoperasikan kapal.

3. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

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

a. Studi Kasus.

Penulis mengadakan penelitian dalam rangka mengatasi masalah yang nyata dalam kehidupan serta banyaknya kejadian-kejadian yang dapat mengakibatkan menurunnya *Safety Culture* di atas kapal yang disebabkan oleh tidak berbudaya

safetynya anak buah kapal, masalah SOP yang tidak dijalankan dengan disiplin serta rendahnya *Safety Awareness* ABK.

Selama berada di atas kapal. Untuk itu perlu dicari sesuatu yang lebih baik pada anak buah kapal agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

b. Problem Solving.

Dalam penulisan makalah ini, penulis berusaha memecahkan masalah yang ada di kapal terutama masalah SOP yang tidak dijalankan dengan disiplin serta rendahnya *Safety Awareness* ABK.

Dimana penulis mengatasi pemecahannya berdasarkan pengamatan langsung terhadap masalah yang terjadi di atas kapal. Dengan upaya memberikan dorongan dan motivasi kerja serta pendekatan kekeluargaan. Sehingga mendapat sesuatu yang lebih baik dalam peningkatan kinerja anak buah kapal dimasa yang akan datang.

c. 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 studi pada situasi yang dialami. Dalam penulisan makalah ini dijelaskan berdasarkan pengalaman dan pengamatan selama bekerja di atas kapal berupa gambaran nyata yang terjadi selama bekerja di PT. Flobamor BUMD NTT yang mengoperasikan kapal-kapal penyebrangan di wilayah NTT dan Maluku Barat Daya.

2. Teknik Pengumpulan Data

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

a. Observasi (pengamatan).

Berdasarkan pengalaman yang pernah dialami penulis selama bekerja di atas kapal dan Kantor PT Flobamor BUMD Prov NTT.

b. Metode Perpustakaan.

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

c. Deskripsi Kualitatif.

Berdasarkan fakta-fakta yang penulis amati sewaktu penulis bekerja di PT. Flobamor.

3. Subjek Penelitian

Dalam penyusunan makalah ini penulis mengambil kapal-kapal milik PT. Flobamor BUMD Prov. NTT sebagai subyek pada penelitian yang mana penulis bekerja sebagai Nakhoda dan mengadakan pengamatan berkaitan dengan budaya keselamatan Anak Buah Kapal (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.

D. Waktu Dan Tempat Penulisan

1. Tempat Penulisan.

Penelitian dilaksanakan di atas kapal KMP. Sirung berbendera Indonesia, GRT : 1026. Pemilik kapal PT. Flobamor BUMD Prov. NTT Yang beroperasi di perairan NTT sebagai kapal penyebrangan antar pulau dalam provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Waktu Penelitian

Penelitian diadakan di atas kapal dan Kantor PT. Flobamor BUMD Prov. NTT. Pada Juni 2019 hingga Januari 2021

E. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pembaca dalam mengikuti penyajian makalah ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah yang merupakan alasan pemilihan judul, identifikasi masalah, batasan masalah,

rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II. Landasan Teori

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang termasuk didalamnya mengenai pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan serta kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai pertautan antara variable yang diteliti.

Bab III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan deskripsi data tentang kejadian di lapangan yang kemudian dianalisa datanya untuk selanjutnya ditentukan langkah-langkah pemecahan masalahnya dan analisis data dari masalah yang ada, serta diakhiri dengan pemecahan masalah.

Bab IV. Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini penulis menyusun kesimpulan dan menyampaikan saran-saran dan kritik yang membangun yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, manajemen di perusahaan pelayaran dan personil di atas kapal pada khususnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

I. Sistem Manajemen Keselamatan

Untuk mewujudkan manajemen keselamatan yang sesuai dengan harapan dan standar perusahaan maka harus mengikuti ketentuan-ketentuan yang sudah diatur oleh International Maritime Organization (IMO) didalam SOLAS dan ISM Code yang didukung oleh Anak Buah Kapal sebagai karyawan diatas kapal.

SOLAS adalah akronim dari *Safety Of Life At Sea*, merupakan konvensi paling penting dari seluruh konvensi internasional tentang kemaritiman. SOLAS menjadi standar keselamatan maritim yang wajib diterapkan pada kapal niaga (merchant vessel) berukuran tertentu dan menjadi induk bagi terbitnya berbagai standar (code) bagi konstruksi kapal, peralatan, dan pengoperasian. STCW

Konvensi internasional tentang keselamatan jiwa di laut (SOLAS) 1974 pada bab III membahas tentang persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh kapal-kapal. Selain itu, UU No 2 tahun 1992 juga menekankan bahwa setiap awak kapal harus memiliki keterampilan tentang penyelamatan diri di laut. Hal ini juga ditetapkan pada SOLAS No 10 paragraf 2,3,4 dan 5 bab III bahwa semua kapal harus :

- a. Ada personil kapal yang terlatih dalam jumlah yang cukup menggunakan alat-alat keselamatan kerja dan membantu orang-orang yang tidak terlatih.
- b. Ada beberapa nakhoda dan personil yang memiliki sertifikat yang mampu mengoperasikan alat-alat keselamatan dan pelengkapannya sampai semua orang terevakuasi.

Dalam mencari cara untuk meningkatkan keselamatan kerja di kapal, salah satu usaha yang harus dilakukan oleh penulis adalah berusaha mencari sumber-sumber yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Diantaranya adalah peraturan dan ketentuan yang telah dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang untuk masalah keselamatan kerja yang telah penulis dapatkan dari buku-buku referensi nasional dan internasional.

Ketetapan yang berhubungan dengan masalah utama yang diangkat penulis dan akan dibahas, diantaranya adalah peraturan hukum mengenai K-3, diatur melalui UU No. 1 tahun 1970 pasal 18, tentang keselamatan kerja. Karena pentingnya keselamatan kerja perlu di tingkatkan, seperti dalam peraturan UU No. 1 tahun 1970, kecelakaan diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diinginkan terhadap manusia, meliputi:

- a. Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan, untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Bahwa setiap orang yang berada di tempat kerja perlu terjamin keselamatannya.
- c. Bahwa setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.²⁰

- d. Bahwa sehubungan dengan itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja.
- e. Bahwa setiap pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi dan teknik perkembangan teknologi (Modul K3 :2001).

Arti dari keselamatan kerja itu sendiri menurut Arwinas dirgahayu, dalam buku kapal dan barang di pelabuhan adalah suatu usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya malapetaka atau kecelakaan akibat melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan , dengan demikian tujuan pertama keselamatan kerja adalah untuk mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Pengertian kecelakaan kerja umumnya adalah statu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diinginkan yang di sebabkan oleh tindakan manusia yang keliru yang menyebabkan *unsafe condition*, yang menyebabkan terganggunya aktivitas pekerjaan, rusaknya peralatan milik seseorang dan orang lain atau perusahaan Arwinas Dirgahayu, (1999: 214- 215).

Menurut *internacional Labour Organization* (ILO) dan *World Healty Organization* (WHO) Joint commute on Occupational Healty 1950 dikatakan bahwa usaha kesehatan kerja haruslah ditunjukkan untuk:

- a. Meningkatkan dan memelihara kesehatan karyawan laut pada kondisi yang sebaik-baiknya
- b. Menghindari para karyawan dari gangguan kesehatan yang timbal akibat kerja.
- c. Melindungi karyawan laut dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi keselamatam dan kesehatan.

ISM *Code* atau kependekan dari *International Safety Management Code* adalah standar internasional Sistem Manajemen Keselamatan untuk pengoperasian kapal secara aman dan usaha pencegahan pencemaran di laut. Tujuan dari penerapan ISM *Code* adalah menjamin keselamatan di laut untuk menghindari kecelakaan yang dapat menimbulkan korban jiwa serta kerusakan kapal yang dapat menimbulkan pencemaran lingkungan di laut. ISM *Code* merupakan produk IMO (*International Maritime Organization*) yang akhirnya diadopsi oleh SOLAS (*Safety of Life at Sea*) pada tahun 1994.

Pengertian ISM CODE menurut DA.Lasse (2006:166) International Safety Management Code diartikan sebagai Peraturan manajemen keselamatan internasional untuk keamanan maupun keselamatan pengoperasian dan pencegahan pencemaran. Dalam Part A implementation sub.1.2.1 dirumuskan tujuan dari penetapan *ISM Code* yaitu: Untuk menjamin keselamatan dilaut, pencegahan kecelakaan atau kehilangan jiwa manusia dan menghindari kerusakan lingkungan, khususnya terhadap lingkungan laut dan kerugian harta benda.

Menurut P Suyono (2007:76) setiap kapal, dalam Safety Management System-nya, mempunyai kekhususannya sendiri. Perusahaan harus mengembangkan instruksi dan prosedur untuk operasi kapalnya yang berhubungan terhadap perlindungan keamanan dan pencegahan polusi, yang akan menyebabkan perbaikan secara terus menerus dalam keterampilan keamanan, baik dalam operasi didarat maupun di laut.

Pasal 9 dari ISM Code menggariskan prosedur yang harus dibuat dan dimasukkan kedalam SMS agar keadaan ketidaksesuaian, kecelakaan dan keadaan darurat dilaporkan untuk menjamin adanya Tindakan pembetulan yang digariskan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat. Prinsip dari laporan, analisa dan belajar dari kegagalan yang hampir terjadi dan terjadinya keadaan darurat telah dicatat dan diketahui dan terbukti sangat berguna dalam banyak usaha.

a. Tujuan dari *ISM Code* ini untuk pengoperasian kapal diantaranya yaitu:

- 1) Menyiapkan bagi pelaksanaan yang aman dalam pengoperasian kapal dan keselamatan lingkungan kerja.
- 2) Menciptakan perlindungan terhadap semua resiko kecelakaan yang diketahui.
- 3) Meningkatkan keterampilan manajemen keselamatan dari personil baik di darat maupun di kapal, termasuk kesiapan dalam keadaan darurat yang berkaitan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan.

Maka untuk terwujudnya pelaksanaan manajemen keselamatan kerja di atas kapal secara efektif, hendaknya perusahaan memilih sumber daya manusia yang akan bekerja di atas kapal secara selektif dan harus memenuhi syarat.

b. Part A – *Implementation 6 Resource and personnel*

Elemen 6 (enam), mengenai sumber daya personil, diantaranya yaitu:

- 1) Perusahaan harus memastikan bahwa setiap kapal diawaki oleh pelaut-pelaut yang memenuhi syarat bersertifikasi dan secara medis sehat sesuai persyaratan, baik nasional maupun internasional. (elemen 6.2)
- 2) Perusahaan harus menyusun prosedur yang memastikan agar personil baru atau personil yang dipindahkan ke tugas baru yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan diberikan penjelasan atau pembiasaan yang cukup (proper familiarization) terhadap tugas-tugasnya. (elemen 6.3)

Petunjuk penting yang disiapkan sebelum berlayar harus disampaikan setelah sebelumnya diteliti dan didokumentasikan.

Ketentuan familiarisasi yang disyaratkan oleh ISM Code :

- a) Bahwa setiap pelaut harus mengenal sebelum diberikan tugas-tugas.
- b) Bahwa dokumentasi dari familiarisasi ini harus dipelihara.
- c) Prosedur pengenalan kapal harus dikembangkan oleh perusahaan dan diberikan kepada Nakhoda.
- d) Prosedur - prosedur harus mengalokasikan cukup waktu untuk pengenalan.
- e) Prosedur memasukkan ketentuan – ketentuan bahwa familiarisasi diselenggarakan oleh personil sesuai dan memenuhi kualifikasi yang melanggar cukup.
- f) Bahasa yang dipakai dapat dimengerti oleh ABK yang baru bergabung.

Perusahaan harus memastikan agar seluruh personil yang terlibat dalam SMS

(*Safety Management System*) perusahaan memiliki pengertian yang cukup luas atas aturan, peraturan *code*, dan garis panduan yang berkaitan. (elemen 6.4)

- g) Perusahaan harus menyusun dan memelihara prosedur pekerjaan agar dapat digunakan pada setiap pelatihan yang diperlukan dalam menunjang pelaksanaan *Safety Management System (SMS)* dan meyakini bahwa latihan dimaksud diberikan kepada seluruh personil terkait. (elemen 6.5)

c. Part A – *Implementation 7 Development Of Plans For Shipboard Operations*

Elemen 7 (tujuh), Pengembangan rancangan untuk pengoperasian kapal.

Perusahaan harus menyusun prosedur untuk penyiapan rancangan dan instruksi termasuk daftar periksa yang sesuai untuk pengoperasian kunci di kapal mengenai keselamatan kapal dan pencegahan pencemaran. Berbagai tugas terkait harus ditentukan dan diserahkan kepada personil yang memenuhi persyaratan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Pengertian Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji.

Nakhoda adalah salah seorang dari Awak Kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda.

Anak buah kapal adalah awak kapal selain nahkoda. Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Adapun syarat-syarat wajib yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai anak buah kapal, antara lain:

- a. Memiliki sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat keterampilan pelaut.
- b. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun.
- c. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.
- d. Disiji

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dalam Bab IX Kelaiklautan Kapal, Bagian Ketiga Pengawakan Kapal, dalam Pasal 142 ayat 1 dan 2, yaitu :

- a. Anak Buah Kapal wajib menaati perintah Nakhoda secara tepat dan cermat dan dilarang meninggalkan kapal tanpa izin Nakhoda.
- b. Dalam hal Anak Buah Kapal mengetahui bahwa perintah yang diterimanya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka yang bersangkutan berhak mengadukan kepada pejabat pemerintah yang berwenang.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dalam Bab IX Kelaiklautan Kapal, Bagian Ketiga Pengawakan Kapal, dalam Pasal 143 ayat 1 dan 2, yaitu :

- a. Nakhoda berwenang memberikan tindakan disiplin atas pelanggaran yang dilakukan setiap Anak Buah Kapal yang meninggalkan kapal tanpa izin Nakhoda; tidak kembali ke kapal pada waktunya; tidak melaksanakan tugas dengan baik; menolak perintah penugasan; berperilaku tidak tertib; dan/atau berperilaku tidak layak.
- b. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dalam Bab IX Kelaiklautan Kapal, Bagian Ketiga Pengawakan Kapal, dalam Pasal 145 yaitu Setiap orang dilarang mempekerjakan seseorang di kapal dalam jabatan apa pun tanpa disijil dan tanpa memiliki kompetensi dan keterampilan serta dokumen pelaut yang dipersyaratkan.

Manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan secara efisien dan efektif, melalui pengarahan, penggerakan dan pengendalian kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh orang orang yang tergabung dalam suatu bentuk kerja sama.

Sistem Manajemen Keselamatan Kerja secara normatif sebagaimana terdapat pada PER.05/MEN/1996 pasal 1, adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan adalah sistem manajemen yang terintegrasi untuk menjalankan dan mengembangkan kebijakan keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan serta menanggulangi resiko bahaya yang mungkin terjadi di perusahaan.

Dalam penerapan sistem manajemen keselamatan ditemukan ada dua model yaitu *rational organisation theory* dan *socio-technical system theory*. *Rational*

organisation theory menekankan pada pendekatan *top-down*, penerapan sistem manajemen keselamatan didasarkan pada kebijakan atau instruksi dari top level manajemen dan diteruskan sampai pada level yang paling bawah. Sementara *socio-technical system theory* melakukan pendekatan dengan intervensi organisasi yang didasarkan pada analisa hubungan antara teknologi, orientasi dari pekerja dan struktur organisasi (Gallagher, 2001).

Gallagher juga mengklasifikasikan sistem manajemen keselamatan ke dalam 4 tipe, yaitu:

a. Safe Person Control Strategy;

Strategi pencegahan difokuskan pada kontrol perilaku pekerjaan

b. Safe Place Control Strategy;

Strategi pencegahan difokuskan pada bahaya dari sumbernya melalui identifikasi, kajian dan pengendalian.

c. Traditional Management:

- 1) Peran kunci dalam K3 dipegang oleh supervisor dan spesialis.
- 2) Integrasi sistem manajemen keselamatan ke dalam sistem manajemen yang lebih luas masih sangat rendah.
- 3) Keterlibatan karyawan masih rendah.

d. Innovative Management;

- 1) Peran kunci dalam K3 dipegang oleh senior dan line manager.
- 2) Integrasi sistem manajemen keselamatan ke dalam sistem manajemen yang lebih luas sudah sangat baik.
- 3) Keterlibatan karyawan tinggi.

Menurut PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus.

a. Tujuan umum yaitu :

- 1) Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktivitas kerja.
- 2) Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- 3) Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

b. Tujuan khusus :

- 1) Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- 2) Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.
- 3) Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manusi atau manusia dengan pekerjaan

Dengan demikian untuk meningkatkan manajemen Keselamatan peran serta karyawan atau Anak Buah Kapal sangat diperlukan dikarenakan untuk mempertahankan sebuah Manajemen keselamatan serta meningkatkannya maka para pelaku harus sadar dan taat dalam menjalankannya dengan kedisiplinan menjadi ujung tombak terlaksananya program kerja yang sudah dibuat oleh manajemen perusahaan.

Dengan melihat uraian dan penjelasan para ahli tentang Sistem Manajemen Keselamatan maka dapat di simpulkan tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif

II. Disiplin

Menurut kamus besar bahasa Indonesia disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb) atau ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib, dsb). Atmosudirjo “Dalam Atmodiwirjo,(2000:9) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional. Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.

Menurut James Drever (2000:11) dari sisi psikologis disiplin ialah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut James Drever (2000:11) dari sisi psikologis disiplin ialah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu.

Dalam hal ini kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat”. Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Pada hakekatnya, disiplin adalah hal yang dapat dilatih, pelatihan disiplin diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat membedakan mana hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab.

Kedisiplinan adalah suatu latihan batin yang tercermin dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan karyawan mendisiplinkan diri dalam mentaati peraturan perusahaan sehingga Manajemen Keselamatan berjalan dan operasional kapal berjalan dengan lancar dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Cara Membuat karyawan disiplin menjalankan Manajemen keselamatan:

a. Ajaklah Bicara

Ketika anda menerima laporan tentang adanya karyawan/Anak buah kapal yang tidak disiplin, suka melenceng dan sebagainya, cobalah untuk ajak bicara santai dan coba ingatkan kembali usahanya saat ingin bekerja di perusahaan, berikan bayangan banyak orang yang masih menganggur, dan berikan pula motivasi bekerja ketika ucapan anda "sudah masuk". Ingatkan juga sanksi tertentu jika karyawan/Anak Buah Kapal yang bersangkutan masih susah diatur atau disiplin, ini supaya karyawan dapat terdorong untuk mulai lebih serius dalam hal disiplin ditempat kerja.

b. Berikan Contoh Yang Baik

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik untuk bawahannya, dalam hal ini hubungan antara atasan dan karyawan. Hal sederhana adalah, cobalah tunjukkan kepada mereka hal-hal baik, dan mintalah mereka untuk mengikuti.

Cegah diri untuk melakukan hal yang kuran baik, atau tidak disiplin. Coba bayangkan, jika pemimpin masih melakukan kesalahan atau melanggar aturan, bagaimana ABK akan respek? Maka dari itu, cegahlah untuk melakukan pelanggaran, dan jika itu terjadi secara tidak sengaja misalnya ada hambatan di jalan padahal ada jadwal meeting, jangan ragu untuk meminta maaf pada sebelum meeting berlangsung.

1. c. Membuat Lingkungan Kerja Nyaman

Walaupun lingkungan terbilang sudah nyaman, semua fasilitas lengkap, ruangan kerja yang memadai, peralatan kerja yang lengkap, dan tim kerja yang solid tetap saja para karyawan akan menemukan titik jenuh.

Ini dikarenakan mereka bekerja pada pekerjaan yang sama, ada beban kerja misalnya ada sesuatu yang harus direvisi yang membuat pekerjaan terus menumpuk, belum lagi masalah pribadi, ini dan itu. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan dapat memotivasi karyawan untuk kembali giat dalam bekerja.

Misalnya, sesekali cobalah untuk mengajak mereka berolahraga pagi, makan malam, dan lain sebagainya.

2. d. Anggap Karyawan Adalah Rekan Kerja

Seorang pemimpin seharusnya tahu bagaimana menciptakan kedekatan seorang pemimpin dengan para ABK. Buatlah mereka nyaman, jangan terlalu tegang, dan tetaplah santai.

Hal ini dapat mencegah karyawan untuk membenci, yang ujung-ujungnya kerja tidak prosedural. Maka dari itu, anggaplah karyawan sama dengan rekan kerja walaupun anda adalah seorang Pemimpin. Perlakukan mereka seperti teman, dengan begitu mereka akan nyaman, dan kenyamanan ini akan membuat mereka lebih rajin dan lebih termotivasi dalam bekerja.

3. e. Memenuhi Hak Karyawan

Banyak perusahaan yang sering menuntut karyawan/ Anak buah Kapal untuk menuntaskan kewajibannya dalam bekerja, namun pihak perusahaan susah memenuhi hak karyawan dan ini seolah tidak *fair*. Perlakukan karyawan secara adil, maka mereka akan respek dan segan.

Maka dari itu sebelum menuntut karyawan/Anak Buah Kapal untuk disiplin, cobalah untuk melihat apakah perusahaan telah memenuhi hak karyawan seperti sistem penilaian, promosi jabatan, gaji atau uang tunjangan, dan lain sebagainya?

4. f. Berikan Sanksi

5. Nakhoda/pemimpin memiliki wewenang memberikan sanksi pada ABK yang tidak disiplin, atau melanggar aturan. Sanksi yang diberikan untuk ABK biasanya seperti pengurangan gaji, penurunan jabatan, Mutasi kekapal lain atau di berhentikan.

Dengan memiliki beberapa syarat-syarat diatas seorang Pemimpin/Nakhoda dapat mengatur dan memberikan motivasi kepada anak buah kapal serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada. Terutama untuk mendorong kedisiplinan anak buah

dalam menjalankan Manajemen keselamatan yang dibuat oleh perusahaan dan membangkitkan safety awareness pada tiap individu agar terciptalah suasana kerja yang aman dan selamat.

Keberhasilan suatu pengoperasian kapal ditentukan oleh manajemen yang baik, dimana sebagai manajemnya adalah nakhoda kapal tersebut. Disinalah terlihat manusia sebagai tenaga kerja merupakan alat atau faktor yang utama, sehingga tanpa manusia manajemen tidak akan berjalan, karena pengertian manajemen itu sendiri adalah kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan (sumber: <https://www.omiska.com>).

III. Safety Awareness

Menurut Kamus Bahasa Inggris Online Awareness berarti Kesadaran, Kesadaran menurut KBBI *adalah* keinsafan; keadaan mengerti, hal yang dirasakan atau dialami oleh seseorang, kesadaran seseorang atas keadaan dirinya sendiri, kesadaran seseorang akan nilai-nilai yang terdapat dalam diri manusia mengenai hukum yang ada, kesadaran hukum adalah kesadaran seseorang akan pengetahuan bahwa suatu perilaku tertentu diatur oleh hukum, kesadaran sosial kesadaran seseorang secara penuh akan hak dan kewajibannya sebagai anggota masyarakat.

Safety adalah suatu usaha bagaimana seseorang melakukan aktifitas pekerjaan dengan cara yang selamat sehingga tidak sampai terjadi kecelakaan. Jadi selamat tidaknya seseorang dalam melakukan aktifitas kerja tergantung dari usahanya sendiri. Bagaimana ia mengusahakan bekerja dengan cara yang baik dan benar dan dengan mengikuti *Standard Operation Procedure* (SOP) yang ada.

- 6. Menurut Insani (2010:1) SOP adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan, dan aktor yang berperan dalam kegiatan.**

Menurut Laksmi, (2008:52) bahwa prosedur kerja atau *standart Operating Procedure* (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang

paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. *Standart Operating Procedure* (SOP) biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir.

Tujuan pembuatan prosedur kerja adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. SOP yang baik adalah SOP yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan.

2. *Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP) menurut penjelasan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Permenpan No.PER/21/M-PAN/11/2008), manfaat SOP secara umum bagi organisasi adalah:*

- a. Sebagai standarisasi cara yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan khusus, mengurangi kesalahan dan kelalaian.
- b. SOP membantu staf menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen, sehingga akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari.
- c. Meningkatkan akuntabilitas dengan mendokumentasikan tanggung jawab khusus dalam melaksanakan tugas.
- d. Menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan pegawai. cara konkret untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan.
- e. Menciptakan bahan-bahan training yang dapat membantu pegawai baru untuk cepat melakukan tugasnya.
- f. Menunjukkan kinerja bahwa organisasi efisien dan dikelola dengan baik.
- g. Menyediakan pedoman bagi setiap pegawai di unit pelayanan dalam melaksanakan pemberian pelayanan sehari-hari.
- h. Menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas pemberian pelayanan.
- i. Membantu penelusuran terhadap kesalahan-kesalahan prosedural dalam memberikan pelayanan. Menjamin proses pelayanan tetap berjalan dalam berbagai situasi.

2. Cara Meningkatkan Kesadaran dan Keselamatan Karyawan:

Meningkatkan kesadaran dan keselamatan karyawan setiap pelaku industri di Indonesia pasti mengetahui pentingnya K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Tetapi sayangnya, tidak semua mampu menerapkan hal ini secara menyeluruh dan tepat. Padahal K3 merupakan bidang yang penting dan salah satu alasan terciptanya lingkungan kerja minim risiko.

Idealnya, kesadaran tentang pentingnya K3 bukan hanya wewenang pemilik usaha tetapi juga setiap elemen yang ada di perusahaan tersebut termasuk para karyawan. Inilah mengapa untuk meningkatkan kesadaran para karyawan, pemilik usaha akan melakukan beberapa upaya. Salah satunya dengan memberikan pelatihan K3.

Selain itu, ada beberapa cara lain yang juga bisa diterapkan demi terwujudnya lingkungan kerja yang aman, yaitu:

a. Adanya Komitmen Manajemen

Peran utama tentunya datang dari pihak manajemen, dalam hal ini pemilik perusahaan. Untuk mewujudkan kesadaran akan keselamatan lingkungan kerja, komitmen tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan tertulis yang mudah dimengerti dan diketahui oleh seluruh pekerja. Bersama dengan peraturan, tunjukkan pula sikap dan segala tindakan terkait K3. Misalnya, bekerja berdasarkan SOP, menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai, dan membekali sumber daya manusia dengan pengetahuan tentang keselamatan kerja melalui pelatihan K3.

b. Menerapkan Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja

Selain membuat kebijakan tertulis, manajemen juga bertanggung jawab dalam membuat peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang mudah dimengerti serta harus disosialisasikan ke seluruh pekerja. Prosedur ini bertujuan untuk meminimalisasi risiko kecelakaan kerja dan melindungi para pekerja. Peraturan dan prosedur K3 bisa berbentuk penyediaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur izin kerja khusus, praktik kerja aman, dan prosedur tanggap darurat.

c. Komunikasi yang Baik

Tersedianya komunikasi dua arah yang sehat antara manajemen dan pekerja juga bisa menjadi bagian penting dalam terwujudnya kesadaran akan keselamatan kerja. Inilah

mengapa dalam suatu perusahaan harus ada komunikasi yang terbuka (transparan), diskusi rutin, dan mengizinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya. Sediakan wadah yang tepat untuk mendukung proses komunikasi ini sehingga karyawan atau pekerja merasa bahwa posisi mereka penting dan memiliki tanggung jawab yang setara dalam menciptakan lingkungan kerja aman, selamat, serta sejahtera.

e. Melibatkan Pekerja Secara Aktif

Langkah selanjutnya, buang jauh-jauh pikiran bahwa keselamatan lingkungan kerja bergantung pada ahli atau departemen yang menangani K3. Budaya keselamatan akan lebih efektif apabila manajemen memiliki komitmen nyata dan melibatkan setiap lapisan pekerja secara aktif dalam penerapan K3. Langkah ini tidak hanya mampu meningkatkan kesadaran, tetapi juga membuat para pekerja merasa dihargai. Jadi secara tidak langsung, mereka juga akan merasa bertanggung jawab terhadap terciptanya lingkungan kerja yang aman sesuai dengan standar K3.

f. Pelatihan Intensif

Penerapan yang baik tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa adanya pembekalan atau pelatihan yang memadai. Inilah mengapa, manajemen dan pemilik perusahaan harus memfasilitasi setiap pekerja mereka dengan pengetahuan mengenai K3. Pelatihan tentang K3 sendiri idealnya dilakukan secara berkala setiap beberapa periode, setahun sekali misalnya. Jika pelatihan dilakukan secara intensif dan para pekerja senantiasa diikuti, maka secara tidak langsung kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja aman muncul di benak masing-masing individu. Untuk mendapat pelatihan yang tepat serta memperoleh sertifikat sah dan diakui pemerintah, Anda bisa bekerja sama dengan lembaga pelatihan K3 seperti Mutu Institute.

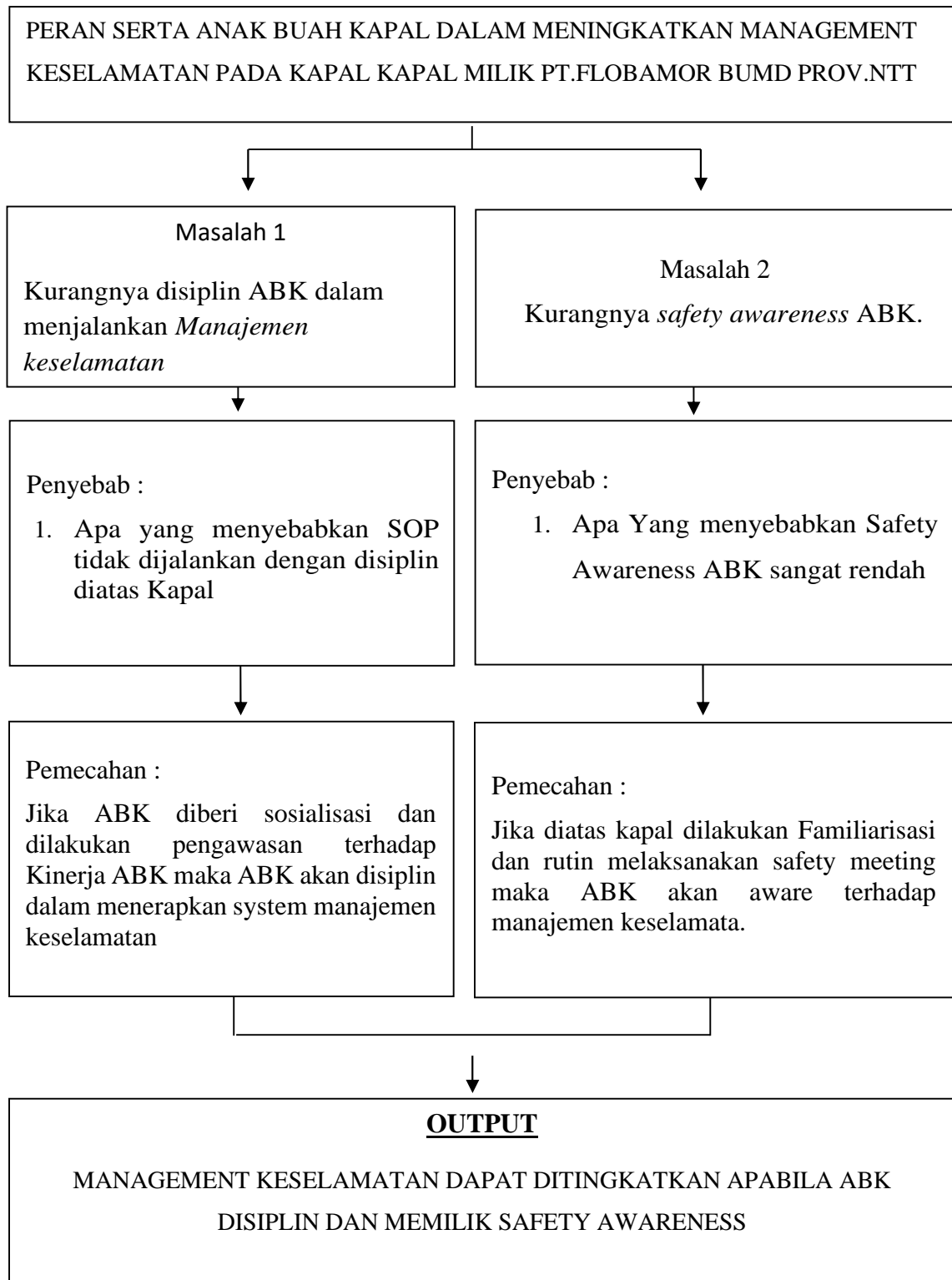
Lembaga ini akan membantu karyawan memperoleh pengetahuan memadai tentang lingkungan kerja aman melalui serangkaian pelatihan K3. Jadi selain meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja, kita juga bisa menghasilkan individu-individu berkualitas yang memiliki keahlian khusus dalam bidang K3. Itulah beberapa *tips* tentang meningkatkan kesadaran akan terbentuknya lingkungan kerja yang aman, selamat, dan sejahtera. (sumber: <https://mutuinstitute.com>)

B.KERANGKA PEMIKIRAN

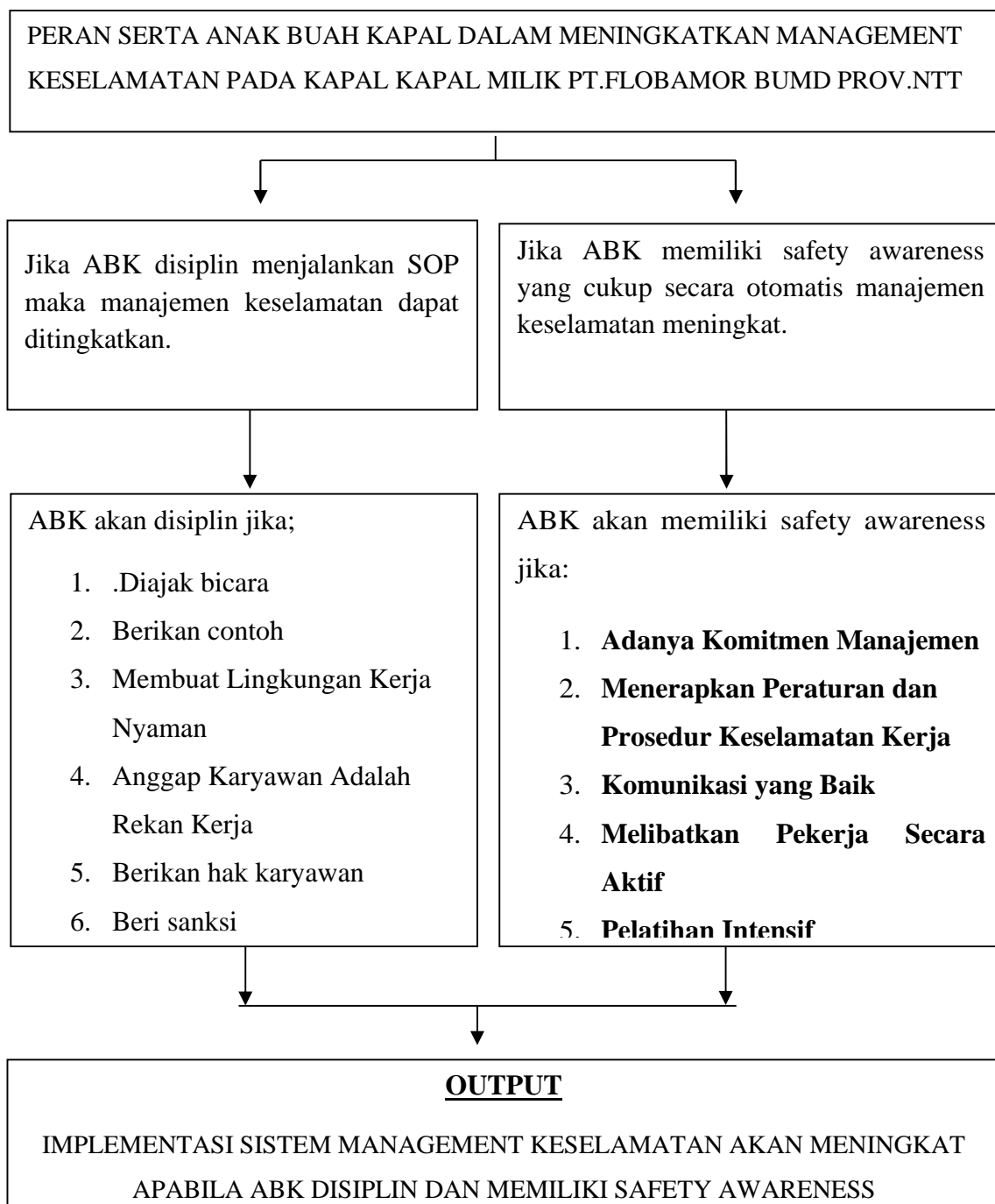
Berkaitan dengan identifikasi masalah dan ditinjau dari teori-teori yang ada beserta data-data yang terkumpul, maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran untuk

menuntun penulis dalam memecahkan masalah untuk meningkatkan disiplin anak buah kapal dalam menjalankan SOP perusahaan dan meningkatkan safety awareness Anak Buah Kapal.

Bagan 2.1
Bagan Alur Pemikiran



Bagan 2.2
Bagan Kerangka Pemikiran



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Data dan kejadian yang penulis coba uraikan berikut ini adalah berdasarkan pengalaman penulis saat bekerja dan melakukan *management visit* diatas kapal kapal milik PT Flobamor BUMD Prov NTT.

Saat dalam pelaksanaan kapal sandar atau berlabuh jangkar segala sesuatunya sudah harus layak pakai dan siap. Tetapi masih juga timbul masalah saat operasi berlangsung seperti kampas rem tipis sulit untuk menahan *work winch*, mesin pompa *hydrolic* sering mati dengan sendirinya. Generator nomor 1 sering mengalami *black out*. Hal disebabkan karena kurang maksimalnya pelaksanaan *Plan Maintenance System(PMS)* di atas kapal sehingga menyebabkan banyaknya kerusakan yang tak terkontrol.

Manajemen mempunyai *Plan maintenance system (PMS)* dengan program yang diharapkan dapat meminimize kegagalan operasional. Dalam program *PMS* ini sudah terpapar dengan jelas jadwal perawatan peralatan dan perlengkapan kapal harian, mingguan, bulanan dan tahunan. Namun dalam pelaksanaannya sering ditemukan kelalaian crew kapal dalam mengadakan perawatan berkala yang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang ada. Sehingga saat pelaksanaan dan pegoperasian kapal sering mengalami gangguan dan kerusakan peralatan dan perlengkapan saat operasi sedang berlangsung, kadang kala penggunaan alat-alat dan perlengkapan sudah mencapai daya maksimal sedangkan peralatan jarang digunakan sebelumnya.

Karena belum ada *job* untuk itu, dan *plan mantainance system* diabaikan kemudian pada saat ada *job* alat-alat dan perlengkapan mulai dicek dan dirawat akan tetapi tenggang waktu pelaksanaan kerja sudah dekat akibatnya terdapat masalah pada peralatan dan

perlengkapan yang tidak bisa diatasi dengan singkat. Maka terjadilah keterlambatan waktu

Saat Anak Buah Kapal melakukan *daily maintenance* pada lambung kapal yang mana seorang juru mudi yang melakukan perawatan dilambung yaitu mengetok dan mengecat lambung kapal, Anak Buah Kapal tersebut hampir saja terjatuh kelaut karena tidak menggunakan *Personal Protective Equipment (PPE)*, *body safety harness/safety belt*, hal ini menjadi viral karena saat itu kapal sedang berada dipelabuhan dalam proses embarkasi dan debarkasi penumpang. Yang kemudian menyebabkan pihak manajemen harus melakukan klarifikasi ke pihak KSOP setempat. Kurangnya safety awareness Anak Buah Kapal saat melakukan pekerjaan diatas kapal mengakibatkan keberangkatan kapal tertunda.

B. ANALISIS PENYEBAB.

1. Jika ABK disiplin menjalankan SOP maka manajemen keselamatan dapat ditingkatkan.

Oleh sebab itu manajemen menerapkan beberapa cara atau trik:

a. Diajak bicara

Dalam implementasi Sistem manajemen keselamatan diatas kapal peranserta anak buah kapal sangat dibutuhkan karena itu dibutuhkan kedisiplinan yang sangat tinggi agar dapat tercapai program kerja yang telah tertuang dalam Sistem Manajemen Keselamatan, untuk mencapainya maka Nahkoda selaku wakil perusahaan dan DPA team harus bekerjasama untuk melakukan Langkah Langkah konkrit yang diharapkan dapat menimbulkan rasa disiplin anak buah kapal tumbuh dengan sendirinya oleh sebab itu maka, Anak Buah Kapal perlu diajak bicara untuk mendengarkan apa yang mereka inginkan dan apa yang mereka rasakan dan bagaimana agar Kedisiplinan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan kesadaraan dari lubuk hati para anak buah kapal dengan tulus dan ikhlas.

Saat anak buah kapal diajak berdiskusi apa kendala yang dihadapi saat bekerja diatas kapal sehingga kerap kali SOP tidak dijalankan dengan baik maka penulis mendapati bahwa ABK kerap kurang disiplin karena, anak buah kapal terlanjur nyaman dengan situasi kerja selama ini contoh, saat melakukan suatu pekerjaan jika mengikuti SOP, haruslah dilakukan *tool box meeting* terlebih dahulu membicarakan job analisis dan risk analisis, melakukan *cek list*, completed PPE dan adanya pengawasan dari perwira kapal

sehingga menurut anak buah kapal pekerjaan yang bisa dilakukan dalam waktu yang singkat menjadi semakin memakan waktu karena harus melakukan ritual ritual tersebut diatas.

Dengan mendengarkan pendapat para anak buah kapal maka manajemen bisa mengambil Langkah Langkah atau trik untuk mengubah paradigma anakbuah kapal yang menganggap SOP adalah sebuah beban berubah menjadi sebuah kesenangan dan kewajiban yang dilakukan dengan penuh kesadaran secara tulus dan ikhlas.

Pada kenyataanya yang penulis temukan dilapangan adalah anak buah kapal belum diajak bicara atau diskusi melainkan hanya diberi aturan dan mandat untuk menjalankan SOP yang sudah di distribusikan tanpa adanya komunikasi dua arah sehingga dalam implementasinya masih belum sempurna karena kurangnya keterbukaan antara dua belah pihak tentang kelebihan dan kelemahan SOP yang diterapkan tersebut.

b. Berikan contoh

Dalam menjalan Sistem manajemen keselamatan yang mana didalamnya terkandung *Standard Operasional Prosedure* (SOP), ketika menjalankan sebuah prosedur atau aturan dibutuhkan *role model* atau contoh agar didalam pelaksanaanya qiblatnya adalah SMK dan Imam atau role modelnya adalah pemimpin diatas kapal dalam hal ini Nahkoda.

Jadi diharapkan dengan contoh yang baik maka anak buah kapal akan termotivasi untuk mengikuti jejak sang role model tersebut. Saat setiap keberangkatan kapal, saat *one hour notice* jika nahkoda dan *Chief enginer* mengatur team deck dan engine agar melakukan prosedur keberangkatan, cek list keberangkatan dan pengecekan terhadap Navigation equipment, kelengkapan crew, juga kesiapan di engine room terkait AE dan ME serta motor motor bantu penggerak kapal lainnya dalam keadaan fit untuk berlayar maka secara otomatis crew atau anak buah kapal akan terbiasa dengan prosedur tersebut walaupun diawal memulainya akan terasa sulit dan berat.

Pemimpin sebagai role model diatas kapal sangat diharapkan agar melakukan komunikasi dua arah dengan para anak buah kapal dan meminimalisir melakukan pelanggaran atau kesalahan agar anak buah kapal tidak kehilangan contoh atau akhirnya anak buah kapal memiliki alasan untuk tidak disiplin menjalankan SOP karena beranggapan sang pemimpin sudah memberi contoh pelanggaran.

Penulis melihat belum adanya role model yang dimiliki anak buah kapal untuk ditiru

karena yang penulis temui terkadang Nahkoda juga para perwira sendiri tidak mengetahui SOP yang terkandung dalam SMK sehingga dalam pelaksanaan tugas sehari-hari masih menyimpang dari SOP didalam SMK perusahaan.

c. Membuat Lingkungan Kerja Nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman akan menumbuhkan sense of belonging anak buah kapal terhadap kapal sehingga dengan sendirinya anak buah kapal akan menjaga dan merawat kapal dengan penuh disiplin.

Hal ini perlu diketahui bahwa sifat dasar manusia adalah merespon segala sesuatu dengan dua versi yaitu positif dan negatif. Saat orang-orang yang berpikiran positif saat diberi penghargaan dengan menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman mereka akan merespon balik dengan merawat dan menjaga lingkungan tersebut. Sebaliknya ada beberapa yang merespon negative dengan tidak terpengaruh dengan lingkungan apapun yang coba dihadirkan manajemen. Bagi anak buah kapal versi ini, Ketika jumlahnya lebih banyak dari yang berpandangan positif diatas kapal maka dapat dipastikan manajemen akan gagal menerapkan manajemen keselamatan diatas kapal karena versi ini akan mempengaruhi team yang lain untuk apatis dan masa bodoh. Jika jumlah versi negative lebih sedikit maka yang berpikiran positif akan mempengaruhi mereka untuk ikut berpikir positif dan ikut menumbuhkan sense of belonging terhadap kapal sehingga manajemen keselamatan kapal dapat tercapai dengan baik.

Dengan melihat hal-hal tersebut yang telah diuraikan diatas maka sangatlah penting *crewing* melakukan penilaian terhadap kinerja anak buah kapal agar dapat dikombinasikan *crew* yang bertipe negative dan positif tersebut sehingga diatas kapal dapat terbentuk team yang solid yang memiliki rasa tanggung jawab yang sama untuk merawat, menjaga dan memajukan manajemen keselamatan diatas kapal.

Penulis mendapati dilapangan bahwa ruang-ruang akomodasi crew yang nyaman diatas Kapal-kapal penumpang milik PT Flobamor menyumbang faktor ABK betah bekerja dan cukup istirahat sehingga hamper tidak pernah terjadi kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh fatiq/kelelahan.

d. Anggap Karyawan Adalah Rekan Kerja

Saat karyawan dianggap sebagai rekan kerja bukan sebagai staf atau bawahan maka yang timbul adalah ide-ide cemerlang dan positif untuk melakukan yang terbaik dalam

pekerjaanya.

Demikian juga anak buah kapal diatas kapal saat dianggap sebagai rekan kerja maka anak buah kapal akan memberikan masukan masukan positif kepada manajemen dan para pimpinan dan akan mengupayakan secara maksimal agar melakukan semua pekerjaan berdasarkan prosedur yang benar sesuai dengan keinginan perusahaan yang sudah dituangkan dalam SMK manual yang telah didistribusikan kepada kapal kapal yang dikelola oleh PT. Flobamor BUMD prov. NTT

Dianggap atau dihargai adalah sikap dasar manusia oleh sebab itu kecenderungan manusia untuk dianggap atau dihargai itu porsinya sama besar walaupun terkadang tidak sanggup diuraikan dengan kata kata mengingat jabatan dan posisi dalam sebuah organisasi. Anak buah kapal adalah asset perusahaan saat anak buah kapal merasa menjadi bagian dari manajemen maka nilai disiplin diri akan meningkat dengan sendirinya untuk menjaga system manajemen keselamatan terus berlangsung dan meningkat.

Namun penulis belum melihat atau menemukan bahwa anak buah kapal sudah diperlakukan seperti rekan kerja, penulis hanya mendapati bahwa anak buah kapal masih diperlakukan layaknya atasan dan bawahan sehingga terjadi kesenjangan dalam berkomunikasi, yang mengakibatkan sulitnya manajemen mendapat feedback dari anak buah kapal terkait program program yang dibuat pihak manajemen.

e. Berikan hak karyawan

Hak atau milik karyawan atau anak buah kapal disini adalah hak atas upah yang mana saat anak buah kapal dan manajemen Bersama sama menandatangani perjanjian kerja laut (PKL) disana tertuang hak dan kewajiban anak buah kapal, yaitu hak akan upah, tunjangan tunjangan, juga hak akan ganti rugi saat kapal terkena musibah atau pemutusan kerja sepihak semua diatur dalam PKL dan menjadi kesepakatan bersama. Namun jika dalam implementasinya terjadi kecurangan atau keluar dari kesepakatan tersebut maka akan memberi dampak negative bagi anak buah kapal yang lainnya sehingga dapat menurunkan semangat kerja dan disiplin diri terhadap SOP perusahaan, kerap kali anak buah kapal enggap menjalankan SOP karena merasa haknya tidak terpenuhi.

Contoh saat terjadi pemutusan kerja terhadap beberapa ABK yang masa kerjanya sudah melebihi 10 tahun kerja namun hanya diberikan pesangon 3 bulan gaji dan terpaksa para ABK yang diphk tersebut menempuh jalur hukum yakni melalui PHI maka para anaka buah kapal yang memiliki jiwa kritis yang masih bekerja akhirnya bekerja alakadarnya

saja padahal semestinya anak buah kapal tersebut bisa berbuat lebih, namun karena melihat kasus yang dialami rekan kerja mereka maka para anak buah kapal kehilangan semangat kerjanya sehingga disiplin diripun menurun.

Sebaliknya saat hak anak buah kapal terpenuhi, hak akan gaji, hak akan cuti terpenuhi maka anak buah kapal akan berusaha untuk meningkatkan disiplinnya agar mencapai standar yang diinginkan perusahaan.

Penulis dapati manajemen membuat perubahan perubahan positif dalam pemenuhan hak hak ABK yang berdampak sangat baik untuk kinerja ABK diatas kapal. Hal tersebut membuat ABK bekerja lebih serius dan teratur dengan disiplin menjalankan manajemen keselamatan diatas kapal.

f. Beri sanksi

Jika karyawan sudah mendengarkan pendapatnya, sudah ada role modelnya, sudah ditempatkan sebagai rekan kerja, sudah dipenuhi hak haknya namun tidak memberi efek dalam kinerjanya diatas kapal maka nahkoda dan crewing harus segera melakukan penilaian untuk diberikan sanksi agar jangan mempengaruhi kinerja anak buah kapal yang lain diatas kapal.

Sanksi bisa berupa surat peringatan, mutasi kapal, mutasi jabatan/down grade, diturunkan dari kapal menjadi staf darat atau Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak dari perusahaan jika dianggap si anak buah kapal tidak berkompeten.

Sanksi dibuat dengan tujuan agar ada efek jera bagi anak buah kapal agar pelanggaran yang disebabkan oleh ketidak disiplin dapat diminimalisir dan dipangkas sehingga manajemen keselamatan akan meningkat dengan sendirinya.

Karyawan yang melakukan pelanggaran berat di PT Flobamor diberi sanksi yang berat sehingga menimbulkan efek jera kepada seluruh ABK di bawah naungan PT Flobamor.

2. Jika ABK Memiliki Safety Awareness Yang Cukup Secara Otomatis Manajemen Keselamatan Meningkat.

a. Adanya Komitmen Manajemen.

Untuk meningkatkan manajemen keselamatan komitmen perusahaan haruslah jelas agar dalam implementasinya Safety Manajemen keselamatan dapat berlangsung secara berkesinambungan dan terus menerus.

Peran utama pihak manajemen, dalam hal ini PT Flobamor BUMD Prov.NTT selaku pengelola sangatlah dituntut untuk serius berkomitmen apabila perusahaan menginginkan *safety awareness* anak buah kapal meningkat untuk menunjang tercapainya peningkatan manajemen keselamatan. Untuk mewujudkan kesadaran akan keselamatan lingkungan kerja, komitmen tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan tertulis yang mudah dimengerti dan diketahui oleh seluruh pekerja yang kemudian di sosialisasikan kepada anak buah kapal juga dilakukan pengawasan terhadap implementasinya.

Oleh karena itu manajemen memotivasi seluruh karyawan laut maupun karyawan darat untuk menjalankan semua prosedur sesuai dengan SOP yang sudah dituangkan didalam safety manajemen keselamatan perusahaan.

Untuk pemenuhan komitmen perusahaan terkait manajemen keselamatan, perusahaan juga menyediakan fasilitas-fasilitas keselamatan kerja yang memadai.

Seperti ketersediaan terhadap alat pelindung diri maupun peralatan peralatan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas kerja sehari sehari diatas kapal. Ketersediaan terhadap fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan keselamatan anak buah kapal dengan sendirinya karena dengan penggunaan alat pelindung diri dan alat kerja yang tepat maka potensi kecelakaan dapat di mitigasi.

Untuk mencapai program perusahaan maka manajemen harus membekali sumber daya manusia dengan pengetahuan tentang keselamatan kerja melalui pelatihan pelatihan baik secara internal maupun secara eksternal. Seperti yang telah dilakukan oleh team control PT Flobamor melalui rencana kerja yang sudah dijadwalkan oleh DPA dengan berqiblat pada Prosedur Safety Manajemen Keselamatan Perusahaan yang telah di approve oleh Dirjen Perhubungan Laut. Pelatihan pelatihan yang telah menjadi komitmen perusahaan dan terus dilakukan secara terus dan berkala yaitu Latihan Latihan tanggap darurat diatas kapal setiap minggunya dan mendapat pengawasan dan pengawasan dari DPA.

Penulis mendapati Manajemen sangat antusias dan berkomitmen untuk memajukan manajemen keselamatan di PT Flobamor ini dapat dilihat dengan adanya perbaikan perbaikan dan di buatnya SMK Manual yang telah di approval oleh Dirkapel.

b. Menerapkan Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja

Selain membuat kebijakan tertulis, manajemen juga bertanggung jawab dalam membuat peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang mudah dimengerti serta harus disosialisasikan ke seluruh pekerja. Prosedur ini bertujuan untuk meminimalisasi risiko

kecelakaan kerja dan melindungi para pekerja. Peraturan dan prosedur K3 bisa berbentuk penyediaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur izin kerja khusus, praktik kerja aman, dan prosedur tanggap darurat.

Manajemen PT Flobamor BUMD Prov.NTT sebagai operator kapal kapal penyebrangan dibawah pengawasan PEMDA Nusa Tenggara Timur juga membuat kebijakan kebijakan tertulis yang di tuangkan didalam SMK maupun kedalam Company Policy yang diberlakukan secara internal dengan melihat situasi dan kondisi dilapangan serta kebutuhan manajemen didalam mengupayakan safety awareness ABK semakin baik kedepanya.

Prosedur prosedur kerja yang sudah dibuat selanjutnya di distribusikan ke kapal kapal yang dikelola dan di sosialisasikan sehingga anak buah kapal mengerti dan paham akan maksud dan tujuan prosedur tersebut dibuat. Familiarisasi wajib dilakukan saat penerimaan karyawan baru maupun saat perpanjangan kontrak bagi anak buah kapal yang akan habis masa Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Hal ini dilakukan manajemen dengan tujuan mengetahui seberapa paham dan familiar anak buah kapal terhadap prosedur dan aturan aturan yang diterapkan oleh manajemen. Bentuk Penerapkan Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen yaitu dengan memulai menyediakan alat pelindung diri walaupun belum maksimal dan lengkap namun mulai di lakukan pengadaan alat pelindung diri secara perlahan dengan tersedianya APD dengan standar safety yang dimaksud dan diisyaratkan oleh standar perlengkapan keselamatan.

Prosedur prosedur keselamatan mulai rutin dilakukan pengawasan dan pengecekan setiap bulan terhadap anak buah kapal dengan pihak manajemen turun langsung melakukan *assessment* terhadap *knowledge* dan kinerja anak buah kapal.

Dalam implementasi manajemen keselamatan dilapangan kerap terjadi gesekan dan perbedaan pendapat namun demi mencapai sebuah tujuan bersama maka hal hal yang menjadi kendala tersebut dapat di atasi dengan baik.

Penulis dapati manajemen serius dalam menerapkan SOP sesuai dengan SMK perusahaan.

c. Komunikasi yang baik

Tersedianya komunikasi dua arah yang sehat antara manajemen dan pekerja juga bisa menjadi bagian penting dalam terwujudnya kesadaran akan keselamatan kerja. Inilah mengapa dalam suatu perusahaan harus ada komunikasi yang terbuka (transparan), diskusi rutin, dan mengizinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya. Sediakan wadah yang tepat untuk mendukung proses komunikasi ini sehingga karyawan atau pekerja merasa bahwa posisi mereka penting dan memiliki tanggung jawab yang setara dalam menciptakan lingkungan kerja aman, selamat, serta sejahtera.

Dalam menjalankan sebuah program kerja yang terencana komunikasi adalah hal paling utama yang harus disediakan oleh manajemen. Dengan ruang diskusi yang disediakan maka anak buah kapal/karyawan akan memberikan feedback kepada manajemen terkait kendala-kendala dan progress dari sebuah program kerja.

Dengan membangun komunikasi dua arah yang sehat maka pihak manajemen bisa menyampaikan apa yang menjadi keinginan dan target perusahaan juga anak buah kapal dapat menyampaikan aspirasinya. Ruang diskusi bisa dibuka berupa monthly safety meeting maupun safety talk setiap minggunya agar anak buah kapal menjadi paham dan mengerti akan program safety manajemen yang menjadi isu penting dalam menjalankan sebuah operasional kapal dengan demikian crew akan tau hal hal yang berpotensi menimbulkan bahaya sehingga safety awareness anak buah kapal diharapkan meningkat. Dengan ruang diskusi yang sehat dan bernilai sportifitas tinggi maka kedua belah pihak dalam hal ini pihak manajemen dan pihak anak buah kapal/karyawan dapat lebih jujur dan terbuka dalam mengemukakan pendapat dan tidak “*baper*” sehingga kritikan dianggap hal positif demi kemajuan perusahaan tidak sebagai alat untuk menyerang secara pribadi akibat dari pandangan subjektif yang seharusnya ditanggalkan saat akan membangun dan membuka ruang diskusi. Karena pada dasarnya perbedaan pendapat itu baik jika dijadikan sebagai dinamika dalam berorganisasi dan kerja tim. Dengan demikian karyawan akan merasa dihargai dan menjadi bagian dari manajemen sehingga dalam mengarahkan anak buah kapal menuju safety manajemen yang lebih bermutu diharapkan lebih mudah.

Penulis dapati komunikasi yang coba dibangun perusahaan belum berjalan dengan baik, terbukti anak buah kapal masih belum mampu menyampaikan pendapat dan saran kepada pihak manajemen.

d. Melibatkan Pekerja Secara Aktif

Langkah selanjutnya, buang jauh-jauh pikiran bahwa keselamatan lingkungan kerja bergantung pada ahli atau departemen yang menangani K3. Budaya keselamatan akan lebih efektif apabila manajemen memiliki komitmen nyata dan melibatkan setiap lapisan pekerja secara aktif dalam penerapan K3. Langkah ini tidak hanya mampu meningkatkan kesadaran, tetapi juga membuat para pekerja merasa dihargai. Jadi secara tidak langsung, mereka juga akan merasa bertanggung jawab terhadap terciptanya lingkungan kerja yang aman sesuai dengan standar K3.

Dengan melibatkan anak buah kapal untuk menjaga keselamatan lingkungan kerja maka dalam pelaksanaannya lebih mudah untuk mengetahui apa kendala dan keuntungan dari program kerja tersebut. Sebab dengan melibatkan anak buah kapal dalam setiap program kerja maka anak buah kapal akan merasa dihargai dan *sense of belonging* terhadap perusahaan dan kapal bertumbuh sehingga mendorong para anak buah kapal melakukan pekerjaan dengan standar safety yang diharapkan pihak manajemen dengan tulus dan sukarela.

Untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang aman dan selamat anak buah kapal akan semakin merasa bertanggung jawab dan ingin terlibat secara langsung untuk mencapainya karena rasa dihargai dengan melibatkan crew sangatlah luar biasa efeknya dalam menumbuhkan *safety awareness crew*

Penulis dapati dalam pengambilan keputusan maupun dalam membuat sebuah kebijakan para karyawan belum dilibatkan sehingga menjadi kerugian perusahaan untuk mengetahui hambatan2 dilapangan terkait progress dari implementasi sebuah aturan atau prosedur.

e. Pelatihan Intensif

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, manajemen tidak hanya membuat program dan berharap hal itu dapat tercipta dengan sendirinya. Namun manajemen harus melakukan pelatihan secara rutin baik secara internal maupun eksternal.

Pelatihan tanggap darurat yang telah dijadwalkan didalam Safety Manajemen Keselamatan perusahaan yang telah didistribusikan manual booknya oleh manajemen diharapkan menjadi panduan untuk melakukan pelatihan tanggap darurat diatas

kapal dengan pimpinan Nahkoda maupun Designated Person Ashore (DPA). Hal ini perlu dilakukan agar kiranya anak buah kapal familiar dengan hal hal bahaya yang berpotensi terjadi diatas kapal juga diharapkan anak buah kapal mampu dalam mengambil sikap dan Tindakan yang tepat saat emergency situasi terjadi.

Pelatihan yang sudah dilakukan kiranya perlu ada pengawasan dan pendampingan pihak pihak terkait untuk mengevaluasi dan memberi masukan terkait pelatihan tersebut. Dengan semakin pahamnya anak buah kapal terhadap potensi bahaya diatas kapal maka dengan sendirinya safety awareness anak buah kapal membaik dan akan berdampak meningkatnya manajemen keselamatan diatas kapal.

Setelah dilakukan pelatihan secara internal maka anak buah kapal pun harus dikirim atau diprogramkan untuk mengikuti pelatihan terkait sea survive dan lain sebagainya, hal ini dilakukan agar anak buah kapal dalam menjalankan perannya tidak hanya mengerti dan paham terhadap SMK perusahaan tetapi juga anak buah kapal juga memahami hal hal yang diisyaratkan dalam ISM Code secara internasional sehingga diharapkan anak buah kapal PT flobamor BUMD Prov NTT nantinya siap bersaing dikancah nasional maupun internasional.

Penulis dapati manajemen baru memulai pelatihan terkait keselamatan dan tanggap darurat di kapal kapal yang dikelola namun terkendala tidak adanya tenaga ahli dibidang K3 maupun tenaga ahli pelayaran di tubuh manajemen maka menjadi kendala untuk melakukan pelatihan secara internal.

Penulis juga dapati perusahaan memiliki program pelatihan diluar atau dibadan badan diklat namun belum dijalankan dengan baik.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Pemecahan Masalah

a. Kurang disiplinnya ABK dalam menerapkan peraturan dan SOP manajemen keselamatan.

Menurut hasil analisis disebabkan oleh ABK belum diajak bicara, sedikitnya panutan dan karyawan belum diperlakukan sebagai rekan kerja. Pemecahan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan analisa, kesadaran untuk melakukan atau menjalankan sebuah aturan atau prosedur secara tulus dan ikhlas dengan terus menerus dan dalam tempo yang terbatas atau

bisa juga disebut disiplin adalah kunci utama berhasilnya sebuah program atau target perusahaan atau organisasi.

Demikian juga organisasi diatas kapal, apabila anak buah kapal disiplin dan patuh serta taat menjalankan SOP maka dapat dipastikan manajemen keselamatan dapat tercapai dalam organisasi tersebut.

Agar tujuan organisasi di kapal tercapai, di perlukan semangat dan kesadaran yang tinggi dari anak buah kapal. Demikian juga untuk meningkatkan semangat kerja anak buah kapal harus di dukung dengan pendekatan serta perlakuan terhadap anak buah kapal secara baik dan tepat. Untuk itu manajemen harus melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan disiplin serta semangat kerja anak buah kapal. Usaha- usaha tersebut adalah usaha-usaha pendekatan kepada anak buah kapal secara baik dan berkelanjutan yaitu :

1). Diajak bicara

Untuk mendapatkan kesadaran disiplin anak buah kapal perlu dibuka ruang diskusi, karena saat anak buah kapal diajak berdiskusi apa kendala yang dihadapi saat bekerja diatas kapal, yang menyebabkan kerap kali SOP tidak dijalankan dengan baik maka penulis mendapati bahwa ABK kerap kurang disiplin karena anak buah kapal terlanjur nyaman dengan situasi kerja selama ini.

Contoh saat melakukan suatu pekerjaan jika mengikuti SOP, haruslah dilakukan *tool box meeting* terlebih dahulu membicarakan job analisis dan risk analisis, melakukan cek list, completed PPE dan adanya pengawasan dari perwira kapal sehingga menurut anak buah kapal pekerjaan yang bisa dilakukan dalam waktu yang singkat menjadi semakin memakan waktu karena harus melakukan ritual ritual tersebut diatas.

Dengan mendengarkan pendapat para anak buah kapal maka manajemen bisa mengambil Langkah Langkah atau trik untuk mengubah paradigma anakbuah kapal yang menganggap SOP adalah sebuah beban berubah menjadi sebuah kesenangan dan kewajiban yang dilakukan dengan penuh kesadaran secara tulus dan ikhlas.

Manajemen dapat membuka ruang diskusi melalui safety meeting baik daily, weekly, maupun monthly dengan memberikan kesempatan agar ABK menyampaikan pendapatnya, jika anak buah kapal masih sulit berbicara maka bisa dilakukan pengumpulan saran dan pendapat melalui kotak saran yang kemudian saran dan pendapat tersebut dibahas sehingga ditemukanlah metode yang pas dalam penerapan manajemen

keselamatan diatas kapal yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami dilapangan oleh para karyawan/ABK.

2). Berikan contoh

Dalam menjalankan Sistem manajemen keselamatan yang mana didalamnya terkandung *Standard Operational Prosedure* (SOP), ketika menjalankan sebuah prosedur atau aturan dibutuhkan role model atau contoh agar didalam pelaksanaanya qiblatnya adalah SMK dan Imam atau role modelnya adalah pemimpin diatas kapal dalam hal ini Nahkoda.

Jadi diharapkan dengan contoh yang baik maka anak buah kapal akan termotivasi untuk mengikuti jejak sang role model tersebut. Saat setiap keberangkatan kapal, saat one hour notice jika nahkoda dan Chief engineer mengatur team deck dan engine agar melakukan prosedur keberangkatan, cek list keberangkatan dan pengecekan terhadap Navigation equipment, kelengkapan crew, juga kesiapan di engine room terkait AE dan ME serta motor motor bantu penggerak kapal lainnya dalam keadaan fit untuk berlayar maka secara otomatis crew atau anak buah kapal akan terbiasa dengan prosedur tersebut.

Pemimpin sebagai role model diatas kapal sangat diharapkan agar melakukan komunikasi dua arah dengan para anak buah kapal dan meminimalisir melakukan pelanggaran atau kesalahanmembuat.

Nahkoda dan seluruh perwira diatas kapal seharusnya mampu menjadi role model diatas kapal, dengan pelatihan pelatihan dan diskusi secara terus menerus maka diharapkan seluruh perwira menjadi contoh untuk para bawahanya.

Manajemen dapat menampilkan role model diatas kapal dengan system perekrutan yang sesuai dengan standar yang diharapkan sehingga SDM yang direkrut diharapkan mampu menjadi pemimpin dan role model.

3). Anggap Karyawan Adalah Rekan Kerja.

Saat dianggap sebagai rekan kerja maka anak buah kapal akan memberikan masukan masukan positif kepada manajemen dan para pimpinan dan akan mengupayakan secara maksimal agar melakukan semua pekerjaan berdasarkan prosedur yang benar sesuai dengan keinginan perusahaan yang sudah dituangkan dalam SMK manual yang telah didistribusikan kepada kapal kapal yang dikelola oleh PT. Flobamor BUMD prov. NTT

Dianggap atau dihargai adalah sikap dasar manusia oleh sebab itu kecenderungan manusia

untuk dianggap atau dihargai itu porsinya sama besar walaupun terkadang tidak sanggup diuraikan dengan kata kata mengingat jabatan dan posisi dalam sebuah organisasi. Anak buah kapal adalah aset perusahaan saat anak buah kapal merasa menjadi bagian dari manajemen maka nilai disiplin diri akan meningkat dengan sendirinya untuk menjaga system manajemen keselamatan terus berlangsung dan meningkat.

Manajemen dapat membuat banyak terobosan dengan menggandeng karyawan/ABK selayaknya rekan kerja dengan melibatkan karyawan dalam diskusi diskusi dan pengambilan keputusan melalui media *safety meeting* dan ruang ruang diskusi lainnya. Sehingga *feedback* para karyawan tersebut dapat dimanfaatkan untuk melakukan tinjauan tinjauan serta perbaikan pada system manajemen keselamatan yang diharapkan akan semakin membaik kedepannya.

2. Safety awareness ABK masih rendah

Berdasarkan analisis data penyebab kurangnya safety awareness dari ABK adalah kurangnya **Komunikasi yang baik, kurangnya manajemen melibatkan Pekerja Secara Aktif, kurangnya Pelatihan Intensif.**

Pemecahan yang diajukan adalah:

a. Komunikasi yang baik

Dalam menjalankan sebuah program kerja yang terencana komunikasi adalah hal paling utama yang harus disediakan oleh manajemen. Dengan ruang diskusi yang disediakan maka anak buah kapal/karyawan akan memberikan *feedback* kepada manajemen terkait kendala-kendala dan *progress* dari sebuah program kerja.

Dengan membangun komunikasi dua arah yang sehat maka pihak manajemen bisa menyampaikan apa yang menjadi keinginan dan target perusahaan juga anak buah kapal dapat menyampaikan aspirasinya. Ruang diskusi bisa dibuka berupa *monthly safety meeting* maupun *weekly safety talk* agar anak buah kapal menjadi paham dan mengerti akan program safety manajemen yang menjadi isu penting dalam menjalankan sebuah operasional kapal dengan demikian crew akan tau hal hal yang berpotensi menimbulkan bahaya sehingga safety awareness anak buah kapal diharapkan meningkat.

Dengan ruang diskusi yang sehat dan bernilai sportifitas tinggi maka kedua belah pihak dalam hal ini pihak manajemen dan pihak anak buah kapal/karyawan dapat lebih jujur dan terbuka dalam mengemukakan pendapat dan tidak “*baper*” sehingga kritikan dianggap hal positif demi kemajuan perusahaan tidak sebagai alat untuk menyerang secara pribadi akibat dari pandangan subjektif yang seharusnya ditanggalkan saat akan

membangun dan membuka ruang diskusi. Karena pada dasarnya perbedaan pendapat itu baik jika dijadikan sebagai dinamika dalam berorganisasi dan kerja tim. Dengan demikian karyawan akan merasa dihargai dan menjadi bagian dari manajemen sehingga dalam mengarahkan anak buah kapal menuju safety manajemen yang lebih bermutu diharapkan lebih mudah.

Manajemen dapat membuka ruang diskusi melalui safety meeting baik daily, weekly, maupun monthly dengan memberikan kesempatan agar ABK menyampaikan pendapatnya, jika anak buah kapal masih sulit berbicara maka bisa dilakukan pengumpulan saran dan pendapat melalui kotak saran yang kemudian saran dan pendapat tersebut dibahas sehingga ditemukanlah metode yang pas dalam penerapan manajemen keselamatan diatas kapal yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami dilapangan oleh para karyawan/ABK.

b. Melibatkan Pekerja Secara Aktif

Dengan melibatkan anak buah kapal untuk menjaga keselamatan lingkungan kerja maka dalam pelaksanaanya lebih mudah untuk mengetahui apa kendala dan keuntungan dari program kerja tersebut. Sebab dengan melibatkan anak buah kapal dalam setiap program kerja maka anak buah kapal akan merasa dihargai dan *sense of belonging* terhadap perusahaan dan kapal bertumbuh sehingga mendorong para anak buah kapal melakukan pekerjaan pekerjaan dengan standar safety yang diharapkan pihak manajemen dengan tulus dan sukarela.

Untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang aman dan selamat anak buah kapal akan semakin merasa bertanggung jawab dan ingin terlibat secara langsung untuk mencapainya karena rasa dihargai dengan melibatkan crew sangatlah luar biasa efeknya dalam menumbuhkan *safety awareness crew*. Manajemen dapat membuat banyak terobosan dengan menggandeng karyawan/ABK selayaknya rekan kerja dengan melibatkan karyawan dalam diskusi diskusi dan pengambilan keputusan melalui media safety meeting dan ruang ruang diskusi lainnya. Sehingga feedback para karyawan tersebut dapat dimanfaatkan untuk melakukan tinjauan tinjauan serta perbaikan pada system manajemen keselamatan yang diharapkan akan semakin membaik kedepanya.

Manajemen dapat membuat banyak terobosan dengan menggandeng karyawan/ABK selayaknya rekan kerja dengan melibatkan karyawan dalam diskusi diskusi dan

pengambilan keputusan melalui media safety meeting dan ruang ruang diskusi lainnya. Sehingga feedback para karyawan tersebut dapat dimanfaatkan untuk melakukan tinjauan tinjauan serta perbaikan pada system manajemen keselamatan yang diharapkan akan semakin membaik kedepanya.

c. Pelatihan Intensif

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, manajemen tidak hanya membuat program dan berharap hal itu dapat tercipta dengan sendirinya. Namun manajemen harus melakukan pelatihan pelatihan secara rutin baik secara internal maupun eksternal.

Pelatihan pelatihan tanggap darurat yang telah dijadwalkan didalam Safety Manajemen Keselamatan perusahaan yang telah didistribusikan manual booknya oleh manajemen diharapkan menjadi panduan untuk melakukan pelatihan pelatihan tanggap darurat diatas kapal dengan pimpinan Nahkoda maupun Designated Person Ashore (DPA). Hal ini perlu dilakukan agar kiranya anak buah kapal familiar dengan hal hal bahaya yang berpotensi terjadi diatas kapal juga diharapkan anak buah kapal mampu dalam mengambil sikap dan Tindakan yang tepat saat emergency situasi terjadi.

Pelatihan yang sudah dilakukan kiranya perlu ada pengawasan dan pendampingan pihak pihak terkait untuk mengevaluasi dan memberi masukan terkait pelatihan tersebut. Dengan semakin pahamnya anak buah kapal terhadap potensi potensi bahaya diatas kapal maka dengan sendirinya safety awareness anak buah kapal membaik dan akan berdampak meningkatnya manajemen keselamatan diatas kapal.

Setelah dilakukan pelatihan pelatihan secara internal maka anak buah kapal pun harus dikirim atau diprogramkan untuk mengikuti pelatihan pelatihan terkait sea survival dan lain sebagainya, hal ini dilakukan agar anak buah kapal dalam menjalankan peranya tidak hanya mengerti dan paham terhadap SMK perusahaan tetapi juga anak buah kapal juga memahami hal hal yang diisyaratkan dalam ISM Code secara internasional sehingga diharapkan anak buah kapal PT flobamor BUMD Prov NTT nantinya siap bersaing dikancah nasional maupun internasional.

Nahkoda seharusnya dapat menjadi tokoh yang diandalkan sebagai tenaga ahli diatas kapal, hal ini bisa terjadi jika manajemen melakukan pelatihan pelatihan kepada para Nahkoda, jika Nahkoda yang diharapkan belum mampu maka perusahaan dapat

menghadirkan tenaga ahli dari luar atau konsultan sampai perusahaan mampu merekrut tenaga ahli dibidang pelayaran untuk ditempatkan di tubuh manajemen.

D. Pemecahan Masalah

1. Jika ABK disiplin menjalankan SOP maka manajemen keselamatan dapat ditingkatkan.

a. Diajak bicara

Keuntungannya:

Manajemen dapat berinteraksi langsung dengan anak buah kapal dan mendapatkan feedback terkait kendala kendala maupun *progress* dari implementasi Sistem Manajemen Keselamatan diatas kapal.

Kerugiannya:

Membutuhkan waktu dan biaya untuk membuka ruang diskusi.

b. Berikan contoh

Keuntungannya:

Anak buah kapal lebih mudah mengikuti system yang ada karena ada role model memberi contoh secara nyata maupun sang role model dapat memberikan edukasi atau *sharing knowledge* terkait manajemen keselamatan diatas kapal sesuai dengan SMK perusahaan.

Kerugiannya:

Membutuhkan biaya untuk merekrut SDM yang mumpuni juga untuk melakukan pelatihan pelatihan eksternal kepada tokoh yang dianggap dapat menjadi panutan diatas kapal.

c. Anggap Karyawan Adalah Rekan Kerja.

Keuntungan:

Komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan/ABK terbangun lebih baik lagi sehingga manajemen mendapat lebih banyak masukan dan tanggapan terkait implementasi SMK diatas kapal.

Juga dapat Menumbuhkan *sense of belonging* karyawan terhadap perusahaan.

Kerugian:

Membutuhkan waktu dan biaya untuk membangun ruang/sistem komunikasi.



**PROSEDUR
FAMILIARISASI KARYAWAN**

No. Dokumen : SOP-104-01-04
Edisi : 01
Revisi : 01
Berkas Elektronik : 02-02-2015
Halaman : 1 dari 2

FORM FAMILIARISASI AWAK KAPAL

Nama : Handri stiahaan Jabatan : masinis III Nama Kapal : KMP Sirung Tanggal Pelaksanaan : 23 November 2019				
NO	BIMBINGAN	PELAKSANA		KETERANGAN
		YA	TIDAK	
1.	Penjelasan Tugas dan Tanggung Jawab sesuai dengan jabatan / tugas yang baru.	✓		Sudah dijelaskan dan diugaskan untuk membaca SMK manual
2.	Memerintahkan untuk membaca dan memahami Master list / sijil yang berkaitan dengan keadaan darurat.	✓		Sudah dijelaskan dan diugaskan untuk membaca SMK manual
3.	Penjelasan Prosedur – prosedur keselamatan dan pencemaran yang wajib dilakukan di atas kapal.	✓		Sudah dijelaskan dan diugaskan untuk membaca SMK manual
4.	Penjelasan mengenai peralatan – peralatan keselamatan : - Life Jacket - Life Raft - Sekoci penolong - Slang pemadam - Foam (Tabung Pemadam) - CO2 - Kotak SOPEP - Alarm darurat Dan memerintahkan untuk mencari informasi tentang tempat / posisi dan jumlah peralatan tersebut serta cara penggunaannya.	✓		Sudah dijelaskan dan diugaskan untuk membaca SMK manual
5.	Penjelasan mengenai Sistem Manajemen Mutu dan Keselamatan dan memerintahkan untuk mencari informasi dimana buku – buku tersebut ditempatkan. Mewajibkan untuk membaca Buku Pedoman Mutu dan Keselamatan.	✓		Sudah dijelaskan dan diugaskan untuk membaca SMK manual
6.	Penjelasan mengenai peralatan – peralatan yang akan digunakan untuk tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya.	✓		Sudah dijelaskan dan diugaskan untuk membaca SMK manual

*Form Familiarisasi Awak Kapal (SMK) – 104-01-04
Revisi 01 / 02-02-2015*

 PROSEDUR FAMILIARISASI KARYAWAN		No. Dokumen : KEM-2019.00.01-6 Revisi : 01 Tanggal : 01 Berlaku Hingga : 01-01-2019 Halaman : 2 dari 2	
		FORM FAMILIARISASI AWAK KAPAL	
7.	Memerintahkan untuk mengitari / kefling kapal untuk mengenal lingkungan yang baru.	✓	Sudah dilaksanakan dan diungkapkan untuk membaca SMK manual
8.	Menjelaskan buku- buku panduan dan tata arsip di kapal sebagai pendukung pekerjaannya.	✓	Sudah dijelaskan dan diungkapkan untuk membaca SMK manual

Keterangan : Beri tanda X pada kolom ya / tidak sesuai dengan pelaksanaannya.


 Mariamus Marica
 Nakhoda

KMP Sigma 23 Nov 2019

 Simon Kefi
 Pelaksana Familiarisasi

Jika ABK memiliki safety awareness yang cukup secara otomatis manajemen keselamatan meningkat.

a. Komunikasi yang baik

Keuntungan:

Manajemen dapat berinteraksi langsung dengan anak buah kapal dan mendapatkan feedback terkait kendala kendala maupun *progress* dari implementasi Sistem Manajemen Keselamatan diatas kapal sehingga manajemen dapat mengetahui penyebab rendahnya safety awareness ABK sehingga dapat diambil langkah langkah atau trik untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Kerugiannya:

Membutuhkan waktu dan biaya untuk membuka ruang diskusi.

b. Melibatkan Pekerja Secara Aktif

Keuntungan:

Menimbulkan rasa percaya diri dan rasa memiliki terhadap kapal dan perusahaan sehingga memicu anak buah kapal untuk terus berinovasi dan aware terhadap keselamatan diatas kapal.

Kerugian:

Membutuhkan waktu dan biaya untuk membuka ruang diskusi.

c. Pelatihan Intensif

Keuntungan:

Anak buah kapal/ karyawan dapat lebih memahami tentang manajemen keselamatan dan cara cara menghadapi situasi situasi darurat diatas kapal.

Kerugian:

Membutuhkan waktu dan biaya juga tenaga ahli.



PROSEDUR INTERNAL AUDIT

No Dokumen : KKI-107.00
Edisi : 01
Revisi : 01
Berlaku Efektif : 02-02-2015
Halaman : 1 dari 1

FORM RENCANA PELAKSANAAN AUDIT

Unit Kerja	KMP Siring
Ruang Lingkup Audit	Deck & Mesin KMP Siring implementasi buku manual & atur kapal.
Tanggal Audit	04-Februari 2020
Tempat Pelaksanaan	KMP Siring
Auditee Yang Dihubungi	Manajemen KMP Siring (Marianus Manian) - Piror Mar (KEM KMP Siring)
Tim Audit	Hadiza Abdin Samuel Malaka
Dokumen Yang Dibutuhkan	- ILM Manual - Dokumen crew - Dokumen kapal
Catatan (Pernyataan bahwa waktu & tempat, jika diperlukan)	

Persetujuan Rencana Pelaksanaan Audit

Ketua Tim Audit	: Hadiza Abdin	Auditee	: Marianus Manian
Tanggal	: 04-feb 2020	Tanggal	: 04-februari 2020
Tanda tangan	: [Signature]	Tanda tangan	: [Signature]

FLOAMOR		PROSEDUR INTERNAL AUDIT		No. Dokumen : KKL-102.00.04	
				Edisi : 01	
				Revisi : 01	
				Berlaku Sejak : 01-02-2017	
				Halaman : 1 dari 2	

FORM DAFTAR HADIR INTERNAL AUDIT					
Jenis Pertemuan	:	Internal Audit			
Hari, Tanggal	:	Selasa, 09 - 2020			
Pukul	:	09.00 - 14.00			
Tempat	:	KMP. KIRANG			
Pokok bahasan	:	Penggunaan Form ICR CODE A KMP. KIRANG			

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
			Opening	Closing
1	Hadiha Abdur	DPA		
2	MASRIUS NAWAH	Manajemen		
3	IGNASUS ABNER L. WYAN	Manajemen I		
4	HEUDRIK X. SICA	OLIMEN		
5	SEPTIAN F. TANY	OLIMEN		
6	SEPTIEL MALILAK	TEKNIK		
7	VINCENT B. KATH	OLIMEN		
8	MAGEL HAKIS GEWE	MURUS II		
9	HENDRIK JOSEPH	MURUS I		
10	Petrus BUN	KRM		
11	Johanes JEREMUS LEO	Kelompok III		
12	RIAN WIDAT KIMO	KELAS II		
13	ROBERT O. LAR	JURUMUDI		
14	GERTON M. PANDIE	KELAS I		
15	HAN TANGGIDAE	SERANG		
16	HANDU M. S. Tumpul	MALINDE		
17	KARTINI TOTOR	KRM		
18	SABARIS O. LAEWIS	PELAYAN		
19	Jandir Hermans	JURUMUDI		
20	Abdul Rabi Rana	JURUMUDI		
21	Edvardi Anton Jambur	MURUS III		
22	SIMON P. KRI	MURUS II		

Form Daftar Hadir (KKL-102.00.04)
 Disamping Mengisi / Menandatangani form ini DPA

Dengan melihat permasalahan di atas, maka pemecahan yang dipilih untuk mengatasi masalah yang terjadi yaitu :

1. Apa yang menyebabkan SOP tidak dijalankan dengan disiplin diatas Kapal:

Anak buah kapal akan disiplin menjalankan SOP pada SMK perusahaan apabila anak buah kapal diajak bicara, ada role model yang memberi contoh dan ketika ABK diperlakukan sebagai rekan kerja.

1. Apa Yang menyebabkan Safety Awareness ABK sangat rendah

Anak buah kapal akan aware apabila diajak bicara terkait kendala kendala dilapangan, saat manajemen melibatkan pekerja secara aktif dalam pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan kebijakan dan dilakukan pelatihan secara intensif, serta menjalin komunikasi yang baik .

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari uraian dan bahasan pada bab terdahulu. Penulis dapat menarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin ABK dalam menjalankan SOP Manajemen keselamatan disebabkan oleh:

- a. Karyawan/anak buah kapal belum diajak bicara dalam implementasi SMK diatas kapal.
- b. Belum ada contoh atau role model yang menjadi panutan bagi para anak buah kapal.
- c. Karyawan belum dianggap rekan kerja sehingga masih ada kesenjangan antara manajemen dan anak buah kapal.

Pemecahan masalah yang diajukan adalah dengan :

Manajemen membuat ruang ruang diskusi berupa daily safety meeting, weekly safety meeting, monthly safety meeting sehingga saat kegiatan tersebut bisa disisipkan sesi tanya jawab yang diharapkan akan mendapat feedback yang positif dari para karyawan/anak buah kapal.

Manajemen juga wajib melakukan program training bagi para Nahkoda dan perwira untuk menambah pengetahuan sehingga para nahkoda dan perwira bisa menjadi role model diatas kapal.

2. Kurangnya *safety awareness* ABK disebabkan oleh:

- a. Belum terbangun komunikasi yang baik antara ABK dan manajemen.
- b. Karyawa/ABK belum dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan maupun dalam membuat sebuah kebijakan para karyawan belum dilibatkan

- c. Pelatihan Intensif terkendala karena tidak adanya tenaga ahli dibidang K3 maupun tenaga ahli pelayaran di tubuh manajemen maka menjadi kendala untuk melakukan pelatihan pelatihan secara internal. Penulis juga dapati perusahaan memiliki program pelatihan diluar atau dibadan badan diklat namun belum dijalankan.

Pemecahan masalah yang diajukan adalah dengan :

Membuka ruang ruang diskusi berupa daily safety meeting, weekly safety meeting, monthly safety meeting sehingga saat kegiatan tersebut bisa menjada sarana komunikasi antar dua belah pihak.

Manajemen dapat menggunakan tenaga ahli yang ada diatas kapal dengan catatan para tenaga ahli tersebut diberi pelatihan pelatihan agar paham dengan standar safety yang diharapkan.

Manajajemen juga bisa mengundang konsultan dibidang safety atau jika keadaan memungkinkan manajemen dapat merekrut tenaga ahli untuk melakukan pengawasan dan evaluasi terkait safety ditubuh manajemen kapal dan darat.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas Peran Serta Anak Buah Kapal Dalam Meningkatkan Management Keselamatan Pada Kapal Kapal Milik PT. Flobamor Bumd Prov. NTT, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak manajemen memberikan arahan kepada ABK tentang prosedur agar ABK lebih memahami prosedur kerja yang benar.
2. Hendaknya manajemen dan Nahkoda melaksanakan safety meeting dan pelatihan pelatihan tanggap darurat dengan benar untuk meningkatkan keterampilan ABK dalam melaksanakan tugas-tugas di kapal.
3. Hendaknya Nahkoda dan perwira diatas kapal di seleksi dan diberi pengetahuan terkait Manajemen Keselamatan diatas kapal.
4. Hendaknya DPA memberikan familiarisasi kepada ABK tentang SOP di atas kapal secara maksimal agar pelaksanaan prosedur berjalan lancar.
5. Hendaknya tenaga ahli dihadirkan ditubuh manajemen untuk melakukan pengawasan dan pelatihan pelatihan secara intensif.

DAFTAR PUSTAKA

Internasional Safety management (ISM) Code Amended 2005

SOLAS 1974 Amandemen 2009. Consolidated 2009.

STCW (Standard Of Training And Watch keeping) 1978 Amandemen 2010

Undang-undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.

Arwinas Dirgahayu, (1999). Kecelakaan kerja

internasional Labour Organization (ILO) dan World Healty Organization (WHO) Joint commute o

DA. Lasse (2006) International Safety Management Code n Occupational Healty 1950

P Suyono (2007) dalam Safety Management System

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran

PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Atmosudirjo “Dalam Atmodiwirjo, (2000)

James Drever (2000) dalam psikologis

(sumber: [https://www.omiska.com\).tips](https://www.omiska.com).tips) dan trik manajemen meningkatkan safety awareness

Insani (2010) SOP

Laksmi, (2008) prosedur kerja atau standart Operating Procedure

(Permenpan No.PER/21/M-PAN/11/2008), manfaat SOP secara umum bagi organisasi