

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



MAKALAH

**UPAYA MENCEGAH KECELAKAAN KERJA DI TB. WINNING
PIONEER-9 YANG MELAYANI KEGIATAN TRANSHIPMEN
DI ATLANTIC SEA GUINEA**

Oleh :

HERMANUS SASOMBO

NIS. 02506 /N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2021

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



MAKALAH

**UPAYA MENCEGAH KECELAKAAN KERJA DI TB. WINNING
PIONEER-9 YANG MELAYANI KEGIATAN TRANSHIPMEN
DI ATLANTIC SEA GUINEA**

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

Oleh :

HERMANUS SASOMBO

NIS. 02506 /N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2021

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : HERMANUS SASOMBO
No. Induk Siswa : 02506/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENCEGAH KECELAKAAN KERJA DI TB.
WINNING PIONEER-9 YANG MELAYANI KEGIATAN
TRANSHIPMEN DI ATLANTIC SEA GUINEA

Jakarta, 23 September 2021

Pembimbing I,

Capt. Fauzi, S.Sos., MM

Pembimbing II,

Arif Hidayat, S.Pel., MM

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima S. Putra, MM.

Penata (III/c)

NIP. 19730526 200812 1 001

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : HERMANUS SASOMBO
No. Induk Siswa : 02506/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENCEGAH KECELAKAAN KERJA DI TB.
WINNING PIONEER-9 YANG MELAYANI KEGIATAN
TRANSHIPMEN DI ATLANTIC SEA GUINEA

Penguji I

Penguji II

Penguji III

.....

.....

.....

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

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

KATA PENGANTAR

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

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

**“UPAYA MENCEGAH KECELAKAAN KERJA DI TB. WINNING PIONEER-9
YANG MELAYANI KEGIATAN TRANSHIPMEN
DI ATLANTIC SEA GUINEA”**

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

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

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

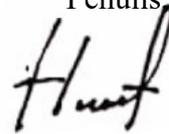
1. Yth. Bapak Amiruddin, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Yth. Capt. Bhima S. Putra, MM, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

3. Yth. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.
4. Yth. Capt. Fauzi, S.Sos., MM, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Yth. Bapak Arif Hidayat, S.Pel, MM., sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pembina STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LIX tahun ajaran 2021 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

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

Jakarta, September 2021

Penulis



HERMANUS SASOMBO

NIS. 02506 /N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	2
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
D. Metode Penelitian	4
E. Waktu dan Tempat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
B. Kerangka Pemikiran	21
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	22
B. Analisis Data	24
C. Pemecahan Masalah	27
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	38
B. Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kemajuan teknologi dewasa ini membawa perkembangan dalam bidang pendidikan, tata hubungan sosial dan pergaulan masyarakat, yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap tingkah laku manusia. Khususnya dalam bidang Maritim. Banyak mesin-mesin, bahan-bahan maupun proses-proses baru yang ditemui sebagai hasil kemajuan teknologi. Tetapi kemajuan teknologi juga dapat merugikan bila tidak ditangani dengan baik, yaitu dalam bentuk bahaya baru yang muncul seperti kecelakaan kerja. Tidak jarang suatu industri perkapalan karena kurang teliti dalam perawatan dan perancangannya mengakibatkan jiwa manusia menjadi korban. Walau bagaimanapun kecelakaan tidak terjadi dengan sendirinya, akan tetapi ada yang menyebabkannya.

Kecelakaan kerja dapat dihindari bila mengikuti prosedur keselamatan kerja dengan benar sesuai kebijakan *Safety Management Manual* dari perusahaan sebagai wujud dari pelaksanaan *International safety Management (ISM) Code*, apalagi di dukung oleh Sumber Daya Manusia yang berpengalaman serta adanya kepedulian dari perusahaan pemilik kapal dan pencarter kapal itu sendiri.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh manusia itu sendiri yang diantaranya karena kurangnya pengalaman kerja dibidangnya, ketidak hati – hatian dalam bekerja, tidak mengikuti prosedur kerja dengan benar, tidak dilakukan meeting atau diskusi sebelum melakukan sesuatu pekerjaan, termasuk banyak pekerjaan yang dilakukan dengan jalan pintas, tidak mau mengikuti prosedur dengan benar.

Pada saat melaksanakan tugas di atas kapal, awak kapal dituntut untuk meningkatkan disiplin dan manajemen yang berkualitas. Dengan disiplin yang cukup tinggi sangat menentukan apakah tugas dan tanggung jawab *Rating* dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga kecelakaan kerja dapat dicegah sedini

mungkin agar keselamatan kapal, awak kapal, dan muatan dapat terjamin aman. Kurangnya pemahaman dan pengawasan dalam pelaksanaan prosedur keselamatan kerja merupakan permasalahan yang menjadi penyebab *Rating* tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal yang mengakibatkan resiko kecelakaan kerja di atas kapal menjadi tinggi.

Pelaksanaan prosedur keselamatan kerja dan disiplin ABK sangat berhubungan dengan tingkat keselamatan itu sendiri, penulis melakukan pengamatan dan bekerja di kapal TB. WINNING PIONEER 9 dimana kapal tersebut dioperasikan di West Gunea. Meskipun telah mengikuti aturan IMO *Regulation / amended STCW' 2010* dan SMS (*Safety Management System*) sejalan dengan ISM (*International Safety Management*) Code akan tetapi tetap saja masih terjadi kecelakaan kerja karena kurangnya kelalaian sumber daya manusia dalam mengikuti prosedur kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.

Dengan latar belakang keterangan tersebut diatas, yang menarik perhatian penulis dan berusaha menuangkannya dalam bentuk makalah dan penulis beri judul **“UPAYA MENCEGAH KECELAKAAN KERJA DI TB. WINNING PIONEER-9 YANG MELAYANI KEGIATAN TRANSHIPMEN DI ATLANTIC SEA GUINEA”** dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab selama bekerja di atas kapal.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah penulis paparkan pada fakta yang terjadi di atas dimana telah teridentifikasi permasalahan yang ada selama penulis bekerja pada TB. WINNING PIONEER 9, dan berdasarkan fakta tersebut penulis akan memaparkan permasalahan yang dialami sebagai berikut :

- a. Kurangnya pengawasan dari Perwira Jaga dalam pelaksanaan manajemen keselamatan kerja kepada *Rating*.
- b. Kurangnya pengalaman *Rating* tentang manajemen keselamatan kerja di atas kapal
- c. *Rating* yang bertugas di atas tongkang kurang waspada

- d. Sebagian *rating* pada saat bertugas tidak melengkapi dirinya dengan alat-alat keselamatan
- e. Alat-alat keselamatan di *tug boat* kurang berfungsi dengan baik

2. Batasan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang terjadi di atas TB. WINNING PIONEER 9 sebagai berikut :

- a. Kurangnya pengawasan dari Perwira Jaga dalam pelaksanaan manajemen keselamatan kerja kepada *Rating*.
- b. Kurangnya pengalaman *Rating* tentang manajemen keselamatan kerja di atas kapal

3. Rumusan Masalah

Oleh karena luasnya permasalahan terkait dengan pencegahan kecelakaan kerja di kapal TB. Winning PIONEER 9, maka penulis membatasi pembahasan makalah ini hanya berkisar tentang :

- a. Apakah penyebab kurangnya pengawasan dari Perwira Jaga dalam pelaksanaan manajemen keselamatan kerja kepada *Rating* di TB. WINNING PIONEER 9?
- b. Apa penyebab kurangnya pengalaman *Rating* tentang manajemen keselamatan kerja di atas kapal ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mencari penyebab sekaligus solusi dari masalah kurangnya pengawasan pelaksanaan manajemen keselamatan kerja di TB. WINNING PIONEER 9
- b. Untuk mencari penyebab dan solusi bagaimana meningkatkan manajemen keselamatan kepada Perwira dan *Rating* TB. WINNING PIONEER 9.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memperkaya pengetahuan bagi penulis sendiri khususnya maupun bagi para pelaut pada umumnya untuk mengetahui bagaimana meningkatkan manajemen keselamatan di atas kapal untuk Menghindari Kecelakaan Kerja.
- 2) Sumbangsih kepada perpustakaan STIP Jakarta untuk menambah perbendaharaan buku bacaan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan sumbang saran pengetahuan dan pengalaman kepada kawan-kawan satu profesi dalam meningkatkan manajemen keselamatan kerja yang pernah penulis dapatkan selama bekerja di atas kapal TB. WINNING PIONEER 9.
- 2) Sumbangsih kepada perusahaan pelayaran agar lebih memperhatikan manajemen keselamatan kerja di semua kapalnya.

D. METODE PENELITIAN

Untuk mendapat informasi-informasi yang berguna bagi penulis dalam melengkapi makalah ini, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dengan mendapatkan data-data menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dikumpulkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis langsung di atas kapal. Selain itu penulis juga melakukan studi perpustakaan dengan pengamatan melalui pengamatan data dengan memanfaatkan tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan penulisan makalah ini yang bisa penulis dapatkan selama pendidikan.

2. Teknik pengumpulan data

Dalam melaksanakan pengumpulan data yang diperlukan sehingga selesainya penulisan makalah ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data. Data dan informasi yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggung jawabkan data

agar dapat diolah dan disajikan menjadi gambaran dan pandangan yang benar. Untuk mengolah data empiris diperlakukan data teoritis yang dapat menjadi tolak ukur oleh karena itu agar data empiris dan data teoritis yang diperlakukan untuk menyusun makalah ini dapat terkumpul peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa :

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Pengamatan langsung pada objek yang akan diamati sehingga pengumpulan data dilakukan dengan melibatkan diri kedalam kegiatan latihan-latihan dan mengadakan tanya jawab kepada perwira-perwira ABK serta semua pihak yang dilibatkan di atas kapal TB. WINNING PIONEER 9 pada saat penulis bekerja.

b. Teknis Kepustakaan

Data-data diambil dari buku-buku yang berkaitan dengan judul makalah dan identifikasi masalah yang ada dan literatur-literatur ilmiah dari berbagai sumber internet maupun di perpustakaan STIP.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan membentuk satu hasil kajian yang sistimatis. Jadi studi dokumentasi tidak hanya sekedar mengumpulkan dan menulis atau melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen yang akan dilaporkan dalam penelitian adalah hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis mengemukakan metode yang akan digunakan dalam menganalisis data untuk mendapatkan data dan menghasilkan kesimpulan yang

objektif dan dapat dipertanggung jawabkan, maka dalam hal ini menggunakan teknik non statistika yaitu berupa deskriptif kualitatif.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama sembilan bulan, tepatnya mulai naik kapal pada tanggal 10 Mei 2019 sampai dengan 20 Juni 2020.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tempat penulis bekerja yaitu kapal A TB. WINNING PIONEER 9, salah satu kapal milik perusahaan Winning Logistic Service Pte. Ltd yang beroperasi di daerah West Gunea.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

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

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang dari alasan memilih judul makalah, identifikasi, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang digunakan untuk menganalisa data-data yang didapat melalui buku-buku sebagai referensi untuk mendapatkan informasi dan juga sebagai tinjauan pustaka. Pada landasan teori ini juga terdapat kerangka pemikiran yang merupakan model konseptual tentang

bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang diambil dari lapangan berupa fakta-fakta yang terjadi selama penulis bekerja di atas kapal TB Winning PIONEER 9. Dengan digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis mengenai permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut sehingga permasalahan yang sama tidak terjadi lagi dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

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

1. Pengertian Upaya

Menurut Muhammad Ali (2015:605) dalam buku yang berjudul Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi, mendefinisikan upaya adalah usaha daya upaya, berusaha mencari sesuatu untuk mencari jalan, mengambil tindakan untuk berusaha.

Menurut Sulchan Yasin (2017:493) dalam Kamus Pintar Bahasa Indonesia mendefinisikan upaya adalah usaha, daya, ikhtiar, cara akal. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017:189) kata upaya diartikan sebagai usaha atau tindakan yang dilakukan seseorang.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kata upaya memiliki kesamaan arti dengan kata usaha, demikian pula dengan kata ikhtiar, dan upaya dilakukan dalam rangka mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar dan sebagainya.

Maka upaya peningkatan sistem keselamatan dalam pelaksanaan *transshipment* dapat disimpulkan dengan suatu usaha untuk tujuan suatu maksud untuk memecahkan persoalan yang terjadi pada pelaksanaan kegiatan *transshipment* agar kegiatan tersebut bisa berjalan lancar dan aman.

2. Pengertian Mencegah

Menurut Yunita (2015:10) bahwa mencegah adalah sebuah tindakan pencegahan, yaitu *prevention* atau pencegahan terdiri dari berbagai pendekatan, prosedur dan metode yang dibuat untuk meningkatkan kompetensi interpersonal seseorang. Pencegahan adalah proses, cara, tindakan mencegah atau tindakan menahan agar sesuatu tidak terjadi. Dengan demikian, pencegahan merupakan tindakan. Pencegahan identik dengan perilaku. Dalam penelitian ini ditekankan upaya yang akan diteliti berupa upaya pencegahan atau upaya preventif. Upaya preventif biasanya dilakukan kepada pihak yang belum atau rentan terhadap suatu masalah.

Sebuah tindakan yang diambil untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan terjadinya suatu kejadian yang diinginkan dimasa yang akan datang. Menahan agar sesuatu tidak terjadi atau mengusahakan agar sesuatu tidak terjadi. Tindakan mencegah ini memiliki cara yang lebih mudah dan biaya yang lebih murah jika dibandingkan dengan biaya mengurangi dampak dari peristiwa buruk yang terjadi. Jadi upaya preventif adalah tindakan yang dilakukan sebelum sesuatu terjadi. Hal tersebut dilakukan karena sesuatu tersebut merupakan hal yang dapat merusak ataupun merugikan.

Maka upaya peningkatan sistem keselamatan dalam pelaksanaan *transshipment* dapat disimpulkan dengan tindakan untuk menghilangkan ataupun mengurangi akan adanya resiko dari sumber bahaya pada saat kegiatan *transshipment*, alat - alatnya dan juga pekerja awak kapal kami sendiri.

3. Kecelakaan

a. Pengertian Kecelakaan

Menurut Siswanto (2012:47) dalam buku yang berjudul Manajemen Tenaga Kerja Indonesia menyebutkan bahwa kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan harta benda.

Berdasarkan *International Labour Office* (ILO-2015), kecelakaan merupakan kejadian yang tidak terencana dan terkontrol, yang disebabkan oleh manusia, situasi atau faktor lingkungan, atau kombinasi dari faktor-

faktor tersebut yang mengganggu proses kerja, yang dapat (ataupun tidak) menimbulkan injury, kesakitan, kematian, kerusakan property atau kejadian yang tidak diinginkan.

Menurut Suma'mur (2015:120) mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian pada manusia, kerusakan property ataupun kerugian proses kerja, sebagai akibat dari kontak dengan substansi atau sumber energi yang melebihi batas kemampuan tubuh, alat atau struktur.

Setelah melihat definisi kecelakaan dari beberapa sumber, maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan merupakan kejadian tidak terduga dan tidak diinginkan yang disebabkan oleh kombinasi beberapa faktor dan dapat menimbulkan kerugian pada manusia berupa injury, kesakitan, kematian, kerusakan properti, ataupun gangguan pada proses kerja.

Maka upaya peningkatan sistem keselamatan dalam pelaksanaan *transshipment* merupakan suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan yang terjadi dengan berhubungan kerja kami pada saat kegiatan *transshipment* yang dapat menimbulkan kerugian pada awak kapal kami ataupun menimbulkan kerusakan pada peralatan, kapal sendiri maupun kapal yang dilayani sehingga kegiatan *transshipment* tersebut jadi terhambat.

b. Tindakan Pencegahan Kecelakaan

a. SOLAS 1974 amandement 2017

Tindakan untuk mencegah kecelakaan kerja ini sebagaimana aturan SOLAS 1974 amandement 2017 yaitu :

- a) Bab III : Memerlukan pemeriksaan menyeluruh, pengujian operasional, perbaikan dan overhaul sekoci, kapal penyelamat, peralatan peluncuran, dan peralatan pelepas menjadi dilakukan oleh penyedia layanan resmi. Tujuannya adalah untuk mencegah cedera pada awak yang berpartisipasi dalam sekoci dan perahu penyelamat latihan dan inspeksi, dan untuk memastikan tingkat kualitas pelayanan.

- b) Bab IX : Manajemen keselamatan dalam mengoperasikan kapal (*Management for the Safe Operation of Ships*), berisi ketentuan tentang manajemen pengoperasian kapal untuk menjamin keselamatan pelayaran. Bab ini hadir karena peralatan canggih tidak menjamin keselamatan tanpa manajemen pengoperasian yang benar. Dari Bab inilah lahir ISM Code.
- c) Bab XI-1 : Langkah khusus untuk meningkatkan keselamatan maritim (*Special measures to enhance maritime safety*), berisi ketentuan tentang RO (*Recognized Organization*), yaitu badan yang ditunjuk pemerintah sebagai pelaksana survey kapal atas nama pemerintah, nomor identitas kapal dan *Port State Control* (Pemeriksaan kapal berbendera asing oleh suatu negara).

2) Pendekatan Sub Sistem Lingkungan fisik

Menurut Suma'mur (2015:120) usaha keselamatan kerja yang diarahkan pada lingkungan fisik ini bertujuan untuk menghilangkan, mengendalikan atau mengurangi akibat dari bahaya-bahaya yang terkandung dalam peralatan, bahan-bahan produksi maupun lingkungan kerja.

Usaha Pencegahan Kecelakaan melalui:

- a) Perancangan mesin atau peralatan dengan memperhatikan segi-segi keselamatannya.
- b) Perancangan peralatan atau lingkungan kerja yang sesuai dengan batas kemampuan pekerja, agar tercipta "*The Right Design for Human*" sehingga dapat dihindari ketegangan jiwa, badan maupun penyakit kerja terhadap manusia.
- c) Pembelian yang didasarkan mutu dan syarat keselamatan kerja.
- d) Pengelolaan (pengangkutan, penyusunan, penyimpanan) bahan-bahan produksi dengan memperhitungkan standar keselamatan yang berlaku.

e) Pembuangan bahan limbah, *ballast* maupun air got dengan memperhitungkan kemungkinan bahayanya, baik terhadap masyarakat maupun lingkungan sekitarnya.

3) Pendekatan Sub Sistem Manusia

Masram (2015:82) pengertian Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Tinjauan terhadap unsur manusia ini dapat berdiri sendiri, tetapi harus dikaitkan dengan interaksinya bersama unsur lingkungan fisik dan sistem manajemen. Dari sudut manusia secara pribadi, kita harus mengusahakan agar dapat dicapainya penempatan kerja yang benar (*the right man in the right job*) disertai suasana kerja yang baik. Oleh karena itu usaha pencegahan kecelakaan ditinjau dari sudut unsur manusia meliputi antara lain:

a) Kemampuan

Dari segi kemampuan, dapat dilakukan program pemilihan penempatan dan pemindahan pegawai yang baik, selain itu perlu dilaksanakan pendidikan yang terpadu bagi semua ABK sesuai dengan kebutuhan jabatan yang ada. ABK yang secara fisik mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, perlu dilakukan:

- a. Uji kesehatan pra kerja
- b. Uji kesehatan tahunan secara berkala
- c. Penempatan kerja yang baik
- d. Uji kesehatan untuk pemindahan pegawai pengamatan keterbatasan fisik dari pekerja dan lain-lain

Sedangkan untuk memperoleh ABK yang tepat dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai kompetensi perlu dilakukan pembinaan, baik bagi ABK baru, maupun ABK lainnya.

b) Kemauan

Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dari segi kemauan, perlu dilakukan program yang mampu/mau, memberikan motivasi pada para pekerja agar bersedia bekerja secara aman. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemauan ABK dalam bidang keselamatan kerja antara lain:

- (1) Contoh yang diberikan oleh pengawas, pimpinan madya maupun pejabat teras perusahaan.
- (2) Komunikasi, dalam bentuk *safety contact*, *safety indoctrination*, propaganda dan publikasi keselamatan dan lain-lain.
- (3) Partisipasi ABK, seperti: *safety talks*, *safety meeting* *safety observer program* dan lain-lain.
- (4) *Enforcement*, melalui penerapan peraturan keselamatan kerja dan saksi-saksinya.
- (5) Hadiah (*reward*) dalam bentuk “*Safe Behavior Reinforcement*” maupun “*Award Program*”
- (6) Dari segi keadaan mental, seperti: marah, ketegangan kerja (stres), kelemahan mental, bioritmik, dan lain-lain. Dapat di atasi melalui perencanaan alat dan kepengawasan yang baik, sehingga tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman.

4) Pendekatan Sub Sistem Manajemen

Masram (2015:44), menurut Daft (2001) Manajemen adalah usaha pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan menggunakan sumber daya organisasi.

Manajemen merupakan unsur penting dalam usaha penanggulangan kecelakaan, karena manajemenlah yang menentukan pengaturan unsur produksi lainnya. Dalam kaitannya dengan manajemen ini, perlu

digaris bawahi bahwa keselamatan kerja yang baik harus terpadu dalam kegiatan perusahaan. Ini dapat terwujud jika keselamatan kerja dipadukan dalam prosedur yang ada dalam perusahaan. Selain usaha untuk memadukan keselamatan kerja kedalam sistem prosedur kerja perusahaan, masih diperlukan usaha-usaha lain untuk memadukan keselamatan kerja dalam kegiatan operasi perusahaan. Umumnya usaha-usaha ini dirumuskan dalam suatu program keselamatan kerja yang komponen-komponennya antara lain:

- a) Kebijakan keselamatan kerja (*Safety Policy*) dan partisipasi manajemen (*Manajemen Participation*).
- b) Pembagian tanggung jawab dan pertanggung jawaban (*Accountability*) dalam bidang keselamatan kerja.
- c) Pimpinan keselamatan kerja (*Safety Commitee*).
- d) Peraturan standar dan prosedur keselamatan kerja.
- e) Sistem untuk menentukan bahaya, baik yang potensial melalui inspeksi, analisa kegagalan (*Fault Tree Analysis*). Analisa keselamatan (*Job Safety Observation*). Incident Recall Techniques maupun yang telah terjadi melalui penyelidikan kecelakaan (*Accident Investigation*):
- f) Pencegahan secara teknik melalui: pengawasan teknik, perlindungan mesin, alat-alat keselamatan, perlindungan perorangan (*Personal Protective Equipment*), program medis, pengendalian lingkungan dan tata rumah tangga.
- g) Prosedur pemilihan, penempatan dan pemindahan kru serta program pembinaan.
- h) Program motivasi yang meliputi: indoktrinasi keselamatan kerja, pertemuan keselamatan kerja dan lain-lain.
- i) *Enforcement* dan *Supervission*.
- j) *Emergency Action Plan* (Rencana Tindakan Darurat).
- k) Program Pengendalian Kebakaran.

- l) Pengendalian Tuntutan dan Biaya Ganti Rugi.
- m) Penilaian efektifitas program keselamatan kerja, melalui Catatan dan Analisa
- n) Kecelakaan, pelaporan kecelakaan audit keselamatan, perhitungan biaya.

4. *Transshipment*

a. **Pengertian *Transshipment***

Definition of Ship to ship (STS) transfer operation in which cargo oil is transferred between ships that are moored side by side. Such operations can occur when one ship is docked or on the side or when both are in progress. In general, these expressions include approach maneuvers, moorings, connecting hoses, loading transfer procedures, disconnecting hoses, releasing moorings and departure maneuvers. This operation may also be referred to as "transshipment" (STS Transfer Operation plan 2013:34). Definition of Transshipment is generic term for any STS cargo transfer operation (STS Transfer Operation plan 2013:35).

Mengutip dari <https://jurnalmaritim.com> tentang yang diakses pada tanggal 07 Agustus 2021 bahwa *transshipment* adalah aktivitas yang berkaitan dengan pergerakan barang dan alat angkut. Secara sederhana *transshipment* adalah proses pemindahan muatan dari satu kapal ke kapal lainnya yang dilakukan di tengah laut. Mudahnya disebut alih muatan dari kapal yang satu ke kapal lainnya, baik secara langsung (*ship-to-ship*) maupun melalui tempat penyimpanan sementara (*temporary storage*).

Dalam dunia pelayaran, *transshipment* pada awalnya diterapkan pada pelabuhan yang karena keterbatasan teknisnya tidak dapat disandari atau melayani kapal yang berukuran besar. Sehingga, muatan (kargo) terlebih dahulu diangkut menggunakan kapal berukuran kecil untuk kemudian dialihkan ke kapal yang lebih besar. Praktek seperti ini sering ditemukan pada pengapalan batu bara di Indonesia. Untuk mengeksport Batu bara dari Kalimantan Timur misalnya, batu bara diangkut menggunakan tongkang (*barge*) dari dermaga sungai (yang *draft* rendah) untuk dipindahkan ke

kapal yang lebih besar (umumnya *bulk carrier* kapasitas di atas 40 ribu ton) yang berlabuh di lepas pantai.

Pada saat kegiatan *transshipment* di tengah laut ada beberapa pihak yang terlibat, yaitu :

a. Agen

Tugas dan fungsi agen yaitu perwakilan dari pihak *shipowner* yang akan mengawasi semua kegiatan *loading* dan melaporkannya kepada *shipowner*.

b. Foreman

Pelaksana dan pengendali kegiatan *loading* untuk dimuat ke *mother vessel* serta penyandaran tongkang yang mengangkut muatan ke lambung *mother vessel* dan membuat laporan periodik hasil kegiatan bongkar muat.

c. Shipper

Pemilik muatan yang akan dimuat ke *mother vessel* dan akan mengontrol untuk menghindari kurangnya muatan selama proses *transshipment*.

d. Surveyor

Setelah kegiatan *transshipment* batubara selesai, *surveyor* dan *chief officer* akan menghitung berapa jumlah batubara yang telah dimuat ke *mother vessel*.

b. Peralatan yang digunakan dalam kegiatan *transshipment*

Alat-alat yang Digunakan Dalam Transshipment Batubara Saat kegiatan *transshipment* batubara ada berbagai alat yang sangat penting untuk digunakan untuk menunjang kegiatan *transshipment* batubara agar berjalan dengan lancar, yaitu :

1) *Fender*

Yaitu ban besar yang dipasang dilambung kapal agar tidak terjadi benturan pada saat peyandaran tongkang

2) Crane Kapal (Ship Gear)

Alat ini biasanya terletak dibagian tengah kapal, berfungsi untuk mengangkat cargo dari tongkang, kemudian dipindahkan ke palka kapal. Lengan dari crane kapal harus cukup panjang. Sistem yang digunakan pada crane kapal serupa dengan crane pada umumnya, yakni menggunakan kabel baja, dengan motor sebagai penggeraknya.

3) Bulldozer

Alat yang diletakkan di tongkang untuk mendorong batubara agar lebih dekat dengan kapal dan mudai diambil oleh grab.

4) Tali Tross

Tali yang digunakan untuk mengikat tongkang dan mother vessel agar tongkang tidak terlepas dengan *mother vessel* sehingga mempermudah proses *transshipment*.

Alat-alat yang Digunakan Dalam *Transshipment* secara langsung untuk kapal tanker (*ship-to-ship transfer*) yaitu :

- a) *Primary Fender* adalah *Fender* yang berukuran besar, mampu menyerap energi tumbukan dari berlabuh dan cukup lebar untuk mencegah kontak antar kapal jika kapal berguling sambil berdampungan. *Primer Fender* biasanya pneumatik dan bertekanan hingga tekanan pengukur 50 kPa atau 80 kPa.
- b) *Fender Sekunder* adalah *Fender* yang digunakan untuk mencegah kontak antara dua kapal, baik yang menggelinding maupun tidak sejajar satu sama lain. *Fender* ini sangat efektif ketika dipasang di ujung kapal dan menawarkan manfaat paling besar selama operasi mooring dan unmooring.
- c) *Baby Fender* adalah *Fender* yang memiliki ukuran diameter dari 200mm, dan panjang dari 500mm digunakan di Kapal induk yang di pasang disisi haluan dan buritan kapal.

- d) Tali *Fender* adalah Tali yang digunakan untuk mengikat dua sisi fender dan dimana ujung-ujung dua sisinya dikatkan pada *mother vessel*.
- e) *Cargo hose / Dock hoses* adalah selang hisap dan pembuangan tugas berat yang dirancang untuk mentransfer antara barge, tangki penyimpanan, dan kapal laut.

5. Sosialisasi dan Familiarisasi

Menurut Soerjono Soekanto (2012:23) mendefinisikan sosialisasi adalah proses sosial tempat seseorang atau individu untuk mendapatkan pembentukan sikap dan berperilaku yang sesuai dengan standar operasional prosedur guna untuk tercapai hubungan kerja yang harmonis sehingga dalam melaksanakan tugas keseharian dapat bekerja sama dalam satu team agar tetap selalu menjaga hubungan baik dengan orang-orang di sekitarnya.

Malayu S.P Hasibuan (2017:16) menyatakan bahwa familiarisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi awak kapal, khususnya bagi ABK yang akan bekerja di atas kapal. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan keutamaan familiarisasi ini agar berjalan dengan efektif sesuai dengan prosedur perusahaan. Pengarahan dan pengenalan dalam sebuah familiarisasi bertujuan agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. Konsep dasar dari familiarisasi adalah suatu proses pengenalan, pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam melakukan familiarisasi, Perwira memberikan pengarahan melalui beberapa proses standar dibantu dengan pedoman dan buku panduan.

Dalam ISM Code elemen 6 yang diberlakukan oleh IMO bahwa salah satu dari peraturan yang diharuskan adalah familiarisasi bagi personil yang baru ditempatkan untuk memahami dengan benar tugas dan tanggung jawabnya, yang berhubungan dengan keselamatan kerja dan perlindungan lingkungan. Berdasarkan Kodefikasi Manajemen Keselamatan Internasional (ISM Code), Edisi 2002 menyatakan sebagai berikut :

- a. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap kapal diawaki oleh pelaut-pelaut yang memenuhi kualifikasi, bersertifikat dan secara medis fit, sesuai persyaratan nasional maupun internasional. (ISM Code 6.2)
- b. Perusahaan harus menyusun prosedur untuk memastikan agar personil baru atau personel personel yang dipindahkan ke tugas baru yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan diberikan pembiasaan yang cukup terhadap tugas-tugasnya. Instruksi yang penting harus disiapkan sebelum berlayar, harus dikenali, didokumentasi dan diberikan. (ISM Code 6.3)
- c. Perusahaan harus menyusun dan memelihara prosedur untuk mengenal setiap pelatihan yang mungkin diisyaratkan dalam menunjang sistem manajemen keselamatan dan memastikan bahwa pelatihan dimaksud, diberikan kepada semua personil terkait. (ISM Code 6.5)
- d. Perusahaan harus menyusun prosedur dari mana semua personil kapal menerima informasi yang berkaitan dengan sistem manajemen keselamatan dalam bahasa lapangan atau bahasa yang dimengerti oleh mereka. (ISM Code 6.6)

6. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Menurut Simamora (2010:154) pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Pelatihan pegawai merupakan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang penting. Ketika permintaan pekerjaan berubah, kemampuan pegawai pun harus berubah. Pelatihan bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik.

Pelatihan dapat terlaksana secara efektif apabila di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan

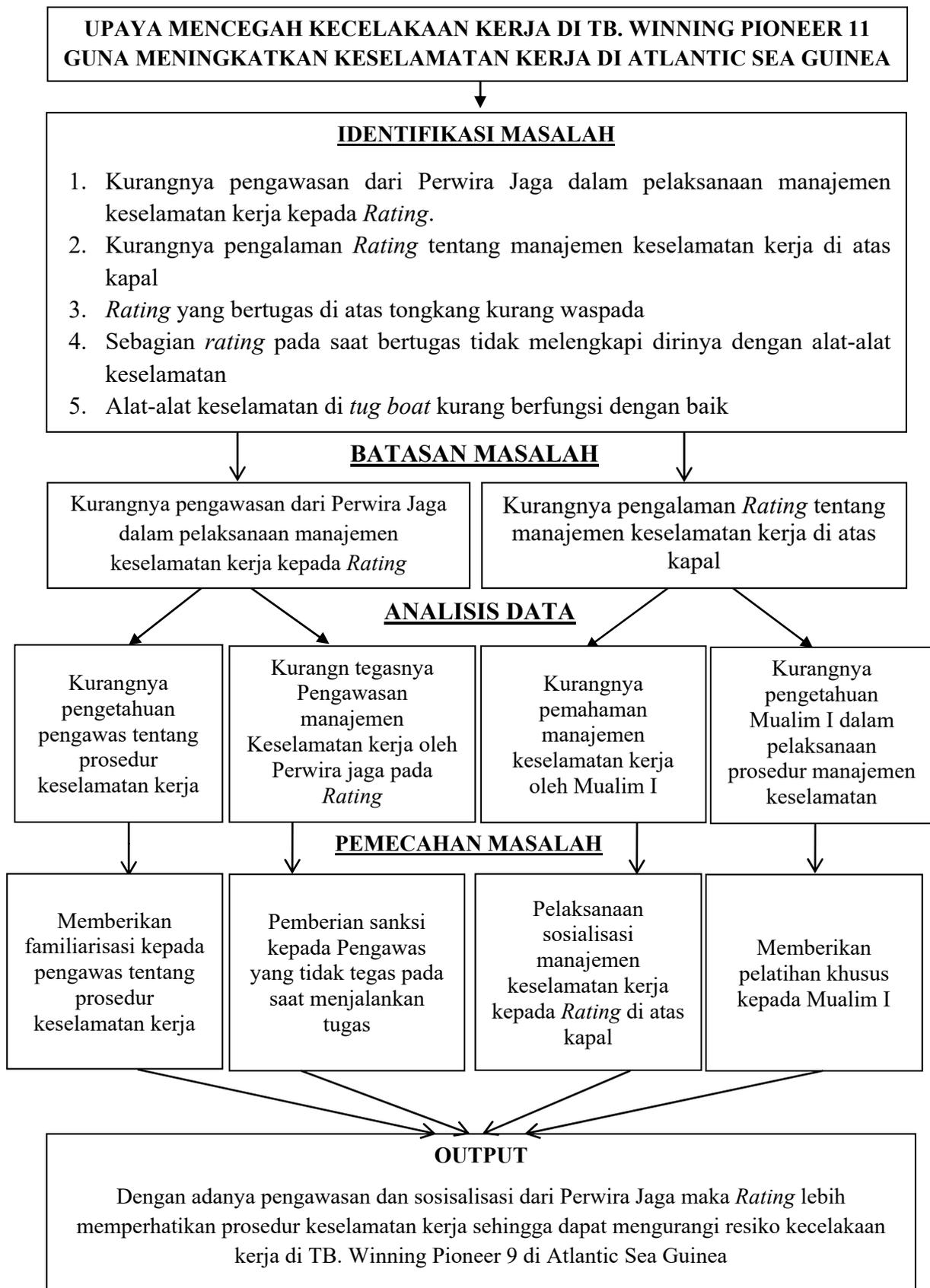
harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

b. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (2010:183-184) bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- 1) Peningkatan produktifitas kerja sebagai keseluruhan, antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

TB. WINNING PIONEER 9 adalah jenis kapal tunda yang dimiliki oleh Shipping Singapore Pte. Ltd, dimana penulis bekerja di atas kapal tersebut sebagai Nahkoda periode 10 Mei 2019 sampai dengan 20 Juni 2020. Kapal tunda dapat dipergunakan untuk menunda kapal-kapal besar sewaktu akan sandar ataupun keluar dari dermaga dan juga dapat dipergunakan untuk menarik tongkang (*barge*). Hal ini dikarenakan, kapal jenis tug boat lebih efektif untuk memasuki perairan sempit seperti sungai dan danau, dimana kapal besar tidak dapat memasukinya karena terkendala oleh draft dan dangkalnya perairan.

Adapun fakta-fakta yang terjadi di atas kapal TB. WINNING PIONEER 9 adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Pengawasan dari Perwira Jaga Dalam Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Kerja Kepada *Rating*

Pengawasan Kecelakaan kerja tidak dapat dielakkan secara menyeluruh, namun demikian setiap perencanaan keputusan dari organisasi harus mengutamakan aspek keselamatan (*Safety First*). Salah satu kejadian pada tanggal 05 Februari 2020 pada saat kapal berlayar dari Rio Nunes yaitu nama dari salah sungai yang berada di Africa barat tepatnya di Republik Guinea yang menuju Atlantic Sea yang bermuatan Bouxit dalam bentuk curah, penulis melihat *Rating* saat itu bekerja di atas deck dan tidak memperhatikan kondisi di area pekerjaan dimana *Rating* tersebut sedang bekerja karena tidak adanya pengawasan dari perwira jaga pada saat itu. Mereka tidak melihat bahaya yang mungkin terjadi bisa timbul saat bekerja di deck. Hal ini akan sangat berbahaya terhadap keselamatan dari *Rating* itu sendiri, maka perlu adanya pencegahan karena kecelakaan kerja tidak bisa diprediksi atau diperhitungkan.

ISM Code merupakan kumpulan manajemen kerja yang menjamin keselamatan kerja apabila diikuti secara benar. Namun dalam kenyataan sehari – hari penulis sering melihat dalam mengerjakan suatu arahan dari perwira, *Rating* sering mengabaikan manajemen – manajemen kerja ini. Sebagai contoh, pada saat mengerjakan suatu pekerjaan di dek. Seharusnya *Rating* memakai *safety shoes* dan juga helm keselamatan, begitu pula pada saat melakukan olah gerak sandar ke dermaga dilanjutkan dengan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan.

2. Kurangnya Pengalaman *Rating* Tentang Manajemen Keselamatan Kerja Di Atas Kapal

Sebelum Pelaksanaan Pemuatan dan pembongkaran Perwira dan *Rating* yang akan bertugas perlu mengadakan sosialisasi. Pemuatan bauxit dalam bentuk curah membutuhkan waktu lebih dari 24 jam. Kecepatan pemuatan dan pembongkaran ini tergantung skill buruh, peralatan-peralatan dan cuaca. Oleh karena itu, awak kapal perlu menanamkan sikap kedisiplinan kerja, keseriusan dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, agar tercapai hasil yang memuaskan demi tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Pada saat tongkang (*barge*) sandar di kapal besar (*mother vessel*) untuk membongkar muatannya yang ditarik (*towing*) oleh tug boat pada bulan Maret 2020, persiapan alat bongkar muat mengalami keterlambatan. Hal ini dikarenakan kurangnya personil dari darat. Setelah proses bongkar muatan berlangsung, terjadi kerusakan pada alat bongkar sehingga menyebabkan kegiatan bongkar muatan terhenti. Hal ini disebabkan personil jaga yang kurang terampil.

Terdapat pula *Rating* yang tidak bersungguh – sungguh melaksanakan pekerjaan dengan berbagai alasan mulai dari sifat malas, bosan dengan rutinitas pertemuan sehingga Manajemen dilaksanakan secara formalitas. Bila terjadi audit biasanya akan bermasalah karena tidak melaksanakan dan bila ada petugas dari perusahaan biasanya dengan berat hati melakukannya dengan bersungguh – sungguh.

Bagi yang bersungguh-sungguh melaksanakannya sudah tentu melakukan mulai dari program kerja, kemudian kepala kerja meminta ijin kerja kepada *Safety Officer* atau perwira jaga di anjungan. Dimana *Safety Officer* akan membuat *permit to work* atau check list dengan segera mengadakan meeting untuk semua team kerja yang akan bekerja. Prosedur– prosedur kerja dan keselamatan kerja sudah berjalan sebagaimana mestinya, namun yang namanya sifat manusia ada yang mau melaksanakan dengan sungguh – sungguh dan ada pula hanya sebatas formalitas.

B. ANALISIS DATA

1. Kurangnya Pengawasan Dari Perwira Jaga Dalam Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Kerja Kepada *Rating*

Kurangnya pengawasan dalam pelaksanaan manajemen keselamatan kerja dapat menimbulkan adanya resiko bahaya kerja, karena tidak semua *Rating* melaksanakan tugasnya dengan disiplin. Jadi harus selalu diawasi untuk meminimalisir terjadinya resiko kecelakaan kerja.

Dari permasalahan ini penulis menganalisa penyebab – penyebabnya yaitu:

a. Kurangnya Pengetahuan Pengawas Tentang Prosedur Keselamatan Kerja

Dengan masih kurang memadainya bimbingan yang biasa perusahaan lakukan terhadap calon pimpinan dan *Rating* yang akan bekerja di kapal – kapalnya, yang pada umumnya hanya terbatas pada cara membuat laporan harian, laporan bulanan dan sistem perencanaan perawatan kapal (*planned maintenance system*). Tetapi tidak disertai dengan yang menyangkut manajemen keselamatan kerja dan penegasan mengenai pentingnya perhatian dan pengawasan yang cukup dalam pelaksanaan Manajemen Keselamatan Kerja (*Safety Awareness & Safety Concern*) yang harus dilakukan oleh pimpinan maupun perwira – perwiranya terutama oleh *Safety Officer* sebagai ship *Safety Officer* di atas kapal. Apalagi perwira – perwira kapal tersebut tidak serius untuk membaca atau mempelajari buku-buku petunjuk yang ada di kapal dari perusahaan maupun dari pencharter sesuai dengan yang telah dianjurkan oleh perusahaan dan

pencharter sebagai bahan pengetahuan saat pengawas melakukan tugasnya. Dengan tidak memadainya pembinaan tersebut diatas membuat *Safety Officer* dan perwira-perwira lainnya kurang pemahaman tentang cara pengawasan terhadap pelaksanaan keselamatan kerja.

b. Kurang Tegasnya Pengawasan Manajemen Keselamatan Kerja Oleh Perwira Jaga Kepada Pada *Rating*

Masih ada perwira-perwira di atas kapal, khususnya *Safety Officer* yang tidak mau serius membaca atau mempelajari buku-buku petunjuk mengenai manajemen keselamatan kerja yang harus dilaksanakan dikapal dari perusahaan maupun dari pencharter. Mereka tidak pernah tahu bahkan tidak pernah melaksanakan manajemen keselamatan kerja yang benar sesuai kebijakan perusahaan.

Ada diantara para perwira yang telah membaca buku – buku petunjuk dari perusahaan tersebut, bahkan telah berpengalaman dibidangnya, akan tetapi mereka melaksanakannya hanya sebatas laporan lembar kerja. Tetapi tidak melaksanakannya secara nyata, karena kebanyakan mereka beranggapan hanya membuang-buang waktu dan menambah kegiatan saja. Sebab pekerjaan yang akan dikerjakan sudah berulang – ulang dikerjakan selalu lancar dan aman yang membuat mereka lalai dari tanggung jawab sebagai pengawas terhadap keselamatan kerja. Kebiasaan melakukan suatu pekerjaan dengan jalan pintas dan tidak mengikuti manajemen keselamatan kerja yang ada agar pekerjaan dapat cepat selesai, tidak membuang-buang waktu tanpa memikirkan segi keselamatannya sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan.

2. Kurangnya Pengalaman *Rating* Tentang Manajemen Keselamatan Kerja Di Atas Kapal

Kurangnya sosialisasi terhadap manajemen keselamatan kerja dapat mengakibatkan terjadinya resiko kecelakaan kerja, karena awak kapal tersebut belum memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam hal manajemen keselamatan kerja yang sesuai dengan prosedur.

Dari permasalahan ini penulis menganalisa penyebab – penyebabnya yaitu:

a. Kurangnya Pemahaman Manajemen Keselamatan Kerja Oleh Mualim I

Rating belum mengerti dan memahami prosedur keselamatan kerja dikarenakan kurangnya sosialisasi dari perwira jaga pada saat akan bekerja di atas kapal. *Rating* baru tidak mendapatkan informasi dari tugas– tugas pekerjaan *Rating* yang lama. Dimana pekerjaan yang akan dilakukan di atas kapal memiliki resiko kecelakaan yang sangat tinggi

Menurut SOP (*Standart Operational Procedur*) yang ditetapkan oleh perusahaan, sosialisasi harus dilakukan selama dua hari sebelum serah terima jabatan antara *Rating* lama dan baru. Namun yang sering terjadi di atas kapal sosialisasi dilakukan tidak sampai 1 hari, dikarenakan mobilitas yang tinggi atau jadwal pelayaran yang sangat padat. Sehingga *Rating* baru tersebut tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan sosialisasi mengenai semua sistim dari prosedur yang ada, manajemen tersebut mengenai keselamatan kerja, tugas – tugas serta tanggung jawab *Rating* selama bekerja di atas kapal dan peraturan–peraturan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Dampak dari kurangnya sosialisasi mengenai manajemen keselamatan kerja terhadap *Rating* membuat *Rating* baru tersebut tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta tidak menyadari pentingnya keselamatan kerja sehingga *Rating* mengabaikan manajemen keselamatan kerja.

b. Kurangnya Pengetahuan Mualim I Dalam Pelaksanaan Prosedur Manajemen Keselamatan

Kurangnya pengetahuan anak buah kapal dalam pelaksanaan prosedur manajemen keselamatan (*safety procedure*), seringkali menimbulkan masalah yang dapat mengganggu produktivitas awak kapal dan kegiatan pelayaran, salah satunya adalah kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan pelayaran dan terhadap awak kapal itu sendiri.

Proses pembinaan sumber daya manusia tidak sama, sekalipun umum memandangnya sebagai proses yang identik. Jika pendidikan lebih mengutamakan pengembangan proses intelektual, pembinaan ini sangat menitik beratkan pada pembinaan kemampuan yang sifatnya fungsional.

Pelatihan kerja di atas kapal harus dilaksanakan minimal sebulan sekali mengingat pekerjaan mereka membutuhkan keterampilan khusus. Perwira senior dalam hal ini mualim I (*chief Officer*) sekaligus sebagai kepala kerja di bagian dek diwajibkan memberikan petunjuk dan latihan agar semua Anak Buah Kapal dalam melaksanakan tugasnya dapat mengerti menggunakan peralatan sesuai dengan fungsinya.

C. PEMECAHAN MASALAH

Untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja, maka penulis mencari pemecahan masalah atau solusi dalam rangka meningkatkan disiplin *Rating* untuk keselamatan kerja di TB. WINNING PIONEER 9 diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Pengawasan dari Perwira Jaga Dalam Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Kerja Kepada *Rating*

Dari permasalahan tersebut diatas, penulis menganalisis dan mencari solusi pemecahannya sebagai berikut :

1) Memberikan Familiarisasi Kepada Pengawas Tentang Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Kerja

Pada waktu perekrutan *Safety Officer* maupun anak buah kapal sebelum naik ke kapal, pihak perusahaan bagian keselamatan khususnya dalam hal ini adalah DPA dengan dibantu oleh *Company Safety Officer* harus lebih meningkatkan lagi dengan waktu yang cukup pensosialisasian dan pembinaan awal (briefing) terhadap *Safety Officer* yang akan ditempatkan di kapal.

Didalam pensosialisasian dan pembinaan awal pelaksanaan ISM Code tersebut diutamakan kepada *Safety Officer* mengenai kebijakan – kebijakan dalam pelaksanaan ISM Code di kapal yang salah satunya

adalah pelaksanaan SMS manual. Perusahaan harus menjelaskan apakah itu SMS Manual, apakah itu prosedur – prosedur keselamatan kerja, tujuan dan manfaatnya, menjelaskan bagaimana cara melaksanakannya dan pengawasannya, serta cara membuat laporan kerjanya, juga menjelaskan akibatnya kalau tidak melaksanakannya. Tentu dengan langkah pensosialisasian dan pembinaan awal seperti ini di harapkan agar bagi perwira kapal terutama kepada *Chief Officer* dan *Ship Safety Officer* di atas kapal yang baru atau belum pernah berpengalaman akan mengerti, bagi *Rating* yang telah berpengalaman untuk mengingat kembali pelaksanaan ISM Code tersebut sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mereka sebagai pengawas terhadap pengawasan pelaksanaan prosedur keselamatan kerja tersebut.

2) Pemberian Sanksi Kepada Pengawas Yang Tidak Tegass Pada Saat Menjalankan Tugas

Sanksi adalah perlakuan tertentu yang sifatnya tidak mengenakkan atau menimbulkan penderitaan, yang diberikan kepada pihak pelaku karena melakukan perilaku atau tindakan yang menyimpang. Hukuman semestinya di berikan sebanding dengan kualitas penyimpangan yang dilakukan. Pemberian hukuman tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang.

Safety Officer yang tidak menjalankan tugas dengan baik hendaknya diberi sanksi agar kelalaian dan kesalahannya tidak terjadi lagi diwaktu yang akan datang sanksi tersebut berupa teguran dari Nakhoda apabila pada saat mengawasi kegiatan kerja *Safety Officer*, Nakhoda melihat ada beberapa pelanggaran yang dilakukan misalnya *Safety Officer* merokok bukan di area khusus merokok, atau dalam melakukan pekerjaan justru *Safety Officer* tidak memberikan panutan yang baik dengan tidak menggunakan alat –alat keselamatan kerja saat menjalankan tugas.

Apabila sanksi berupa teguran atau peringatan yang diberikan oleh nakhoda masih tetap diabaikan oleh *Safety Officer* dan masih terus ada kelalaian dan pelanggaran yang dilakukan *Safety Officer* atau

crew yang lain maka sanksi utama yaitu Nakhoda melaporkan crew tersebut ke perusahaan. Pihak Manajemen Perusahaan akan menegur langsung crew yang bermasalah tersebut atau mengirimkan surat peringatan. Apabila hal tersebut ternyata tidak dapat mengatasi masalah yang ada maka pihak manajemen perusahaan memberikan sanksi penurunan crew itu sebelum kontrak kerjanya habis.

Hal tersebut dilakukan agar pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh *Safety Officer* tidak diikuti oleh *Rating* lainnya yang bekerja di atas kapal. Selain itu agar menjadi pelajaran bagi awak kapal atau *Rating* lainnya bahwa akan diberikan sanksi yang tegas bagi siapapun yang tidak disiplin dan melakukan pelanggaran, apalagi dampaknya berhubungan dengan keselamatan jiwa awak kapal. Pemberian sanksi ini juga bertujuan agar tidak terjadi kesalahan yang sama diwaktu yang akan datang, sehingga manajemen keselamatan kerja dapat dipatuhi dan dijalankan dengan baik sehingga mencegah resiko kecelakaan kerja di atas kapal.

b. Kurangnya Pengalaman *Rating* Tentang Manajemen Keselamatan Kerja Di Atas Kapal

Dari permasalahan tersebut diatas, penulis menganalisa dan mencari solusi pemecahan sebagai berikut :

1) Pelaksanaan Sosialisasi Manajemen Keselamatan Kerja Kepada *Rating* Di Atas Kapal

Sosialisasi sangat diperlukan bagi *Rating* yang akan bekerja di atas kapal minimal 3 hari setelah di atas kapal. Sosialisasi yang dilakukan tidak sampai 1 hari ternyata tidak efektif bagi *Rating* yang akan joint di atas kapal. *Rating* yang baru joint di atas kapal kurang mendapatkan sosialisasi karena jadwal kapal yang padat. Untuk mengatasinya *Rating* yang akan turun diikutkan lagi di atas kapal untuk mendampingi *Rating* yang baru yang akan menggantikan pekerjaannya. *Rating* yang lama memberi pengarahan mengenai tugas – tugas yang harus dikerjakan, tanggung jawab dan hal –hal lainnya

yang berkaitan dengan pekerjaan *Rating* yang lama tersebut. Pengarahan atau petunjuk yang diberikan *Rating* lama bertujuan agar *Rating* yang baru mengetahui dan mengerti manajemen kerja yang benar di atas kapal. Setelah itu Nakhodda memberitahu kepada perusahaan mengenai *Rating* lama yang masih mengikuti pelayaran mendampingi *Rating* baru, agar diberikan bonus sesuai dengan waktu tambahan selama di atas kapal.

Selain itu, *Rating* baru juga mendapat bimbingan dan pengarahan dari *Safety Officer*. Dengan memberikan bimbingan dan pengenalan awal secara bijaksana terhadap *Rating* yang baru naik kapal. *Safety Officer* akan menjelaskan prosedur – prosedur yang berlaku di atas kapal, tentang keselamatan kerja dan peraturan – peraturan dikapal sesuai dengan kebijakan perusahaan, termasuk pelaksanaan manajemen keselamatan kerja.

Safety Officer melaksanakan pengarahan secara rutin. Pengarahan tersebut berupa sosialisasi manajemen keselamatan kerja yang dikerjakan setiap dua kali dalam sebulan. Sosialisasi ini bertujuan agar *Rating* dapat mengambil pelajaran berharga, dimana dalam pengarahan tersebut *Safety Officer* memberikan program yang berkaitan tentang pentingnya keselamatan kerja. Program tersebut diantaranya berupa pengarahan, pelatihan dan penayangan video – video tentang manajemen keselamatan kerja yang apabila tidak diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal maka akan menimbulkan bahaya dan resiko kecelakaan kerja.

Dengan meningkatkan sosialisasi manajemen keselamatan kerja terhadap *Rating* di atas kapal dengan memberikan pengarahan dari *Rating* lama dan bimbingan prosedur keselamatan kerja dari *Safety Officer*. Hal tersebut dapat memberikan pengetahuan tentang Manajemen keselamatan kerja agar *Rating* dapat mengetahui dan mengerti tugas dan tanggung jawabnya serta meningkatkan kesadaran *Rating* akan pentingnya keselamatan kerja di atas kapal.

Nakhoda kapal hendaknya melaksanakan sosialisasi prosedur keselamatan kerja terhadap ABK secara terus menerus dan berkesinambungan, hal ini dapat dilaksanakan mengikuti jadwal dari *safety meeting* di atas kapal. Hal ini dapat memberikan pengetahuan terhadap ABK untuk menjalankan aktivitas sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang ada.

Pelaksanaan sosialisasi prosedur keselamatan kerja di atas kapal diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja yang mungkin terjadi di atas kapal MV. SEA SALMON, sehingga terciptalah suasana kerja yang baik dan berhasil guna.

Para Anak Buah Kapal yang baru (*non* pengalaman) yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan ABK yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan kondisi kapal, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga memerlukan familiarisasi agar dapat menjalankan tugas – tugasnya sesuai prosedur kerja dengan baik.

Tujuan dilakukannya sosialisasi kepada ABK yang baru diantaranya untuk menutup perbedaan antara kecakapan atau kemampuan ABK dengan permintaan jabatan dan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja ABK dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi meskipun usaha-usaha tersebut memakan waktu, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat ABK menjadi lebih produktif.

Lebih lanjut, sosialisasi membantu mereka dalam menghindarkan diri dari ketertinggalan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik meskipun ABK baru telah menjalani orientasi dengan baik, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus diberikan familiarisasi dalam bidang tugas-tugas mereka.

Sosialisasi, bagi seorang ABK sesuai dengan bidangnya secara umum dan khusus, proses pengenalan akan memakan waktu yang agak lama

karena proses ini juga mencakup aspek operasi yang artinya harus menyesuaikan dengan jadwal kerja dari perusahaan, dimana ABK akan diberikan praktek secara langsung terjun pada operasi yang sesungguhnya. Diharapkan dalam proses tersebut ABK akan dapat meningkatkan pengetahuannya akan kegiatan *transshipment*. Khusus bagi ABK yang baru pertama kali ditempatkan di kapal, Nahkoda atau Muallim satu mempunyai tugas tambahan untuk mendidik ABK tersebut, oleh karena pembiasaan ABK dengan tugas baru mutlak diperlukan demi mempertahankan standar sesuai dengan *Safety Management System (SMS)* secara terus-menerus dengan tingkat kinerja yang efektif, baik dalam operasi normal maupun dalam keadaan darurat. Dalam hal ini haruslah dipilih metode yang paling sesuai dan yang sedapat mungkin didasarkan atas latihan-latihan pada jadwal pembiasaan yang ada dan berpedoman pada prosedur standar operasi dari perusahaan.

2) Memberikan Pelatihan Khusus Kepada Muallim I

Muallim I adalah seseorang yang bertanggung jawab penuh atas keselamatan kerja dan memegang peranan sebagai pengawas kerja *Rating* dan memberikan instruksi kepada kepala kerja (Bosun). Selain itu, *chief Officer* memiliki kewajiban untuk menjelaskan manajemen kerja dan keselamatan kerja, mengawasi *Rating* untuk disiplin serta memperingatkan *Rating* apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan manajemen kerja maupun keselamatan kerja tersebut.

Untuk mendapatkan *chief Officer* yang berkualifikasi, perusahaan melakukan sistem merekrut *chief Officer* yang profesional dan berpengalaman di bidangnya. Perusahaan harus lebih selektif dalam hal penerimaan *chief Officer* yang hendak bekerja di atas kapal. Seorang *chief Officer* juga akan menjadi contoh atau panutan bagi *Rating* serta motor penggerak utama di lapangan, maka seorang *chief Officer* tidak hanya sekedar mengetahui manajemen, tetapi juga dapat menerapkan dalam pekerjaan sehari – hari di atas kapal. Misalnya pada saat berada di Area tempat kerja, dalam menggunakan alat – alat

keselamatan kerja agar tidak membahayakan keselamatan jiwa *chief Officer* tersebut dan *Rating* lain akan mengikuti manajemen keselamatan kerja yang dilakukan *chief Officer*.

Upaya untuk meningkatkan pemahaman tentang manajemen kerja yang telah dibuat oleh perusahaan salah satunya memberikan pelatihan kepada *chief Officer* yang akan bekerja di atas kapal. Pelatihan tersebut menjelaskan manajemen kerja yang berisi tentang cara kerja, tugas dan tanggung jawab. Perusahaan juga senantiasa memberikan pelatihan khusus di atas kapal terhadap semua awak kapal disetiap ada kesempatan yang dinilai tidak mengganggu operasional kapal.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan atau dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para rating baru untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Perusahaan harus memberikan pelatihan tentang manajemen keselamatan kerja terhadap *chief Officer*. Tujuan dari pelatihan ini untuk mengevaluasi setiap hasil kerja dan memberikan masukan – masukan kepada *chief Officer* mengenai cara kerja sesuai dengan manajemen yang telah dibuat oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Manajemen harus tetap dilaksanakan walaupun pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan sudah berulang – ulang dilaksanakan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan lancar dan aman serta resiko kecelakaan kerja dapat di hindari.

Apabila *chief Officer* yang sudah bekerja di atas kapal kurang profesional dan memiliki pengetahuan yang minim mengenai manajemen keselamatan kerja, Nakhoda sebagai pimpinan dan

pemegang kekuasaan tertinggi di atas kapal memberikan pengarahan dan pelatihan kepada chief Officer. Setelah itu nakhoda mencontohkan cara memberikan pelatihan dan briefing tentang manajemen keselamatan kerja terhadap *Rating*. Nakhoda juga memberikan buku pedoman tentang keselamatan kerja kepada *chief Officer* agar dapat dipelajari dan segera dipahami oleh *chief Officer*. Kemudian nakhoda mengawasi dan memperhatikan perkembangan *chief Officer* di atas kapal dalam menjalankan maupun mengarahkan prosedur keselamatan kerja yang wajib dipatuhi seluruh awak kapal sehingga tidak terjadi pelanggaran dan meminimalisir resiko kecelakaan kerja di atas kapal.

Pelatihan pekerjaan adalah sebagai petunjuk pengerjaan yang diberikan secara langsung kepada ABK tersebut agar mereka tahu tentang bagaimana cara melakukan pekerjaannya dengan baik.

a) Pelatihan

Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada ABK dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan atasan dan ABK sebagai bawahan serupa dengan tutor siswa.

b) Penugasan Sementara

Penempatan ABK pada posisi tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan ABK terlibat dalam pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

c) *Vestibule Training*

Program latihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, dapat dilakukan dengan cara Mualim satu atau Bosun memberikan *training* atau praktek kepada ABK yang dikatakan baru dengan pekerjaan di atas kapal.

d) Latihan Sensifitas / *Responsive*

Suatu metode dimana ABK belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab

pekerjaan. Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar, karena belajar adalah proses seumur hidup. Oleh karena itu program pendidikan dan latihan harus bersifat kontinyu dan dinamis.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Melalui pengembangan ABK yang ada sekarang, akan mengurangi ketergantungan perusahaan pada penarikan tenaga kerja baru. Bila para anak buah kapal dikembangkan secara tepat, promosi dan transfer lebih mungkin dipenuhi terlebih dahulu secara internal dan juga menunjukkan kepada ABK bahwa mereka juga mempunyai kesempatan karier. Manfaat pengembangan juga akan dirasakan perusahaan melalui peningkatan kontinuitas operasi-operasi dan semakin besar rasa keterikatan ABK terhadap perusahaan.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Pengawasan dari Perwira Jaga Dalam Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Kerja Kepada *Rating*

Evaluasi terhadap alternatif pemecahannya yaitu :

1) Memberikan Familiarisasi Kepada Pengawas Tentang Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Kerja

Keuntungannya :

- a) Dapat meningkatkan pemahaman tentang manajemen keselamatan kerja sehingga pengawas / safety officer dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
- b) Pelaksanaan manajemen keselamatan lebih optimal

Kerugiannya :

- a) Membutuhkan waktu untuk melaksanakan familiarisasi
- b) Perlu kedisiplinan dalam melaksanakan pengawasan

2) Pemberian Sanksi Kepada Pengawas Yang Tidak Tegas Pada Saat Menjalankan Tugas

Keuntungannya :

- a) Dapat meningkatkan kedisiplinan pengawas dalam melaksanakan tugasnya
- b) Pengawasan manajemen keselamatan lebih maksimal

Kerugiannya :

Membutuhkan ketegasan dalam pemberian sanksi

b. Kurangnya Pengalaman *Rating* Tentang Manajemen Keselamatan Kerja Di Atas Kapal

Evaluasi terhadap alternatif pemecahannya yaitu :

1) Pelaksanaan Sosialisasi Manajemen Keselamatan Kerja Kepada *Rating* Di Atas Kapal

Keuntungannya :

- a) Dengan sosialisasi maka rating lebih memahami manajemen keselamatan kerja di atas kapal
- b) Rating dapat melaksanakan manajemen keselamatan kerja dengan baik

Kerugiannya :

Membutuhkan waktu untuk melakukan sosialisasi

2) Memberikan Pelatihan Khusus Kepada Mualim I

Keuntungannya :

- a) Pelatihan dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan manajemen keselamatan kerja
- b) Pengembangan kualitas sumber daya manusia

Kerugiannya :

- a) Membutuhkan waktu untuk pelatihan

- b) Pelatihan sering terkendala dengan jadwal operasional kapal yang padat.

3. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Pengawasan dari Perwira Jaga Dalam Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Kerja Kepada *Rating*

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka pemecahan masalah yang dipilih yaitu :

Pemberian sanksi kepada pengawas yang tidak tegas pada saat menjalankan tugas

b. Mengadakan Sosialisasi Manajemen Keselamatan Kerja Kepada *Rating* Di Atas Kapal

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka pemecahan masalah yang dipilih yaitu :

Pelaksanaan sosialisasi manajemen keselamatan kerja kepada *rating* di atas kapal

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam Bab III, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan dari Perwira Jaga dalam pelaksanaan manajemen keselamatan kerja kepada *rating* sehingga pada saat sandar *rating* kurang memperhatikan ketegangan tali, sewaktu tali putus menciderai lengannya. ini disebabkan kurangnya pengetahuan pengawas tentang prosedur keselamatan kerja kurangnya tegasnya pengawasan manajemen keselamatan kerja oleh perwira jaga pada *rating*.
2. Kurangnya pengalaman *rating* tentang manajemen keselamatan kerja di atas kapal sehingga terjadi insiden lengan *Rating* terkilir saat melakukan pembongkaran sewaktu hujan. Ini dikarenakan kurangnya sosialisasi manajemen keselamatan kerja oleh Mualim I dan kurangnya pengetahuan Mualim I dalam pelaksanaan prosedur manajemen keselamatan

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran untuk langkah langkah pencegahan kecelakaan sebagai berikut :

1. Untuk Perwira di atas Kapal
 - a. Perwira Jaga hendaknya dapat selalu memberikan pengawasan pada perwira dan *Rating* agar tetap selalu mengikuti standar operasional prosedur yang diberikan oleh perusahaan.
 - b. Perwira Jaga hendaknya memberikan sosialisasi pada bawahannya agar menjalankan tugas kesehariannya sesuai aturan standar manajemen keselamatan kerja.

2. Untuk Perusahaan Pelayaran
 - a. *Safety Officer* hendaknya agar dapat memperhatikan alat-alat keselamatan kerja dan memberikan pelatihan pada bawahannya.
 - b. Perusahaan hendaknya memberikan pelatihan khusus kepada Muallim I agar dapat melaksanakan prosedur manajemen keselamatan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (2015). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Jakarta : Balai Pustaka
- Hasibuan, Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksari.
- International Labour Office (ILO-2015)*
- Lindley R. Higgs and Keith Mobley. (2002). *Maintenance Engineering Handbook*”, *3rd Edition*. McGraw-Hill Companies Inc., New York
- Masram. (2015). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama
- Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta
- Siswanto, B. Sastro Hadiwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT. Raja Gravindo.
- Suma'mur. (2015). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.
- SOLAS 1974 amandement 2017
- Yasin, Sulchan. (2017). *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Yunita. (2015). *Manajemen K3*. Jakarta : Rineka Cipta
- _____ *Standard Operating Procedure (STS Transfer Operation plan 2013)*.
- _____ <https://jurnalmaritim.com> tentang *Transshipment* yang diakses pada tanggal 07 Agustus 2021



AHT.WINNING PIONEER 9

PRINCIPAL PARTICULARS

Call sign	:	V3ZG3
Imo Number	:	9632648
Port of Registry	:	BELIZE CITY
Length overall	:	37.00M
Length BP	:	32.60M
Beam Moulded	:	11.40M
Depth moulded	:	4.95M
Draft designe	:	4.05M
Gross tonnage	:	472 (est.)
Net tonnage	:	141 (est.)
Hull material	:	Steel
Bollard pull	:	50 t (approx.)
Trial Speed	:	12.0 Knots
Endurance	:	25 days (approx.)
Class notation	:	BV Class*MACH*Anchor Handling Tug".Unrestricted Navigation

MACHINERY PROPULSION

Main engine	:	2X2200bhp@1800RPM Cummins QSK60-M
Power Take Off	:	1 P.T.O for one of the m/e
Reduction gear	:	5.76:1
Propeller	:	2 X kaplan type with nozzles
Bow thruster	:	1 X FPP type of approx 3 t thrust
Main generator	:	3 X 250kWe Cummins QSM11-DM, 415V/3Ph/4 poles/0.8p.f.
Emergency diesel generator	:	1 X 36kW

DECK/AHL EQUIPMENT

Anchors,chain cables & mooring lines	:	2 X stockless bower type,660kg each;12 lengths x27.5M x 30mm dia.U2 steel stud link chains;2 x220M long polypro Pene mooring rope of min.6MT breeking strenght
Anchor windlass	:	1 x hydraulic type of 37.6 Kn@9M/min for 30mm dia,stud Link chain,double gypsies

Hydraulic anchor handling/towing winch : devic capaci	waterfall double drum type upper drum c/w spooling E lower drum c/w warpinghead of 380mm dia;drum Ty 750M x 50mm dia,(SWR);local & remote control steel Rope Not provided
Storage reel platform :	1 x 10 t
Shark jaws / Tow Pin :	1 set xhydraulic type of 200 t
Tugger winches / Capstan :	2 x hydraulic type of 5 t@ 15M/min each
Provisional Crane :	1 x 2 t @ 6M

CARGO CAPACITY

Deck cargo :	308.24T
Clear deck area :	105M ²
Deckloading :	2.5t/M ²
Fuel oil :	280M ³
Fresh water :	70M ³

DISCHARGE RATES

Fuel oil cargo :	100M ³ /hr@60M head
Fresh water cargo :	100M ³ /hr@60M head
Bilge & Ballast :	1 x 36M ³ /hr@30M head

SUPPLY & DRAINAGEPLANT

Freshwater presure set :	2 X 0.75Kw,2800rpm,220/150 40psi
Seawater presure set :	2 X0.75Kw,2800rpm,220/150 40psi
Sewage treatment plant :	for 15-20 men(per MARPOL)
Oily bilge water separator:	1 x 0,5M ³ (per IMO)

FIRE FIGHTING SYSTEM

External:FiFi-~~4~~

Fire Monitor :	2 x 600M ³ /hr @ 12 bar
Fire Pump :	1 x 1200M ³ /hr @ 14 bar
Foam capacity :	10M ³
Dispersant capacity :	5M ³

Internal

Emergency fire pump of 300M³/hr 60M head
 Fixed CO₂ system in engine room and paint store
 Fire smoke detection and alarm system
 Fire main,portable fire extinguisher,fireman'soutfit,fire bucket

NAVIGATION EQUIPMENT

GMDSS A3 :	1 Set
HF/MF radiotelephone :	1 set
VHF radio telephone :	2 set
Inmarsat C LR/T built in :	1 set
EPIRB :	1 set
Radar transponder :	1 set
Wizard windspeed :	1 set
NBDP printer unit :	1 set
Speed log :	1 set
Navtex receiver :	1 set
GPS navigator :	1 set
AIS :	1 set
Echo sounder :	1 set
X-Band Radar :	1 set
Autopilot :	1 set



韦立(几内亚)船舶管理公司
WINNING (GUINEA) SHIP MANAGEMENT SARL

SMI-05-01

CONTRACT CREWLIST

VESSEL : AHT WINNING PIONEER 9 **lag :** BELIZE **LifeRaft Capacity :** 4 (15 Person) **DATE :** 27-Jul-21
PORT : KAMSAR **Public Phone NO :** +224 624 69 57 52 **Master Phone NO :** +224 624694130

S/N	Name	Rank	Nationality	Date of Birth	Passport Number	Exp. Date	Date Joined	Date Completed Contract	VISA EXP DATE	REMARK
1	HERMANUS SASOMBO	Master	INDONESIA	29-Jan-78	B 8215379	24-Nov-22	02-May-21	02-Nov-21	IN PROGRESS	OFFICE
2	DOMINGGU SRATNO M.	C/O	INDONESIA	17-May-87	B 8917126	21-Dec-22	02-May-21	02-Nov-21	IN PROGRESS	OFFICE
3	MUHAMMAD RIZAL HAMID	2nd/O	INDONESIA	15-Mar-94	C 7187732	21-Jan-26	02-May-21	02-Nov-21	IN PROGRESS	OFFICE
4	MOHAMMAD YUSUF MUJIN	C/E	INDONESIA	27-Mar-77	C 7186429	19-Oct-25	02-May-21	02-Nov-21	IN PROGRESS	OFFICE
5	AGUS SUKRISNO	2/E	INDONESIA	27-Oct-80	C 0749921	5-Jul-23	21-Sep-20	21-Mar-21	IN PROGRESS	OFFICE
6	DANIEL SETYAWAN	3rd/E	INDONESIA	22-Apr-92	C 6861464	25-Sep-25	23-Jan-21	23-Jul-21	IN PROGRESS	OFFICE
7	MOHAMMAD ARIF	AB	INDONESIA	17-Jan-93	C 4880201	15-Oct-24	02-May-21	02-Nov-21	IN PROGRESS	OFFICE
8	DESFIALI	AB	INDONESIA	12-Dec-81	C 6489637	11-Feb-25	27-Dec-20	27-Jun-21	IN PROGRESS	OFFICE
9	BAGUS GANDHI SUKARNO	AB/COOK	INDONESIA	21-Aug-80	C 7386756	19-Oct-25	02-May-21	02-Nov-21	IN PROGRESS	OFFICE
10	SUMARJO	OILER	INDONESIA	24-Sep-82	C 7791786	16-Feb-26	07-Mar-21	07-Sep-21	IN PROGRESS	OFFICE

Joiners during the month :	NAME	RANK	DATE	REMARK
	DESFIALI	AB	18-Jul-21	
	SUMARJO	OILER	27-Jul-21	

Offsigners during the month :	NAME	RANK	DATE	REMARK
	BASO NAHRING	AB	20-Jul-21	
	DHOFIAR HASTO	OILER	24-Jul-21	