

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KETERAMPILAN PELAYANAN
AWAK KAPAL UNTUK MENUNJANG PENGOPERASIAN
PADA KAPAL MULTICAT ASL BEAVER**

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

Oleh :

ROBERTO SIMATUPANG

NIS : 02495 /N-I

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2021**

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : ROBERTO SIMATUPANG
NIS : 02495/N-I
Program Pendidikan : Diklat Pelaut - I
Jurusan : ANT-1
Judul : **Upaya Meningkatkan Ketempilan Pelayanan Awak Kapal Untuk Menunjang Pengoperasian Pada Kapal MULTICAT ASL BEAVER**

Jakarta, Juli 2021

Pembimbing Materi

Capt. Fausil. MA

NIP. 19571201 199203 1 001

Pembimbing Penulisan

Capt. Sajim Budi Setiawan, M.M.

NIP. 19690616 199903 1 001

Mengetahui :
Ketua Jurusan Nautika

Capt. Bhima S. Putra MM
Penata (III/c)
NIP. 19730526 2008 12 001

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : ROBERTO SMATUPANG
NIS : 02495/N-I
Program Pendidikan : Diklat Pelaut - I
Jurusan : ANT-1
Judul : **Upaya Meningkatkan Keterampilan Pelayanan Awak Kapal Untuk Menunjang Pengoperasian Pada Kapal MULTICAT ASL BEAVER**

Penguji I



Capt. Suhartini.S.SI.T..M.A

Penata (III/d)

NIP. 19800307 200502 2 002

Penguji II

Yudhiyono, S.SI., M.T.

Penata (III/c)

NIP. 19820130 200912 1 004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Nautika

Capt. Bhima S.Putra MM

Penata (III/c)

NIP. 19730526 200812 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini dengan berjudul : **“Upaya Meningkatkan Keterampilan Pelayanan Awak Kapal Untuk Menunjang Pengoperasian Pada Kapal MULTICAT ASL BEAVER ”**. Sebagai persyaratan untuk memenuhi Kurikulum Program Upgrading ANT-I yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Penulis menyadari akan keterbatasan waktu dan kemampuan di dalam penyusunan kertas makalah ini, sehingga masih banyak kekurangan dan hasilnya belum sempurna. Oleh karena itu penulis membukakan diri untuk menerima kritik dan saran-saran yang bersifat positif guna perbaikan makalah ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga makalah ini dapat terwujud terutama kepada :

1. Amiruddin MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Bhima S.Putran MM selaku Ketua Program Studi Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Bapak Dr.Alimuktar Sitompul.MT, selaku Kepala Devisi Pengembangan Usaha.
4. Capt Fausil MA, selaku Dosen Pembimbing Materi.
5. Capt. Sajim Budi Setiawan., MM. selaku Dosen Pembimbing Penulisan.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan makalah ini.
7. Rekan-rekan Perwira Siswa Diklat Pelaut ANT-I Angkatan LVIII Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
8. Istri, anak serta kedua orang tuaku yang selalu memberikan dukungan moral dan doanya selama ini.

Semoga makalah ini dapat membawa manfaat bagi penulis dan para pembaca yang berkenan membacanya.

Jakarta, 28 Juli 2021

ROBERTO SIMATUPANG
NIS : 02495/N-I

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN MAKALAH.....	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH.....	3
1. Identifikasi Masalah	3
2. Batasan Masalah.....	3
3. Rumusan Masalah	3
C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian.....	4
D. METODE PENELITIAN.....	5
1. Teknik Pendekatan.....	5
2. Teknik Pengumpulan Data.....	5
3. Subjek Penelitian	6
4. Teknik Analisis Data	6
E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	6
1. Waktu Penelitian	6
2. Tempat Penelitian.....	6
F. SISTEMATIKA PENULISAN	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. TINJAUAN PUSTAKA	8
1. Definisi Upaya.....	8

2. Definisi Meningkatkan	8
3. Defenisi Pelatihan	9
a. Definisi Pelatihan	9
b. Metode Pelatihan	10
c. Pelatihan Olah Gerak Kapal.....	11
d. Pelatihan untuk Meningkatkan Keterampilan ABK	12
4. Definisi Keterampilan.....	12
a. Pengertian Terampil / Skill Dalam Pengoperasian	12
b. Belajar Menjadi Terampil dan berkopentensi dalam Pengoperasian MULTICAT	13
5. Definisi Prosedur Kerja.....	15
6. Definisi Kinerja.....	16
7. Definisi Disiplin.....	17
8. Familiarisasi.....	20
9. International Safety Management Code (ISM Code), Edisi 2014.....	21
10. Peraturan Nasional yang Berkaitan dengan Kemampuan ABK yang Bekerja di Atas Kapal	22
11. Standard Operating Procedure (SOP) di Atas Kapal.....	22
B. KERANGKA PEMIKIRAN	24
BAB III	25
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	25
A. DESKRIPSI DATA	25
B. ANALISIS DATA.....	27
1. Kurangnya Prekuensi latihan Keterampilan Crew Pada Saat Bekerja Di Kapal	27
2. Kurangnya Maksimalnya Frekuensi Perawatan diatas Kapal	29
C. PEMECAHAN MASALAH.....	32
1) Alternatif Pemecahan Masalah	32

2) Evaluasi Pemecahan Masalah	41
3) Pemecahan Masalah yang Dipilih	42
BAB IV	44
KESIMPULAN DAN SARAN	44
A. KESIMPULAN	44
B. SARAN	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Mengingat pentingnya fungsi kapal yang tidak hanya sebagai sarana transportasi laut yaitu sebagai pengangkut penumpang dan barang di laut tetapi juga mempunyai peranan penting untuk menunjang kegiatan reklamasi dan pembangunan pelabuhan yaitu jenis multicat. Kapal jenis ini dirancang untuk dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan khusus seperti bongkar dan muat material-material dari baik material padat, cair dan curah, *anchor handling/running anchor*, menangani *cargo barge*, keperluan survey, mengatasi atau mengisolisir pencemaran di laut agar tidak semakin meluas.

ASL Beaver dimana penulis bekerja sebagai Nakhoda adalah kapal jenis *Multicat milik ASL Marine Offshore Pte Ltd*, salah satu perusahaan yang melayani jasa pelayanan pendukung pekerjaan pembangunan, produksi dan reklamasi pelabuhan dan penimbunan lepas pantai yang mana berkantor pusat di Singapore. Perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi pemasangan Caisson (*platform*), pemasangan pipa bawah laut serta penyewaan kapal-kapal (*offshore support vessels*), (*utility vessels*), (*tugs and barge*), (*multi porpouse vessel*).

Seiring banyaknya reklamasi dan konstruksi pelabuhan yang ditemukan di daerah dan berbagai negara, maka diperlukan kapal sebagai sarana transportasi laut yaitu sebagai pengangkut barang antara pelabuhan atau mengantar material ke berbagai Hopper dredger dan Barge maupun dari pelabuhan ke lokasi projek reklamasi dan sebaliknya, dan juga pekerja *anchore hadling* begitu *lifting Job*, untuk pekerjaan itu dibutuhkan kapal Multicat ASL BEAVER adalah jenis Multicat *vessel* yang beroperasi di Project Reklamasi Singapore.

Kapal jenis ini harus dapat dioperasikan pada perairan dalam maupun dangkal, di daerah sekitar pengerukan alur dan maupun dermaga yang sebagian besar mempunyai ruang untuk olah gerak yang relatif sempit. Untuk melakukan pekerjaan tersebut maka kapal harus diawaki oleh Perwira dan Anak Buah Kapal (ABK) yang

mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus untuk bekerja kapal multicat yang beroperasi *project recalamation* .

Dalam operasinya kapal tidak jarang mengalami kendala-kendala, keterlambatan karena kecelakaan-kecelakaan kecil sampai serius disebabkan kurangnya keterampilan kerja Perwira dan ABK, seperti kapal membentur *hopper dredging* atau dermaga, kapal kontak dengan *anchor buoy*, kapal kandas, muatan jatuh ke laut, baling-baling kapal terbelit jaring, *wire* dan atau tali kapal sendiri. Di atas kapal Multicat ASL BEAVER, penulis mencoba untuk memecahkan masalah-masalah tersebut, karena dampak dari kejadian-kejadian itu telah merugikan banyak pihak. Agar operasi kapal lancar maka harus diketahui kendala-kendala apa yang dihadapi oleh kapal dan bagaimana cara mengatasi kendala-kendala tersebut.

Frekuensi latihan keterampilan dan perawatan di atas kapal tidak berjalan sesuai jadwal karena mobilitas kapal yang tinggi. Sehingga diperlukan rencana atau jadwal pelatihan yang harus dilaksanakan, demikian juga tugas-tugas ABK dalam pelatihan harus tertulis dengan jelas. Tugas dan pelaksanaan sudah ditempel di dinding, *messroom* perwira dan anak buah kapal (ABK) serta Anjungan. Walaupun latihan-latihan tersebut sudah terjadwal tetapi kadang-kadang tidak dapat dilaksanakan dan hanya dibuat laporan kemudian ditulis dalam buku Harian Kapal.

Kejadian yang pernah penulis alami diantaranya yaitu ketika kapal sandar di *Dredger Cutter Nile River* pemecah batu didasar laut, untuk menunggu pekerja yang sedang bekerja di atas *dredging*, kapal biasa ikat aman di lambung kanan *dredging*. Karena waktu sandar yang lama maka seharusnya diperhatikan pasang surut permukaan air laut, kemudian memperhatikan perubahan arah dari arus pasang atau arus surut juga memperhatikan perubahan dari arah angin dan juga pergerakan *dredging* yang lagi beroperasi semua itu akan mempengaruhi keadaan aman semula kapal, akibatnya nahkoda terlambat mengambil aksi dan buritan kapal berbenturan langsung dengan *pipe line connection dredging*,

Kejadian lainnya seperti badan kapal membentur *body ship* di dredger, ketika kapal akan sandar untuk menurunkan penumpang dan membongkar material ke *Dredger Cutter*. Setelah mendapat ijin dari *Radio room* untuk sandar di *dredger* maka pihak kapal mempersiapkan segala sesuatu untuk ikat di area bongkar muat. Ketika kapal sudah mendekati area bongkar muat dimana ruang olah gerak sangat sempit

dikarenakan banyak wire jangkar yang melintang, dilakukan komunikasi antara anjungan dengan ABK di deck kapal dan Nakhoda menanyakan posisi dan jarak ke bongkar muat, untuk bahan pertimbangan Nakhoda mengolah gerak kapal karena pandangan Nakhoda ke deck tidak bebas karena terhalang dengan adanya muatan container di deck kapal, tetapi karena ABK memperkirakan jarak buritan kapal dengan area bongkar muat sehingga kapal membentur *frame pipe line*, Berdasarkan masalah di atas penulis tertarik untuk menyusun makalah dengan judul “**Upaya Meningkatkan Keterampilan Pelayanan Awak Kapal Untuk Menunjang Pengoperasian Pada Kapal Multicat ASL BEAVER**”.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya frekuensi latihan keterampilan crew pada saat bekerja di kapal
- b. Kurangnya familiarnya Junior master dalam mengolah gerak kapal
- c. Crew yang belum menguasai tugas dan tanggung jawabnya sehingga berakibat pada kinerja yang kurang baik dan tingkat keselamatan yang menurun.
- d. Kurang maksimalnya frekuensi perawatan diatas kapal
- e. Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara master senior dan master junior
- f. Kurangnya koordinasi antara pihak kapal dengan perusahaan

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya pembahasan masalah yang berkaitan dengan kualitas dan pelayanan awak kapal, khususnya di kapal jenis Multicat maka penulis membatasi pembahasan pada makalah berkisar tentang:

- a. Kurangnya Frekuensi latihan keterampilan crew pada saat bekerja di kapal
- b. Kurang maksimalnya frekuensi dalam perawatan diatas kapal

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan hubungan (Korelasi) dan pengaruh (Regresi)

pembahasan pada makalah ini sebagai berikut:

- a. Mengapa keterampilan crew pada saat bekerja di atas kapal tidak terampil?
- b. Apa yang menjadi penyebab kurang maksimalnya Frekuwensi perawatan diatas kapal?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pembuatan Makalah ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apa yang menyebabkan kurangnya keterampilan crew bekerja diatas kapal,sehingga dapat mengurangi resiko-resiko terjadinya kecelakaan.
- b. Untuk mengetahui apa penyebabnya kurang maksimalnya frekuensi terhadap perawatan kapal.sehingga semakin dapat terlaksana melakukan perawatan kapal

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penulisan makalah ini adalah sebagai bahan pengetahuan bagi dunia akademik (lembaga pendidikan) dan bagi dunia pelayaran khususnya bagi pelaut dan perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang Project Reklamasi, seperti dibawah ini :

a. Aspek Teoritis

Penulis berharap dari hasil penulisan ini akan bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi rekan-rekan pelaut lain,menambah pengetahuan bagaimana upaya meningkatkan keterampilan kerja ABK di atas kapal Multicat berbagi pengetahuan dan pengalaman sesama teman pelaut khususnya sesama Perwira Siswa di STIP Jakarta.

b. Aspek Praktisi

Sebagai bahan masukan dan saran kepada perusahaan dimana penulis bekerja yaitu ASL Marine Offshore Pte Ltd sehingga dapat mengoptimalkan kinerja

armadanya, serta memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pencarter kapal, diharapkan dapat memberi sumbang saran pengetahuan dan pengalaman kepada teman seprofesi dalam meningkatkan kerja ABK sesuai pengalaman penulis selama bekerja diatas kapal Multicat ASL Beaver saat beroperasi di Reclamation Project Phase Terminal 1 (PPT1) Singapore.

D. METODE PENELITIAN

1. Teknik Pendekatan

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

- a. Deskriptif kualitatif yaitu mendeksripsikan bagaimana masalah dapat terjadi dan mengatasi masalah tersebut sehubungan dengan kondisi yang terjadi sehingga semua awak kapal bisa lebih memahami.
- b. Study kasus, dengan menggunakan pendekatan ini data yang dikumpulkan yaitu tentang pelayanan awak kapal dapat disesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya dan dibandingkan dengan teori yang menunjang serta prosedur-prosedur kerja yang dibuat oleh perusahaan sehingga mendapatkan sesuatu yang lebih dalam peningkatan kualitas dan pelayanan awak kapal di atas kapal MULTICAT.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data penulis didalam pembuatan makalah ini, menggunakan teknik-teknik pengumpulan data antara lain sebagai berikut:

- a. Observasi
Penulis menggunakan pengamatan secara langsung di Multicat ASL BEAVER terutama terhadap pelayanan awak kapal, sehingga operasional kapal berjalan lancar.
- b. Studi Kepustakaan
Penulis mengambil referensi dan buku-buku dan catatan yang berhubungan dengan pelayanan awak kapal di kapal Multicat
- c. Teknik komunikasi langsung (Wawancara)
Wawancara dengan melakukan tanya jawab dengan semua crew untuk

mendapatkan data-data selengkapnya dan sejauh mana pengetahuan Anak Buah Kapal tentang prosedur kerja di kapal Multicat dan pendapat yang dilakukan nahkoda untuk mengatasi masalah tersebut.

3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh awak kapal Multicat ASL BEAVER.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang ditampilkan bersifat deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan data yang ditemukan dilapangan dan membandingkan dengan teori/aturan yang ada.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dibuat selama penulis bekerja sebagai Nakhoda di Multicat ASL BEAVER dalam kurun waktu Februari 2017 sampai dengan September 2019.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Multicat ASL Beaver milik ASL Marine Offshore Pte Ltd yang beroperasi di perairan Singapore Project Reclamation PPT1.

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 (STIP) Jakarta. Dengan sistematika yang ada maka diharapkan untuk mempermudah penulisan makalah ini secara benar dan terperinci. Makalah ini terbagi dalam 4 (empat) bab sesuai dengan urutan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan makalah ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian dan 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 sesuai dengan pengalaman penulis selama bekerja di atas Multicat ASL Beaver. 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 kesimpulan 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

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Adapun teori yang penulis ambil yaitu tentang:

1. Definisi Upaya

Upaya menurut Mangkunegara (2017) adalah “usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtiar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdayaguna dan berhasil guna sesuai dengan yang dimaksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan”. Upaya sangat berkaitan erat dengan penggunaan sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan tersebut, agar berhasil maka digunakanlah suatu cara, metode dan alat penunjang lainnya.

Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapaitujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar Upaya juga diartikan sebagai bagian yang dimainkan oleh orang atau bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan Dari pengertian tersebut dapat diambil garis besar bahwa upaya adalah sesuatu hal yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu

2. Definisi Meningkatkan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia peningkatan mengandung arti menaikkan. Menaikkan dalam artian bahwa segala sesuatu usaha untuk mengangkat sesuatu hal dari yang semula memiliki posisi yang rendah menuju kepada posisi yang lebih tinggi.

Moeliono seperti yang dikutip Sawiwati, peningkatan adalah sebuah cara atau usaha untuk mendapatkan kembali keterampilan atau kemampuan menjadi lebih baik.

Menurut Adi S (2016:19) meningkatkan berasal dari kata tingkat. Tingkat dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas, sedangkan meningkatkan berarti memajukan. Secara umum, meningkatkan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Meningkatkan juga dapat berarti penambahan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, meningkatkan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

3. Defenisi Pelatihan

a. Defenisi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dalam Jurnal (Mulyani, 2017) “pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori”.

Menurut Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagia dari investasi SDM (*human investman*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan demikian meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Widodo (2017:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pelatihan bagi karyawan/awak kapal merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan/awak kapal semakin terampil dan mampu melaksnaakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera.

Ekonomi tenaga kerja membagi program pelatihan menjadi dua yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan karyawan/awak kapal meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum.

Ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja,
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan,
- 3) Menghindari keusangan manajerial,
- 4) Memecahkan permasalahan,
- 5) Orientasi karyawan baru,
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

b. Metode Pelatihan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Supriyatin (2016:59) metode pelatihan meliputi:

1. On the Job

Para peserta pelatihan bekerja ditempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan ini dibedakan dalam 2 (dua) cara. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya. Cara formal yaitu *operation* menunjuk seorang karyawan /awak kapal senior untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

2. Vestibule

Metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau simulator training yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka

mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

3. *Demonstration and Example*

Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, metode ini sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasanannya, bahkan jika perlu boleh dicoba mempraktekannya.

4. *Simulation*

Merupakan situasi atau pekerjaan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

5. *Apprenticeship*

suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukaran sehingga para awak kapal /karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran).

7. *Conference* (rapat), *Programmed Instruction*

Metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

c. Pelatihan Olah Gerak Kapal

Olah gerak kapal yang aman bergantung pada berbagai faktoryaitu karakter manuver kapal, faktor manusia (pengalaman dan keterampilan operator, tindakan yang diambil saat menghadapi tekanan, dll.), kondisi lingkungan sebenarnya, dan tingkat pembatasan area perairan. Hasil analisis terhadap korban dan angka kecelakaan menunjukkan bahwa dari setiap kasus, diantaranya diakibatkan oleh kesalahan manusia, dan tingkat kerusakan yang sama buruknya merupakan akibat dari kapal dengan kendali yang

buruk. Pelatihan olah gerak kapal merupakan salah satu metode paling efektif untuk meningkatkan keselamatan di laut. Tujuan dari pelatihan di atas adalah untuk menguasai pengetahuan teoretis dan praktis mengenai olah gerak kapal dalam berbagai situasi berbeda yang dialami saat latihan di laut. Oleh karena itu, simulator sangat efektif untuk pelatihan praktik karena modelnya dirancang semirip mungkin dengan kondisi lingkungan dan konteks nyata yang akan dihadapi oleh para pelaut.

d. Pelatihan untuk Meningkatkan Keterampilan ABK

Dalam Konvensi Internasional tentang standar pelatihan, sertifikasi dan pengawasan (STCW) 1978 mengatur standar untuk nakhoda, mualim, dan petugas jaga yang berada pada kapal-kapal niaga di laut lepas. Sesuai dengan tahunnya STCW tersebut diadopsi pada tahun 1978 oleh konferensi di Organisasi Maritim Internasional (IMO) di kota London. Aturan STCW ini mulai berlaku pada tahun 1984. STCW 1978 adalah yang pertama untuk menetapkan persyaratan dasar untuk menetapkan persyaratan dasar untuk pelatihan, sertifikasi, dan petugas jaga untuk ABK di perairan/tingkat internasional. Sebelumnya standar pelatihan, sertifikasi pelatihan dan perwira petugas jaga ditetapkan oleh masing-masing pemerintah yang terkait, biasanya praktek kinerjanya tidak mengacu pada negara lain.

Dan juga tercantum dalam ISM CODE yang terdapat pada seksi 6.5. Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur untuk mengidentifikasi setiap pelatihan yang mungkin diperlukan dalam mendukung SMS dan memastikan bahwa pelatihan tersebut disediakan untuk semua personel terkait.

4. Definisi Keterampilan

a. Pengertian Terampil / Skill Dalam Pengoperasian

Terampil adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik

sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. Berikut ini adalah berbagai pendapat tentang skill menurut para ahli, yaitu:

- a) Menurut Gordon, skill adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.
- b) Menurut Nadler, skill adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau diartikan sebagai implikasi dari aktifitas.
- c) Menurut Higgins, skill adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.
- d) Menurut Iverson, skill adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

Jika disimpulkan, keterampilan/skill berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

b. Belajar Menjadi Terampil dan berkopentensi dalam Pengoperasian MULTICAT

Prinsip 'Belajar sambil mencoba langsung untuk menjaadi terampil' sebagai metode pelatihan saat berada di atas kapal atau instalasi lepas pantai adalah suatu hal yang tidak tepat, mengingat tingginya biaya akibat terjadinya kesalahan dan pengaruh buruknya pada lingkungan. Seluruh pelatihan tersebut harus dilakukan di darat, di mana para awak kapal, kapal dan peralatan dapat diuji tanpa menimbulkan risiko dalam kondisi apa pun.

Untuk itu sebelum bekerja diatas kapal Kapal Multicat membutuhkan Kursus simulator /trainig ,ini ditujukan bagi mualim kapal proyek yang telah berpengalaman, namun dengan sedikit pengalaman atau belum berpengalaman dengan kapal ASD Z-Multicat system Kursus simulator ini adalah perpaduan antara materi teori, simulasi, dan pemahaman lengkap tentang panduan Z-Drive Workbook yang ada diatas kapal yang akan dipelajari yaitu

1. Prinsip-Prinsip Desain Kapal Multicat
2. Sistem Mekanik Kapal Multicat
3. Prinsip-Prinsip Manuver Kapal Multicat Z-Drive
4. Dasar-Dasar Olah Gerak Kapal Multicat Dalam kerja *Anchore handling Lifting Job*

5. Komunikasi
6. Penanganan Masalah
7. Manuver Dasar Kapal Barge, Hopper
8. Manuver kapal Multicat ringan - dengan atau tanpa arus
9. Evaluasi Kompetensi Multicat Prosedure kerja
10. Teori dan praktik kapal tunda penarik dalam mode kawal
11. Teori, praktik, dan pengoperasian tuas kemudi
12. Mempersiapkan Keterampilan Sebagai Awak Kapal Multicat

Menurut Tommy Suprpto, Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi, MedPress, Yogyakarta, Cet. 8, 2016, hlm. 135. Menjaga reputasi yang baik merupakan modal utama bagi seorang Awak kapal dan nahkoda. Reputasi yang baik akan memudahkan dalam membuat jaringan dan memperkenalkan skill/ terampil baru. Keterampilan membangun reputasi perlu ditingkatkan dengan merencanakan dan melaksanakan perbuatan yang membawa citra diri yang positif.

Perwira /awal kapal yang berhasil adalah seorang yang mampu mengenali peluang dengan baik. Mengenali peluang merupakan hal yang sangat penting. Peluang tersebut tidak harus menjadi hal yang pertama, karena yang kedua bisa menjadi lebih baik, atau yang ketiga justru tampil beda. Untuk sukses di dunia keahlian dalam berkompetensi, seorang *tug master*/perwira deck itu harus cerdas dan terampil seperti layaknya seorang samurai yang bukan hanya tahu ilmu pedang saja, tetapi juga terampil menggunakannya serta kreatif dalam setiap gerakan manuvernya. Berikut adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang yang bisa terampil dalam berkopetensi didalam setiap profesi, yaitu:

- a) Keterampilan dasar (*basic literacy skills*), adalah keterampilan dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca menulis, berhitung, serta mendengarkan.
- b) Keterampilan konseptual (*conseptual skills*), adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi. Ini mencakup kemampuan perusahaan untuk melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan dan memahami hubungan antara bagian yang saling bergantung, mendapatkan, menganalisa, dan

menginterpretasikan informasi yang ilmu atau pengalaman yang kita dapatkan.

- c) Keterampilan administratif (*administrative skills*), adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan ke awakan kapal dan pengawasan. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk mengikuti kebijaksanaan dan prosedur, mengelola dengan kebijakan terbatas dari perusahaan, dan sebagainya. Kemampuan ini adalah merupakan perluasan dari kemampuan konseptual.
- d) Keterampilan teknis (*technical skills*), adalah keterampilan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur, atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu.
- e) Keterampilan hubungan manusiawi (*human-relation skills*), adalah keterampilan mengembangkan hubungan yang harmonis diantara semua anggota lembaga atau organisasi. Keterampilan ini berkenaan dengan kemampuan seorang ke perwira kapal dalam bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi para bawahannya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- f) Keterampilan dalam pengambilan keputusan (*decision making skills*), adalah keterampilan untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai solusi alternatif atas permasalahan yang dihadapi. Ada tiga tahapan utama dalam pengambilan keputusan, yaitu:
 - 1. Merumuskan masalah, mengumpulkan fakta, dan mengidentifikasi alternatif pemecahannya.
 - 2. Mengevaluasi setiap alternatif dan memilih alternatif yang terbaik.
 - 3. Mengimplementasikan alternatif yang terpilih, menindaklanjutinya secara periodik, dan mengevaluasi keefektifan yang telah dipilih tersebut.

5. Definisi Prosedur Kerja

Menurut Wijaya, D., & Irawan, R. (2018). Prosedur adalah urutan-urutan pekerjaan clerical yang melibatkan beberapa orang yang disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang sama terhadap penanganan transaksi perusahaan yang berulang-ulang.

Rifka R.N menyatakan (2017:75) “prosedur adalah urutan kerja atau kegiatan yang terencana untuk menangani pekerjaan yang berulang dengan cara seragam atau terpadu”.

Suasana batin/psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi/perusahaan yang menjadi lingkungan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau tidak berjalanya prosedur kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya untuk mengikuti prosedur yang ada. Dengan kata lain setiap pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Keamanan dan kepuasan kerja ini bermaksud untuk tercapainya kondisi SDM yang mendukung kemampuan untuk mewujudkan prosedur kerja yang mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja, baik dari segi fisik maupun psikis. Kondisi yang diwujudkan itu adalah perasaan aman dan puas dalam melakukan pekerjaan, karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Tercapainya tujuan ini sebagaimana telah disebutkan diatas akan mampu meningkatkan kesediaan bekerja keras dan mengikuti prosedur yang ada dengan moral dan disiplin kerja yang tinggi. Ditinjau dari aspek management suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki sikap tingkah laku, keterampilan, pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.

6. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

7. Definisi Disiplin

Menurut Sutrisno, dkk (2016) disiplin yaitu salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Suatu keadaan tertib dimana para pengikut tunduk dengan senang hati pada pemimpinnya. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Secara Etimologi disiplin berasal dari bahasa lain *Desible* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan waktu kata tersebut berubah menjadi *discipline* yang artinya kepatuhan yang menyangkut tata tertib. Disiplin memerlukan integritas emosi, dalam mewujudkan keadaan.

Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional, Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya (tata tertib)

dalam melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki pengetahuan tertentu untuk mentaati suatu peraturan (*codes by order*). Jadi disiplin merujuk pada pelatihan seseorang/kelompok kerja untuk memakai standart kerja yang dirujukan pemberi kerja (organisasi), di mana ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif.

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan, dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri mereka bukan semata - mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin *preventif* di mana berbagai standard diketahui dan dipahami, bila para karyawan tidak mengetahui standar -standar apa yang harus dicapai mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik. Di samping itu manajemen hendaknya menetapkan standard -standar secara positif dan bukan secara negatif, seperti juga keamanan bukan jangan ceroboh, mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan -alasan yang melatar belakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya.
- b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menanggapi pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, atau kelesuan dan ketakutan. Sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang

ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu". Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda. Dari berbagai pengertian tersebut dapat disarikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban efisiensi.
- b. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- c. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*behaviour*).

Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai atau pelaksanaan agar subyek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman di mana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain.

Disiplin diri merujuk pada pelatihan yang didapatkan seorang untuk memenuhi tugas tertentu atau untuk mengadopsi pada perilaku tertentu, walaupun orang tersebut lebih senang melakukan hal yang lain.

Sebagai contoh, seseorang mungkin saja tidak melakukan sesuatu yang menuntutnya memuaskan dan menyenangkan dengan membelanjakan uangnya untuk sesuatu yang ia inginkan dan menyumbang uang tersebut pada organisasi amal dengan pikiran bahwa hal tersebut mengalami perubahan menjadi *discipline* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut kata tertib. Disiplin memerlukan integritas emosi dalam mewujudkan keadaan. Disiplin diri dapat bermula pada suatu hal yang kecil.

Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya, disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Disiplin kerja

adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan —peraturan perusahaan dan merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran di sini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

8. Familiarisasi

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. Pentingnya familiarisasi sesuai dengan STCW (Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers) 1978 sebagaimana telah di amandemen menyebutkan bahwa persyaratan minimum wajib untuk pengenalan (Familiarization) latihan keselamatan serta petunjuk-petunjuk (Basic Safety Training and Instruction) bagi semua pelaut. Setiap pelaut wajib diberikan latihan pengenalan dan wajib diberikan latihan dasar dan petunjuk-petunjuk keselamatan dan harus memenuhi standar kompetensi yang sesuai, dengan cukup.

Berdasarkan STCW Attachment 3 resolution 8, bagi setiap perusahaan hendaknya melaksanakan hal-hal berikut:

- 1) Menetapkan kriteria dan proses-proses untuk menyeleksi personil untuk menunjukkan standar-standar tertinggi pengetahuan teknis, keahlian dan profesionalisme.
- 2) Memantau standar-standar yang ditunjukkan oleh personil kapal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Mendorong semua perwira untuk berpartisipasi secara aktif dalam melatih perwira junior.
- 4) Memantau secara seksama dan meninjau kemajuan-kemajuan yang dicapai oleh personil junior dalam memperoleh pengetahuan dan keahlian selama

mngjalankan tugas diatas kapal.

- 5) Memberikan latihan penyegaran dan peningkatan (refreshing and updating) dengan interval-interval waktu yang sesuai dengan kebutuhan.
- 6) Mengambil langkah-langkah yang memadai untuk merangsang kebanggaan terhadap tugas dan profesionalisme para personil yang dipekerjakan. Pengarahan dan pengenalan dalam sebuah familiarisasi bertujuan agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. Para ahli banyak berpendapat kalau suatu pengarahan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen. Karena merupakan fungsi terpenting maka hendaknya pengarahan ini benar-benar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin atau atasan di atas kapal. 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.

Jelas disini bahwa kewajiban seluruh crew kapal harus dibekali prosedur tersebut melalui familiarisasi dan training pengenalan sebelum naik ke atas kapal dan didokumentasikan dengan implementasi prosedur ini maka perusahaan menjamin bahwa seluruh personil yang terlibat di dalam *Safety Management System (SMS)*, memiliki pengetahuan yang standar dan bisa dipertanggungjawabkan.

Dalam familiarisasi, bagi seorang awak kapal deck maupun engine 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 pencharter, dimana awak kapal akan diberikan praktek secara langsung terjun pada operasi yang sesungguhnya. Diharapkan dalam proses tersebut awak kapal akan dapat meningkatkan pengetahuannya akan alat-alat kerja kapal.

9. International Safety Management Code (ISM Code), Edisi 2014

International Safety Management (ISM) Code berarti kode manajemen keselamatan internasional untuk pengoperasian kapal yang aman dan untuk pencegahan pencemaran yang diadopsi oleh organisasi melalui resolusi A.741 (1B), yang dapat diamandemen oleh organisasi tersebut, dengan syarat bahwa amandemen dengan ketentuan-ketentuan dalam ayat VIII dari konvensi yang ada

yang berkenaan dengan prosedur-prosedur amandemen tersebut sesuai dengan annex selain dari bab 1.

Bagian A Penerapan *International Safety Management Code*

1) Sub section 6.2

Perusahaan harus memastikan bahwa tiap-tiap kapalnya:

- a) Diawaki oleh Pelaut-Pelaut yang berkualifikasi, bersertifikat dan sehat secara medis berdasarkan persyaratan nasional dan internasional.
- b) Diawaki dengan benar agar mencakup semua aspek-aspek dalam menjaga pengoperasian kapal yang aman.

10. Peraturan Nasional yang Berkaitan dengan Kemampuan ABK yang Bekerja di Atas Kapal

Undang-undang pelayaran No.17 tahun 2008 pada Bab XIV yang berisi tentang sumber daya manusia yang menerangkan pasal 266 ayat 3 dan 4 dapat disimpulkan bahwa perusahaan pelayaran mempunyai kewajiban untuk memberikan kontribusi untuk menunjang tersedianya tenaga pelaut yang andal. Dengan aturan tersebut akan mengikat perusahaan pelayaran untuk memberikan pelatihan, familiarisasi dan pendidikan kepada para pelaut untuk mendapatkan pelaut yang handal.

11. Standard Operating Procedure (SOP) di Atas Kapal

Menurut Darmayanti. (2017:20) (*Standard Operating Procedure* dapat diartikan sebuah dokumen sistem tata kerja yang mengatur secara rinci kegiatan-kegiatan operasional perusahaan agar terlaksana secara baik dan sistematis. Annie (2016) menambahkan bahwa *International Conference on Harmonisation* (ICH) juga memberikan arti tak jauh berbeda, SOP dimaknai sebagai “*detailed, written instructions to achieve uniformity of the performance of a specific function*”.

Menurut Arnani. P (2016:31) pada dasarnya SOP (*Standard Operating Procedure*) adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Oleh karena prosedur kerja yang dimaksud bersifat tetap, rutin, dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dibakukan menjadi dokumen tertulis yang disebut sebagai *Standard Operating Procedure* atau disingkat SOP. Dokumen tertulis ini selanjutnya dijadikan standar

bagi pelaksanaan prosedur kerja tertentu tersebut. Selain itu di dalam bukunya, M. Budihardjo (2014 :10) juga menyebutkan sebagai suatu *manual* prosedur kerja, dokumen SOP perlu memiliki beberapa kriteria yang pada dasarnya dimaksudkan agar dokumen SOP yang dihasilkan, benar-benar unggul, dapat diandalkan, serta sejauh mungkin bermanfaat bagi organisasi ataupun perusahaan yang mengaplikasikannya. Beberapa kriteria yang dimaksud adalah :

- a. Penyusunan kalimat dengan bahasa sederhana dan mudah dimengerti.
- b. Mudah diaplikasikan.
- c. Mudah dikontrol.
- d. Mudah diaudit.
- e. Mudah diubah, disesuaikan perkembangan.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Berikut ini penulis merumuskan kerangka pemikiran yang berhubungan dengan masalah yang teridentifikasi.

Upaya Meningkatkan keterampilan Pelayanan Awak Kapal Untuk Menunjang Pengoperasian Pada Kapal Mulicat Vessel

IDENTIFIKASI MASALAH

- Kurangnya keterampilan crew pada saat bekerja di kapal
- Kurangnya familiarnya Junior master dalam mengolah gerak kapal
- Crew yang belum menguasai tugas dan tanggung jawabnya sehingga berakibat pada kinerja yang kurang baik dan tingkat keselamatan yang menurun.
- Kurang maksimalnya frekuensi perawatan diatas kapal
- Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara master senior dan master junior
- Kurangnya koordinasi antara pihak kapal dengan perusahaan

BATASAN MASALAH

Kurangnya Frekuensi latihan keterampilan crew pada saat bekerja di kapal

Kurang maksimalnya frekwensi dalam perawatan diatas kapal

RUMUSAN MASALAH

Mengapa keterampilan crew pada saat bekerja di atas kapal tidak terampil?

Apa yang menjadi penyebab kurang maksimalnya Frekwensi perawatan diatas kapal?

ANALISIS DATA

Kurangnya pengalaman crew yang bekerja di kapal

Kurangnya tanggung jawab crew bekerja di kapal

Pelaksanaan PMS di kapal tidak teratur

Kurang tepat waktu pengiriman *spare part*

PEMECAHAN MASALAH

Melakukan pelatihan kepada crew kapal sebelum bekerja di kapal

Memberikan pendampingan dan motivasi terhadap crew kapal

Mengontrol jadwal untuk perawatan kapal

Melakukan koordinasi dengan perusahaan

OUTPUT

Dengan melakukan pelatihan kepada crew kapal sebelum bekerja di kapal, memberikan motivasi terhadap crew kapal, mengontrol jadwal latihan-latihan dan untuk perawatan kapal mingguan, bulanan dan tahunan dan melakukan koordinasi dengan perusahaan sehingga tercipta kondisi yang baik untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan awak kapal untuk menunjang pengoperasian di Project

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Perusahaan ASL Marine Offshore Pte. Ltd merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak di bidang jasa, khususnya melayani perusahaan konstruksi dan reklamasi, memiliki banyak armada dengan beragam jenis kapal diantaranya Multicat ASL Beaver adalah jenis kapal Multicat yang bekerja untuk menunjang kegiatan reklamasi dan konstruksi pelabuhan. Multicat mempunyai panjang 32 meter (LOA) dengan lebar 12 meter, mampu berlayar dengan kecepatan 10 knot. Melayani beberapa *Dredger Cutter, Dredger Hopper Reclamation Construction* di Singapore, seperti diantaranya adalah *Project Dredging Internatioal PPT1* singapore, *Project reclamation* di pulau tekong, dan di indonesia daerah PAPUA BINTUNI yang pengelolanya perusahaan Boskalis dan *British Pertolium(BP). Singapore Project Reclamation PPT1* Multicat ASL Beaver Beroperasi selama 3 tahun,

Berdasarkan pengalaman yang penulis alami selama bekerja di atas kapal Multicat ASL Beaver, penulis mendapati beberapa kejadian untuk dijadikan bahan kajian dan objek penelitian:

1. Fakta Satu “Kuranginya keterampilan crew pada saat bekerja di kapal”
 - a. Ketika kapal melakukan running cargo pada tanggal 19 November 2018 untuk menunggu Pekerja yang sedang bekerja diatas *Dredger hopper Queen of Netherland*, kapal biasa ikat aman di dilambung tengah kapal Karena waktu sandar yang lama maka seharusnya diperhatikan pasang surut permukaan air laut, kemudian memperhatikan perubahan arah dari arus pasang atau arus surut juga memperhatikan perubahan dari arah angin dan pergerakan *dreger* waktu operasi semua itu akan mempengaruhi keadaan aman semula kapal akibatnya nahkoda terlambat mengambil aksi dan plat buritan kapal berbenturan langsung dengan *pipe cutter dredger*.

b. Kejadian lainnya, terjadi pada tanggal 16 februari 2019 yaitu *pipe hydrolic tugger winch* terbentur jangkar 40 ton saat dimuat dimain deck kapal. ketika kapal akan sandar untuk menurunkan penumpang dan membongkar muat material ke *dredger*. Setelah mendapat ijin dari *Radio room* untuk sandar di *dredger ambiorix* maka pihak kapal mempersiapkan segala sesuatu untuk persiapa memuat, Ketika kapal sudah sandar maka dilakukan kegiatan bongkar muat material Jangkar 40 Ton , dan container 20 feet ,kegiatan bongkar muat dilakukan komunikasi antara anjungan dengan crew di deck kapal dan operator crane dari dredger ambiorix menanyakan posisi dan jarak bebas di main *deck*, untuk bahan pertimbangan crew memberi arahan pada operator crane karena pandangan operator ke deck tidak bebas karena terhalang dengan adanya material lainnya,tetapi karena crew deck memperkirakan jarak *pipe hydrolic Tugger Winch* kapal dengan material jangkar 40Ton yang akan dimuat tidak tepat sehingga jangkar membentur pipa *hydrolic tugger winch*.

2. Fakta kedua “Kurang maksimalnya frekuensi perawatan diatas kapal”

Frekuensi perawatan di atas kapal tidak berjalan sesuai jadwal selama delapan (8) bulan dari Februari 2019 sampe September 20019 karena mobilitas kapal yang tinggi 24 jam tetap sibuk melanyani kegiatan Project hanya ruinitas *Tool Box* kerja setiap hari. Setiap kapal pasti sudah mempunyai jadwal-jadwal latihan-latihan dan perawatan kapal yang berupa perencanaan, sehingga tersusunlah rencana atau jadwal pelatihan dan perawatan yang harus dilaksanakan, demikian juga tugas-tugas crew dalam latihan-latihan dan perawatan harus tertulis dengan jelas. Tugas dan pelaksanaan sudah ditempel di dinding *messroom* perwira dan crew serta Anjungan. Walaupun perawatan tersebut sudah terjadwal tetapi kadang-kadang tidak dapat dilaksanakan dan hanya dibuat laporan kemudian ditulis dalam buku Harian Kapal. Di samping periode frekuensi perawatan harian, mingguan,bulanan,dan tahunan diatas kapal, seperti latihan pemadam kebakaran dan lain-lain yang harus dilaksanakan juga dan ada latihan-latihan khusus bersama yang tidak hanya melibatkan personel kapal tetapi juga para penumpang pekerja yang ada di *Dredger Dredger* serta kapal lain yang beroperasi di area *Project Reklamasi dan kontruksi pelabuhan Singapore* seperti misalnya latihan *H2S release (hydrogen sulfat)* dan juga

latihan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal *drill*.

B. ANALISIS DATA

Berdasarkan 2 (dua) masalah utama sebagaimana telah dijelaskan pada batasan masalah di bab I, maka penulis dapat menganalisis penyebab masalah masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Kurangnya Prekuensi latihan Keterampilan Crew Pada Saat Bekerja Di Kapal

Kurangnya latihan keterampilan crew dalam melaksanakan tugas-tugas melayani kerja project reklamasi membuat suatu kondisi yang menyebabkan operasional kapal terhambat di antaranya karena hal berikut:

a. Kurangnya pengalaman crew yang bekerja di kapal

Seharusnya crew yang akan ditempatkan di atas kapal harus mempunyai keterampilan untuk bekerja, khususnya terampil bekerja di kapal Multicat, baik keterampilan profesional, ketrampilan menggunakan peralatan kerja dan keterampilan menggunakan alat-alat keselamatan. Tetapi tidak sedikit crew yang datang kurang terampil bahkan ada yang tidak punya pengalaman sama sekali, kondisi seperti ini disebabkan beberapa hal diantaranya adalah kurang selektifnya perusahaan dalam penerimaan crew, karena crew diambil dari beberapa agen di beberapa Negara juga sehingga kualitas crew baru diketahui setelah bekerja di atas kapal, kalau sudah terjadi kondisi seperti ini maka peran Nakhoda dan Perwira senior sangat dibutuhkan untuk membina mereka. Tetapi tidak jarang Perwira senior kapal bersikap acuh tak acuh dan tidak memberi arahan, pelatihan dan motivasi kepada crew baru yang kurang berpengalaman atau kurang terampil tersebut. crew yang baru bekerja di kapal maupun yang sudah lama bekerja di atas kapal seharusnya tetap mendapatkan arahan, familiarisasi dan pelatihan tentang keselamatan, sistem kerja dan prosedur kerja yang benar secara berkesinambungan, tetapi pada kenyataannya hal ini jarang atau tidak dilakukan secara berkesinambungan, sehingga ikut mempengaruhi tingkat pengetahuan dan kemampuan dari crew untuk menerapkan prosedur kerja yang benar.

Hal ini juga dapat diakibatkan kurangnya familirisasi dan penyuluhan akan prosedur kerja meskipun hal itu telah diberikan pada saat pertama kali naik di atas kapal, yang biasa disebut *Introduction*. Hal ini untuk mengenalkan bagi crew yang baru naik terhadap lingkungan kerja yang baru, namun kenyataannya tiap crew berbeda dalam memahami penyuluhan dan pengarahan yang diberikan ada yang cepat menangkap ada yang lambat bahkan cepat lupa, hal ini tingkat pengetahuan mereka berbeda.

Crew yang baru bekerja di atas kapal tingkat pengetahuannya sangat berbeda dengan crew yang bekerja sudah lama. Pengalaman membuktikan bahwa crew yang bekerja lebih lama di kapal dan cukup berpengalaman menunjukkan *performance* kerja yang berbeda crew tersebut akan kelihatan lebih cepat dan sigap dalam bekerja juga terampil dalam menerapkan prosedur kerja dengan baik dan benar. Sebaliknya crew yang baru akan kelihatan lambat dalam bertindak ditambah lagi malas dalam bekerja.

Tingkat pelayanan bergantung dari sikap dari praktek crew yang bersangkutan, maka dari itu penyuluhan, familirisasi dan latihan-latihan crew terhadap prosedur kerja sangat diperlukan. Terpenting dari familiarisasi adalah supaya crew mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya di kapal. Terutama bagaimana cara menggunakan serta apa fungsi alat-alat kerja, tindakan apa-apa saja yang dilakukan jika kapal dalam keadaan darurat. Sehingga cara crew tersebut dapat terampil dan selalu mengutamakan keselamatan. Berbekal dari pengetahuan dan keterampilan, merupakan salah satu usaha meningkatkan pelayanan di kapal Multicat.

b. Kurangnya tanggung jawab crew bekerja di kapal

Faktor utama untuk meningkatkan keterampilan kerja crew adalah adanya kemauan dan kesadaran diri sendiri dari crew tersebut. Tanpa adanya kemauan dan kesadaran, usaha apapun yang dilakukan pihak luar tidak akan bisa merubah keadaan untuk meningkatkan keterampilan dari crew tersebut.

Hal ini bisa terindikasi pada waktu mereka melaksanakan latihan-latihan di atas kapal, mereka kadang-kadang terlihat ogah-ogahan dalam berlatih serta acuh tak acuh ketika, diperintahkan untuk memperagakan cara

mempergunakan alat-alat keselamatan, padahal ini penting sekali untuk keselamatan bersama apabila memang terjadi, kecelakaan atau hal-hal yang memerlukan keterampilan dari crew untuk menghindari terjadinya kerugian baik harta benda yang merupakan aset perusahaan maupun jiwa manusia seperti cacat atau meninggal dunia.

Demikian juga apabila ada pekerjaan extra atau lembur mereka lebih sering menolak dengan berbagai macam alasan yang dibuat-buat, seperti sudah bukan jam jaganya lagi, tidak ada tambahan uang lembur atau tidak mengerti cara mengerjakan, padahal pekerjaan itu harus diselesaikan dengan segera seperti kalau ada kekurangan sewaktu diadakan pemeriksaan atau survey.

Dengan adanya penolakan pekerjaan secara otomatis operasi kapal menjadi terganggu dan tidak tepat waktu seperti yang direncanakan, sehingga pemilik kapal atau penyewa komplain ke pihak kapal. Padahal jika crew lebih aktif bertanya apabila tidak mengerti dan lebih sering mengerjakan pekerjaan akan semakin cakap dan terampil seperti yang diharapkan.

2. Kurangnya Maksimalnya Frekuensi Perawatan diatas Kapal

Rendahnya tingkat disiplin crew terlihat dari banyaknya tugas yang disusun oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Sering terjadi adanya kendala dalam menciptakan kedisiplinan kerja misalnya penggunaan alat-alat keselamatan kerja dimana kurangnya kesadaran crew dalam melaksanakan tugas sehari - hari dan juga tidak mentaati peraturan dan prosedur-prosedur, baik itu yang dibuat oleh perusahaan maupun peraturan yang telah dibuat oleh pimpinan di atas kapal. Masalah lain yang juga mendorong rendahnya tingkat kedisiplinan crew adalah tidak adanya motivasi untuk bekerja lebih serius, hal-hal seperti ini sering terjadi dan tentu saja akan mengganggu serta menghambat jalannya pengoperasian kapal sebagaimana yang diinginkan. Kurang disiplinnya crew dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan telah membuat operasional kapal terganggu dan tentang kurang disiplinnya crew itu disebabkan karena:

- a. Pelaksanaan PMS dilaksanakan tidak teratur
 - 1) Jadwal perawatan di atas kapal Multiate ALS Beaver sudah disusun sedemikian rupa dalam perencanaan perawatan atau biasa dikenal

dengan istilah *Planned Maintenance System (PMS)*. Akan tetapi fakta yang terjadi di atas kapal perawatan tidak dilaksanakan sesuai PMS. hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya waktu untuk perawatan yang terbatas dikarenakan jadwal operasional kapal yang padat.

Jadwal operasional kapal yang padat mengakibatkan jadwal perawatan yang telah ditentukan tidak terimplementasikannya prosedur sistem perencanaan perawatan (PMS) yang terjadwal dalam periode waktu tertentu, ditambah lagi dengan sistem di mana dalam suatu perusahaan pengoperasian kapal di atur oleh pihak penyewa. Waktu yang tersedia untuk melakukan perawatan dan perbaikan di pelabuhan logistic sangat sedikit, sedangkan jadwal perawatan sudah seharusnya dilakukan.

Untuk perawatan kapal Multicat sudah tercatat dalam petunjuk buku manual, sedangkan untuk mengimplmentasikannya setidaknya diperlukan waktu sehari untuk melakukan perawatan tersebut, sementara fakta yang ada di lapangan pelaksanaan perawatan telah melampaui batas, namun pelaksanaan perawatan tak dapat dilakukan karena waktu yang sedikit dan kapal masih beroperasi.

Perawatan yang tidak dilakukan tepat waktu tentunya akan berpengaruh terhadap peralatan di atas kapal, sehingga menyebabkan pelayanan awak kapal di atas Multicat ASL Beaver kurang maksimal. Dengan demikian, agar pelayanan awak kapal di atas Multicat ASL Beaver dapat berjalan dengan baik, maka harus ditunjang dengan peralatan yang memadai. Untuk itu peralatan yang ada harus dipelihara dan dirawat sesuai dengan petunjuk manual dari peralatan tersebut.

2) Kurang tepat waktu pengiriman *spare part*

Lambatnya pengiriman suku cadang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor komunikasi. Komunikasi pihak darat dengan pihak kapal dalam pengadaan suku cadang yang belum terjalin dengan baik.

Komunikasi yang kurang baik menjadi salah satu penyebab keterlambatan pengiriman suku cadang mesin induk. Crew yang

bertanggung jawab dalam pengadaan suku cadang belum menjalin komunikasi yang baik dengan Nakhoda sebagai pimpinan di atas kapal dan *Chief Enginner* sebagai pimpinan di kamar mesin. Hal ini seringkali mengakibatkan keterlambatan dalam pengiriman suku cadang ke kapal.

Selain itu, pemesanan suku cadang yang melebihi batas harga yang ditentukan memerlukan persetujuan dari manajer, atau kalau lebih mahal lagi memerlukan persetujuan Direktur utama atau melalui rapat terbatas. Pemesanan barang biasanya dipesan dari tempat pembuat mesin yang jauh, baru dikirim lewat agen atau kantor sebelum ke kapal. Ini adalah prosedur yang berlaku di perusahaan.

Sumber daya manusia kurang berpengalaman, terutama orang-orang yang berada di kantor yang terlibat dalam pengadaan suku cadang, merupakan salah satu hambatan besar di dalam kelancaran penyediaan suku cadang mesin induk di atas kapal. Selain itu, penempatan orang yang tidak sesuai pada jabatannya dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya juga dapat menimbulkan sejumlah masalah, seperti kesalahan memesan suku cadang mesin induk, keterlambatan pengiriman, dan kecerobohan dalam penanganan suku cadang.

Dalam hal pengadaan suku cadang, sebelum melakukan permintaan akan suku cadang kepada pihak perusahaan, tentu harus diadakan pengambilan keputusan yang melibatkan pihak-pihak yang ada di atas kapal, agar pengadaan suku cadang di atas kapal tidak mengalami kekeliruan. Hal ini tentunya membutuhkan koordinasi yang baik antara pihak kapal dengan pihak perusahaan.

Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara pihak kapal dan pihak Perusahaan Pelayaran itu sendiri.

Koordinasi juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan sama penting dan setara dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, kesuksesan koordinasi akan menjamin keberhasilan

pelaksanaan pekerjaan atau pencapaian tujuan bersama di kapal.

Dengan menciptakan koordinasi, maka akan meminimalisir tingkat kesalahan dalam melakukan tindakan dalam hal pengambilan keputusan sendiri, sehingga dengan melakukan koordinasi antara seluruh crew di kapal pada umumnya dan disisi lain Pihak perusahaan pelayaran yang terkait dengan bagian pengoperasian kapal diharapkan akan mampu menciptakan komunikasi yang baik.

Dengan kemampuan komunikasi yang baik diharapkan pula pihak kapal dan pihak perusahaan pelayaran bersama-sama melakukan pekerjaan dengan baik dalam hal pengadaan suku cadang mesin, sehingga suku cadang di kapal selalu terpenuhi.

C. PEMECAHAN MASALAH

Dalam analisis pemecahan masalah yang dipecahkan adalah penyebab dari masalah yang timbul, sehingga dengan dipecahkannya penyebab maka permasalahan akan terpecahkan

1) Alternatif Pemecahan Masalah

dari penjelasan pada deskripsi data di atas, penulis dapat memberikan alternatif pemecahannya sebagai berikut:

a. Kurangnya Frekuensi latihan Keterampilan Crew pada saat Bekerja diKapal

Masalah tersebut dapat diatasi dengan cara:

- 1) Master senior dan begitu juga dari perusahaan Melakukan pelatihan dan pendampingan kepada crew kapal yang status training dan maupun sebelum bekerja di kapal.

Crew yang kurang mendapat pelatihan dapat ditanggulangi dengan mengadakan pelatihan di atas kapal baik secara langsung dilapangan atau dengan menyaksikan video *safety training*.

Mengacu pada *ISM Code 6.5* "Perusahaan harus menyusun dan memelihara prosedur agar dapat di tentukan pada setiap latihan yang

diperlukan dalam menunjang pelaksanaan SMS dan meyakini bahwa latihan dimaksud diberikan kepada seluruh personil terkait".

Code ISM ini telah tertuang dalam SMS yang diterapkan di atas kapal, oleh sebab itu Nahkoda dan perwira senior dituntut untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan kepada crew menyangkut prosedur kerja dan keselamatan kerja secara berkesinambungan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tetapi seperti yang telah penulis sampaikan pada bab sebelumnya bahwa latihan-latihan tersebut tidak selalu dapat dilaksanakan sesuai jadwal karena ada kendala mobilitas kapal yang tinggi dan terkadang cuaca yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pelatihan. Untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara menggabungkan latihan yang belum sempat dilaksanakan dengan latihan berikutnya dan ini harus sesegera mungkin dilaksanakan begitu ada kesempatan yang baik.

Peningkatan keterampilan crew juga bisa dilakukan dengan cara menyaksikan video *safety training*. Cara ini bisa dilaksanakan pada waktu jam-jam setelah jam makan, pada waktu coffe time, atau pada saat libur tidak ada kegiatan operasi kapal. Sehingga crew tetap bisa meningkatkan keterampilannya ketika latihan dilapangan sulit dilakukan.

Karena latihan adalah suatu kegiatan untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para crew, sesuai dengan keinginan bersama. Dengan latihan yang diberikan kepada crew, yang dilakukan secara berkesinambungan maka crew diharapkan mampu untuk mencapai sasaran dari pelatihan itu sendiri yaitu:

- a) Pekerjaan lebih cepat dan lebih baik
- b) Angka kecelakaan lebih kecil.
- c) Tanggung jawab lebih besar.
- d) Kelangsungan perusahaan lebih terjamin

Sesuai yang disyaratkan oleh STCW 1978 amandemen Manila 2010 tentang tanggung jawab perusahaan untuk memastikan bahwa pelaut-pelaut yang ditempatkan di atas kapal milik mana saja mengenal akan

tugas-tugasnya yang spesifik dan semua penataan kapal, instalasi, prosedur perlengkapan dan karakteristik kapal yang relevan dengan tugas-tugas rutinnya dan keadaan darurat.

Untuk kegiatan familiarisasi, komunikasi pimpinan dan pekerja memegang peranan penting apabila diharapkan efektifitas upaya yang besar. Adapun penyuluhan dan pengarahan dapat melalui poster, aneka poster yang bersifat lucu, menyediakan, menasehati dan menunjukkan bahaya khusus, dapat membantu keselamatan kerja. Poster-poster ini berguna untuk menghilangkan kebiasaan buruk, menunjukkan keuntungan jika berbuat selamat, dll. Poster hanya menunjukkan momentum dari aspek keselamatan kerja atau pencegahan kecelakaan. Pembuatan poster harus tahu betul tentang bagian-bagian dari poster tersebut. Ahli tehnik dapat mempertimbangkan teknisnya dan ahli jiwa membantu menilai efek psikologis.

Pemasangan poster-poster sebagaimana ketentuan perundangan, serta dipasang ditempat pekerja berkumpul dan terlihat oleh pekerja. Tidak disarankan dipasang di ruang makan, karena saat pekerja berada di ruang makan, sebaiknya melupakan sejenak keadaan atau kondisi pekerjaannya.

Diambil dari pernyataan EC. Alex nitisemito (1986) dalam bukunya Manajemen personalia jadi crew yang baru bekerja di atas kapal harus benar-benar melakukan familiarisasi, sehingga dengan demikian crew akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan benar dan tidak selalu tergantung sesama crew lain, pekerjaan di atas kapal menjadi efisien dan keselamatan kerja dapat ditingkatkan.

Dengan demikian familiarisasi yang dimaksudkan adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata, bimbingan dan lain-lain. Proses familiarisasi dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan, sebab familiarisasi hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Memang familiarisasi adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan. Tetapi seharusnya

latihan diberikan lebih efisien.

Setiap perusahaan yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, maka sama sekali tidak boleh meremehkan masalah familiarisasi ini. Memang ada beberapa karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang bersangkutan. Tapi dalam praktek jumlah karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri adalah sangat kecil. Disamping itu kemungkinan familiarisasi yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Karyawan lama dan yang sudah berpengalaman atau karyawan baru yang sudah berpengalaman perlu pula diberikan latihan. Dengan familiarisasi diharapkan pengembangan dari mereka untuk dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Mungkin familiarisasi dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan. Misalnya perubahan-perubahan teknologi, perubahan-perubahan metode kerja dan sebagainya menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang bersangkutan harus tetap merupakan pelopor bagi pelaksanaan familiarisasi bagi para karyawannya yang tidak kecil tetapi hasil yang diperolehnya jauh lebih besar daripada pengorbanan tersebut. Hal ini disebcrewan dengan dilaksanakan familiarisasi dapat diharapkan pekerjaan yang dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan sebaik mungkin, kecelakaan dapat dikurangi dan sebagainya. Hal ini semua merupakan keuntungan-keuntungan perusahaan yang dapat diperoleh dengan melaksanakan familiarisasi. Untuk lebih menegaskan arti pentingnya latihan maka disini akan kami berikan suatu ungkapan terkenal: "Lebih baik mandi keringat pada waktu familiarisasi dari pada mandi darah pada waktu pertempuran". Dari ungkapan ini dapat disimpulkan betapa pentingnya familiarfsasi bagi setiap perusahaan.

Jadi familiarisasi yang baik adalah sebelum kapal berlayar setiap crew

harus mengisi daftar check list diantaranya: komunikasi dengan orang lain di atas kapal tentang keamanan kapal, mengerti tentang tanda tanda informasi keselamatan, mengerti tanda alarm kapal, mengetahui apa yang dilakukan jika ada orang jatuh kelaut, mengetahui prosedur bagaimana cara meninggalkan kapal dalam mara bahaya, mengetahui tempat berkumpul jika kapal dalam marabahaya, mengetahui tempat *lift jacket* dan cara memakainya, mengetahui bagaimana cara menggunakan alat pemadam, cara menutup pintu ke air dan mengetahui aturan perusahaan dan pencarter yang berhubungan dengan keselamatan.

2) Memberikan pendampingan dan motivasi terhadap crew kapal

Kurangnya tanggung jawab untuk melaksanakan kerja dengan prosedur yang benar dapat dikurangi dengan memberikan motivasi berupa pengarahan atau ceramah pada setiap kesempatan secara terus menerus.

Pengertian motivasi dari H. Hadari Nawawi maka Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performan kerja atau pekerja motivasi disini sangat penting untuk merangsang atau mendorong dan mempengaruhi pola pikir dan kepribadian crew kearah yang diharapkan lebih baik khususnya dalam lingkungan pekerjaan.

Dalam memberikan motivasi perwira senior kapal dapat melakukan dengan cara memberikan pujian langsung yang tulus kepada crew jika telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja, sehingga crew yang bersangkutan merasa bahwa apa yang telah dilakukannya dihargai oleh pemimpinnya, dan menjadi contoh yang baik buat crew lain untuk dapat ditiru hal baik tersebut.

Motivasi juga dapat diberikan dengan menanamkan suatu doktrin, bahwa crew harus memiliki perasaan bangga pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan dan jabatannya, menunjukkan bahwa crew apapun jabatannya mereka sangat berperan terhadap kelancaran pengoperasian kapal.

Diharapkan dengan motivasi yang baik para crew bisa meningkatkan kesadarannya dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan semua pekerjaan di atas kapal sesuai dengan kapasitasnya masing-masing rapat yang diadakan dalam satu bulan sekali yang dipimpin oleh nakhoda dan diikuti oleh seluruh crew, untuk membacakan dan mengevaluasi pekerjaan-pekerjaan yang sudah dilakukan termasuk *drill* selama satu bulan dan saran saran seluruh crew mengenai pekerjaan yang telah dilakukan dan membicarakan rencana pekerjaan selama 1 bulan. Jika sedang tidak ada order kerja dari mitra kerja, setiap hari *chief officer* melakukan *morning briefing* kepada crew deck dan mesin untuk membicarakan rencana kerja perawatan harian.

b. Kurang Maksimalnya Frekuensi Perawatan Kapal

Agar perawatan dapat terlaksana secara maksimal dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengontrol jadwal untuk perawatan kapal

Perawatan terencana tidak terlaksana dengan baik disebabkan oleh beberapa faktor sebagaimana telah dijelaskan pada analisis data di atas. Oleh karena itu perlu dilakukan pengontrolan dalam jadwal perawatan kapal agar kegiatan perawatan dapat terlaksana sesuai jadwal yang telah direncanakan. Tentunya hal ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, dimana yang berperan dalam hal ini adalah crew kapal.

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang terampil dalam melakukan tugas perawatan di atas kapal perlu adanya pengarahan kepada crew khususnya mengenai prosedur perawatan yang benar. Pengarahan artinya pertemuan rutin yang dilakukan sebelum memulai suatu tugas atau pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan mengkoordinasikan personil dalam menjalankan tugasnya guna mencapai target atau tujuan tertentu. Manfaat melakukan pengarahan rutin sebelum melaksanakan aktifitas kerja diantaranya perkembangan atau progres pencapaian objektif dapat dipantau setiap hari. Selain itu permasalahan yang timbul dapat langsung diketahui, saling berkoordinasi dalam

menghadapi kendala dan mencari penyelesaiannya bersama, serta sebagai media komunikasi yang mudah dan efektif dalam menyatukan pendapat maupun ide yang dimiliki setiap personil.

Dalam melaksanakan perawatan yang telah dijadwalkan sesuai dengan *Planned maintenance system* (PMS), sebaiknya diberikan terlebih dahulu familiarisasi dengan cara memberikan pengarahan bagaimana melakukan perawatan yang diterapkan oleh manajemen kapal yang akan ditempati oleh crew dan memperlihatkan contoh dokumen, cara mengisinya, dan cara pelaporan sistem perencanaan perawatan tersebut. Sehingga dapat berjalan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan maupun pihak kapal karena dengan familiarisasi atau *education training* di kantor dapat mempercepat penguasaan bagian-bagian sistem pelaksanaan perawatan seperti menerapkan dan melakukan *checklist* untuk familiarisasi terhadap tugas dan kewajiban sesuai tanggung jawabnya dan juga alat-alat keselamatan.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu kebutuhan yang mendesak, untuk mencapai tujuan agar crew kapal yang bekerja dapat memahami dan mengimplimentasikan prosedur kerja, contohnya bagi crew kapal atau perwira kapal bagian mesin dan dek yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan atau menulis kegiatan pekerjaan, Perawatan, perbaikan agar terlebih dahulu dibekali atau *training* tentang tata cara penulisan atau pelaporan yang terbaru yang diterapkan oleh tiap-tiap manajemen perusahaan dalam melaksanakan *planned maintenance system* (PMS).

Dalam hal ini penerapan manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dilakukan sebagai berikut:

- a) Fungsi dan kedudukan sumber daya manusia, dimana orang dari berbagai latar belakang dan berbagai karakter yang berbeda satu sama lain, harus dapat disatukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, serta pemimpin dari pihak perusahaan maupun pemimpin dari pihak kapal harus mampu bersama-sama untuk merancang tujuan-tujuan yang akan dicapai,

seperti hanya nahkoda yang berhak melaporkan kejadian kecelakaan atau *incident* yang terjadi di atas kapal kepada pihak perusahaan, begitu juga terhadap apa yang terjadi dikamar mesin, para perwira atau masinis jaga harus melaporkan masalah yang terjadi baik itu kerusakan atau pekerjaan dalam tugas jaga kepada kepala kamar mesin.

- b) Perencanaan sumber daya manusia, yang merupakan suatu langkah tertentu dalam hal pengadaan sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan dan pekerjaan tertentu dikapal, seperti jabatan nahkoda dan KKM (kepala kamar mesin) harus mempunyai jiwa kepemimpinan (*leader ship*) sehingga dapat menjadi contoh yang bijaksana bagi para bawahannya.
- c) Mengadakan pelatihan khusus (*training*) para crew agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja dengan hasil yang maksimal dan tepat waktu.

Dengan pengontrolan jadwal perawatan serta dengan didukung sumber daya manusia yang terampil maka perawatan kapal dapat terlaksana dengan baik.

2. Mengontrol jadwal frekuensi latihan keterampilan

Kelancaran operasional kapal juga sangat tergantung pada koordinasi dan komunikasi antara kapal, kantor cabang dan kantor pusat secara terencana dan berkesinambungan. Komunikasi sangat penting karena beberapa pihak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi yang tidak tepat dan salah, menyebabkan prestasi kerja yang buruk. Menurut Murti Sumarni dan John Soeprihanto dalam bukunya Pengantar Bisnis, komunikasi merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam perencanaan pengadaan suku cadang, mengingat faktor waktu dan anggaran yang besar maka perlu suatu komunikasi yang efektif baik berupa:

- a) Komunikasi kebawah (*Downward Communication*) yaitu komunikasi pimpinan kepada bawahan, berupa petunjuk.
- b) Komunikasi keatas (*Upward Communication*) yaitu komunikasi kepada atasan dari bawahan, berupa laporan keluhan atau saran.
- c) Komunikasi horizontal (*Horizontal Communication*) yaitu komunikasi sesama crew kapal.

Dengan demikian setiap pihak harus dapat menempatkan posisinya masing-masing sesuai fungsinya dan birokrasi yang panjang dalam pengadaan suku cadang harus dapat dipotong yaitu salah satunya dengan cara menerapkan sistem manajemen desentralisasi, terlebih lagi sistem ini cocok untuk kapal-kapal yang berada diluar jangkauan staf darat dalam waktu yang lama.

Pada kenyataannya sedikit sekali pemilik kapal menghitung kebutuhan yang diperlukan sesuai dengan standar perawatan kapal yang diharuskan. Disini sering terjadi kesalah pahaman antara pihak kapal dengan pemilik kapal, pihak perlengkapan dan unit pembelian barang, atau pihak Bagian Teknik di darat. Standar perawatan yang aktual sangat dipengaruhi oleh kualitas keterampilan crew kapal. Sedangkan pihak kapal sudah merasa banyak memberikan laporan dan data dari kapal. Pengadaan suku cadang sebagai bagian perencanaan perawatan juga harus memperhitungkan biaya dan efektifitas waktu.

Keputusan dapat diambil tanpa melibatkan tingkatan yang lebih, sehingga waktu dapat dimanfaatkan dan lebih efisien, adanya pembagian tanggung jawab dan wewenang meskipun tetap tidak terlepas dari pengontrolan terpusat. Hal ini tanpa disadari merupakan training bagi pihak-pihak tersebut

Nahkoda dan Kepala Kamar Mesin agar ikut membuat keputusan yang dianggap perlu agar operasi kapal efisien, misalnya mengatur transaksi, baik pembelian maupun penerimaan suku cadang.

Goenawan Danuasmoro mengatakan dalam bukunya Manajemen Perawatan dalam sistem ini yaitu Sistem Desentralisasi mengikut sertakan Perwira di kapal dalam mengatur transaksi, baik pembelian maupun

penerimaan barang, dan dokumen-dokumen melalui penggunaan file pesanan dan file pengontrolan suku cadang. Sistem ini cocok untuk kapal yang berada diluar jangkauan fasilitas staf darat untuk waktu yang lama.

Jadi Perwira di kapal bisa langsung melakukan pembelian suku cadang, atau bisa langsung berhubungan dengan agen penjualan suku cadang dan melakukan transaksi sendiri. Di sini sudah langsung memotong jalur birokrasi yang panjang yang dilalui dalam pengadaan suku cadang.

Staf di darat hanya melakukan nasehat-nasehat dan petunjuk apa yang harus dilakukan pihak kapal dalam melaksanakan pengadaan suku cadang dan transaksinya, sementara Perwira di kapal menyampaikan laporan serta keluhan dan saran-saran kepada staf di darat.

2) Evaluasi Pemecahan Masalah

Berdasarkan alternatif pemecahan masalah di atas, penulis dapat mengevaluasi dari masing-masing pemecahan sebagai berikut:

a. Kurangnya frekuensi latihan Keterampilan Crew pada saat Bekerja di Kapal

- 1) Melakukan pendampingan dan pelatihan peralatan alat kerja crew diatas kapal, memberikan pemahaman untuk bisa lebih memahaminya arus pasang surut kepada crew kapal sebelum bekerja di kapal

Keuntungan:

- a) Crew yang bekerja di kapal memiliki keterampilan
- b) Crew yang baru bekerja di kapal memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing

Kerugian:

- a) Membutuhkan waktu untuk melakukan pelatihan.
- b) Masing-masing crew memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam menangkap pelatihan yang diberikan.

- 2) Memberikan motivasi terhadap crew kapal

Keuntungan:

- a) Crew kapal lebih semangat dalam bekerja

- b) Pekerjaan selesai tepat waktu

Kerugian:

- a) Membutuhkan biaya tambahan untuk memotivasi crew kapal.
- b) Menyita waktu Nakhoda untuk memotivasi crew kapal.

b. Kurang Maksimalnya Frekwensi perawatan diatas Kapal

- 1) Mengontrol jadwal perawatan di atas kapal dimana yang telah dibuat struktur jadwal dan susunan perawatan *Planing maintenance system (PMS)*

Keuntungan:

- a) Jadwal pelatihan pelatihan dan perawatan kapal dapat terlaksana sesuai yang direncanakan.
- b) Pengoperasian kapal lancar.

Kerugian:

- a) Menyita waktu istirahat bagi perwira.
 - b) Pengontrolan kadang tidak maksimal.
- 2) Melakukan koordinasi dengan perusahaan

Keuntungan:

- a) Maksimalnya permintaan kebutuhan sesuai pengoperasian kapal.
- b) Kegiatan perawatan kapal berjalan sesuai jadwal.

Kerugian:

Perusahaan terkadang kurang menanggapi permintaan dari kapal.

3) Pemecahan Masalah yang Dipilih

Berdasarkan beberapa pemecahan masalah diatas, penulis memilih pemecahan masalahnya sebagai beriku:

- a. Melakukan pendampingan pelatihan kepada crew kapal sebelum bekerja di kapal Calon crew kapal yang akan bekerja di atas kapal harus diberikan pelatihan terlebih dahulu. Diberikan pengarahan tentang tugas-tugas yang akan menjadi tanggung jawab masing-masing crew, sehingga ketika crew

sudah berada di atas kapal, mereka sudah memahami tentang prosedur yang berlaku. Dengan demikian pelayanan awak kapal di atas MULTICAT ASL BEAVER lebih optimal sehingga operasional kapal berjalan lancar.

b. Mengontrol jadwal frekuensi perawatan kapal

Pada alternatif pemecahan masalah di atas, telah dijelaskan bahwa perawatan kapal yang kurang maksimal dapat menyebabkan pengoperasian kapal dan peralatan kapal tidak berfungsi dengan baik. Hal ini berakibat pada pelayanan kapal yang kurang maksimal, oleh karena itu Nakhoda dan Kepala Kamar Mesin harus bekerja sama dalam mengontrol jadwal kegiatan untuk kapal, sehingga fasilitas dan peralatan peralatan yang ada di kapal dapat digunakan sebagaimana mestinya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kurang pengetahuan dan pemahaman olah Gerak kapal, membaca arah arus pasang surut dan, kurangnya familiarisasi dan penyuluhan tentang prosedur kerja serta minimnya penangkapan crew saat pemahaman penyuluhan, menunjukkan *performance* kerja antar crew yang berbeda terutama bagaimana cara menggunakan serta apa fungsi alat-alat kerja, Sikap acuh tak acuh crew merupakan masalah utama dalam meningkatkan keterampilan kerja crew sehingga tanpa adanya tanggung jawab dan kesadaran, usaha apapun yang dilakukan tidak akan bisa merubah keadaan untuk meningkatkan keterampilan dari crew.
2. Waktu yang tersedia untuk melakukan Periode perbaikan di daerah project sangat sedikit, sedangkan jadwal periode perawatan sudah seharusnya dilakukan sesuai jadwal. Operasional kapal yang padat mengakibatkan jadwal periode perawatan yang telah ditentukan, tidak sesuai prosedur sistem perencanaan perawatan (PMS) yang terjadwal dalam periode waktu tertentu.

B. SARAN

Sesuai dengan penjelasan yang telah diuraikan pada bagian pembahasan masalah, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. *Sebaiknya* Perusahaan memberikan pelatihan/Training untuk crew sebelum bekerja diatas kapal,
2. *Sebaiknya* crew yang lama memberikan pendampingan dalam latihan kerja bagi orang yang pemula bekerja diatas kapal, memberikan pengetahuan dalam pemahaman olah gerak kapal dan juga dalam pelatihan peralatan-peralatan kerja dan peralatan keselamatan kerja di kapal, dilakukan sesuai dengan perencanaan pelatihan keterampilan pengoperasian kapal yang dimana sesuai dengan *Standard Operation Procedure (SOP)*.
3. *Sebaiknya* ABK meningkatkan perawatan kapal agar perencanaan dalam hal perawatan dibuat lebih terarah serta sesuai dengan *Planned Maintenance System (PMS)* dan alat-alat perawatan kapal tidak mengalami kerusakan saat akan digunakan.
4. *Sebaiknya* Perusahaan menyediakan suku cadang yang berkualitas dan memadai di atas kapal agar perawatan dapat terlaksana dengan baik dan berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sedarmayanti. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi) Bandung: PT. Refika Adiatama.
2. Anggraini, L. (2018) 'Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat', Jurnal EKSEKUTIF, 15(1), pp. 260– 280.
3. Tommy Suprpto, Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi, MedPress, Yogyakarta, Cet. 8, 2016, hlm. 135.
4. Nata Liyas, J. Primadi, R. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat', Jurnal Lembaga Keuangan dan Perb
5. Hasibuan, M.S.P. (2017:10). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-19. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Mangkunegara, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya, Bandung.
7. Widodo, 2017, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
8. Basuki, Ismet dan Hariyanto. 2016. Asesmen Pembelajaran. Bandung: P.T Remaja Rosdakarya.
9. Soekamto, (2016), Teori Sosiologi tentang Perubahan Sosial, Surabaya : Ghalia Indonesia.
10. Budihardjo, M (2014), Panduan Praktis Menyusun SOP, Cetakan Pertama, Jakarta : Raih Asa Sukses
11. Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta
12. Rifka R.N., 2017, Step by Step Lancar Membuat SOP, Depok : Huta Publisher.
13. Mulyadi. 2016. Sistem Akuntansi (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
14. Wijaya, D., & Irawan, R. 2018). Prosedur Administrasi Penjualan Pada Usaha Jaya Teknika Jakarta Barat.
15. Undang-undang pelayaran No.17 tahun 2008 pada Bab XIV
16. *International Safety Management (ISM) Code*, IMO Publications.
17. <http://www.jejakpendidikan.com/2016/12/pengertian-upaya.html> diakses tanggal 20 Juli 2021.

LAMPIRAN

SHIP PARTICULAR

NAME VESSEL	:	ASL BEAVER
WORKBOAT REGISTER	:	SR 3651
GROSS TONAGE	:	521 T
CALL SIGN	:	9V3850
DESIGN DRAFT	:	3,2 M
IMO NUMBER	:	9786554
OFFICIAL NUMBER	:	400504
VESSEL TYPE	:	MULTICATS (WORK BOAT)
STEERING TYPE	:	ASD SISTEM
YARD NUMBER	:	H-1061
DATE OF BUILD	:	4 MARCH 2015
PORT OF REGISTER	:	SINGAPORE
BUILDER	:	PT ASL SHIPYARD INDONESIA
OWNER	:	LIGHTMODE PTE LTD
LENGTH(OVERALL)	:	33M
BERTDTH MOULDED	:	12 M
DEPTH	:	4,44 M
CLASSIFICATION SOCIETY	:	BUREAU VERITAS
MAIN PROPULSION	:	2X835 KW@1200 RPM(NIGATA)
DESIGN SPEED	:	10 KNOTS

Lampiran 1. Ship Particular

FORM 22								Regulation 31 (1)	
FLAG	SINGAPORE		IMMIGRATION ACT						
C/SIGN	9V3850		(CHAPTER 133)						
PIC	CHUA L A		IMMIGRATION REGULATIONS						
TEL	90225656		CREW LIST						
LOC									
MM	56581200								
MG	978654								
Towing Barge									
Name/Identification No. of			*Master/Owner/Charterer						
*Vessel/Train			ASL BEAVER						
Agents in Singapore			ASL OFFSHORE AND MARINE P		Gross Tonnage of Vessel		526		
			Type of Vessel						
Last place of embarkation			Date of arrival						
Next destination			Date of proposed departure						
No	Name	Sex	Date of Birth	Nationality	Travel Document No.	Expiry Date of Travel Document	Duties on Board	FIN Number	FIN Expiry
	ROBERTOSIMATUPANG	M	19/11/1980	INDONESIAN	Z 221420	22/Feb/2023	Master	G 4791125 X	22/10/2021
1	HENDRIK KAILUHU	M	07/06/1980	INDONESIAN	B8429665	01/03/2023	2d amaster	G2039297X	03/04/2022
2	HERI SUPRIYONO	M	15.04.1980	INDONESIAN	C2148340	27.03.2024	C/O	G6637186M	Pending
3	AYE KYAW KYAW TUN	M	29/10/1978	MYANMAR	MD426884	28/06/2023	C/E	G2252296T	11/11/2020
4	PARIS KANIGHI	M	01/10/1976	INDONESIAN	B5211747	08/11/2021	2nd/E	G5405118U	20/11/2020
5	AUNG KYAW HTOO	M	30/05/1981	MYANMAR	MB850718	10/11/2021	AB	G8515945W	10/10/2021
6	MYO KHINE	M	03/08/1979	MYANMAR	MC109419	30/03/2022	AB	G8742939W	15/11/2020
7	TUN ZAW MYINT	M	16/07/1981	MYANMAR	MB869532	24/11/2021	AB	G8147919L	28/11/2020
8	FEN MAXXEL TABA	M	31/03/1992	INDONESIAN	B69073355	08/08/2022	AB	G8544546X	10/08/2021
9	THEIN THAN SAN	M	21/04/1968	MYANMAR	MB839124	25/12/2023	AB	G8948288M	07/09/2022
10	KHIN MALUNG WIN	M	08/12/1985	MYANMAR	MD979583	14/02/2024	AB	G8913878M	07.01.2022
UPDATED: 29/09/2019									
I certify that the above information is, to the best of my knowledge and belief, true in every particular.									
Dated this day of 20									
*Master/Owner/Charterer/Agent									

Lampiran 2. Crew List

Drill type	Interval	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Remark
Abandon ship Drill	Abandon Ship (See note 1 & 2)	09	06	05	09	07	04	02	06	03	08	05	03	Planned month of drill
		14	11	16	29	28	24	10		24				Actual date of drill
	Life boat & Rescue Boat Launching and maneuvering (See Notes 3 & 5)		06			07			06			05		Launching drill can be conducted along with monthly abandon-ship drill (See Notes 3 & 5)
	Dedicated Rescue Boat Launching and maneuvering Drill (See Note 4)													Include training on Emergency Operation Mechanism
Operation and use of Life raft	Every Month	09	06	05	09	07	04	02	06	03	08	05	03	
Oil Spill Drill (every 2 Months)	Oil Spill Drill	09		12		21		16		17		12		1 Leak during bunkering, Transferring, Bursting of hose, breaking away of barge, hydraulic hose rupture, etc)
	IMDG cargo spill drill		13			21			13		12			
Fire and Explosion prevention drill (Monthly)	Fire on Deck (e.g. stores, containers)	09			09			12		08				(See notes 4) 14/05 - FIRE DRILL 20/06 - INCENDIARIES
	Engine room Fire (See note 10)	14		20				10						
	Accommodation Fire			05					10					
	Galley Fire			16					24					
	Fire in Hold Spaces					14						05		
	Fire whilst at berth					28		11					03	

Drill Schedule / Record Year: 2019 Vessel Name: ASL BEAVER

Drill type	Interval	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Remark
Critical Equipment Failure	Steering Failure and Emergency Steering		20		16		18		20		15		10	
	Gyro, Radar, ECDIS* and GPS Failure		28		29		19			17				*ECDIS Failure drill only on dual ECDIS vs)
	Failure of Main Electrical Power and operation of Emergency Generator			12					20					
	M/E failure, bow thruster failure (including request for Salvage)			16										
	Collision				23									
Damage Control Drill (Monthly)	Collision	23			15					10				
	Grounding		13				11				15			
	Flooding in Engine room				16						22			
	Structural Failure	23						09						
Rescue Drill (Monthly)	To encounter Heavy weather and Heavy Weather Damage				23				13				17	
	Man over board			19			18			17			17	Include drill on training on Plans and Procedures of Recovery of Person(s) from the Water
	Assistance to other vessel	23					25							
	Enclosed Space Entry and Rescue		06		16		11		06		15		10	

Drill type		Interval	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Remark
Training Drill (Monthly)	Use of LSA, SART, EPIRB, L/B w/t survival techniques, measures to prevent hypothermia, first aid, resuscitation etc.	Every 2 Months		20		16		25		13		08		17	
				28		15		14							
	Use of FFA, fire fighting techniques and precautions. First aid during various injury and exposure to IMDG cargo	Every 2 Months	23		05		21		16		17		19		
			31		16		25		10		24				
	Training in differentiating various alarms.	Every three months		13			21			06			19		
	Use of LSA in Heavy Weather	Every 3 months		20			14			20			12		
Operation of Main Engine from machine side	Every month	09	07	12	09	07	11	09	06	03	08	05	03	See note 5	
Emergency Communication Drill	Change of Command		18						13						
Emergency Towing Procedures	Every six months				23						15				
Breaking away from Jetty (During cargo work, bunkering operation etc)	Every six months				15			25						03	

Notes:

- When ¼ or more of the crew is relieved at a port, "Abandon Ship" & "Fire" drills must be conducted within 24 hours after leaving port. (For Ships of Japanese registry, drills on damage control and rescue boat must be added to the above).
- When a ship enters service for the first time or after modification of its major parts such as hull, engine plant, lifesaving appliances, and fire protection/firefighting appliances, "Abandon Ship" drill and "Fire drill" must be conducted before leaving port.
- Each lifeboat and rescue boat (except dedicated rescue boats) must be launched and maneuvered on the water at least once every 3 months. The 3 months shall count from the date of previous drill. It is not required to man the life boats from its stowed position, during lowering/hoisting.
- Rescue boat launching and maneuvering, with assigned crew members, and training on emergency operation on vessels having dedicated rescue boat, shall be basically done every month (if not practicable at some occasion the interval however shall not exceed 3 months)
- If free fall lifeboat, it shall be operated in the water at intervals not exceeding three months and shall be launched by either the free-fall method or simulated free fall at least every six months.
- When the Chief Engineer and/or First Engineer is replaced at a port, practice on the on the operation of the main engine from machine side must be conducted at the earliest opportunity.
- Every item required by "Basic Training and Familiarization Training" stipulated in Chapter VI of STCW95 must be included, if necessary, into the training items mentioned above.
- The monthly column shall include the planned date of drill/training at the top and actual date of completion at the bottom.
- Abandon ship, Fire, Damage Control and Training shall be conducted every month covering the scenario given in drill schedule.
- Various locations and scenarios shall be used for training to cover all possible emergencies. E/Room fire drill shall be conducted every 3 months covering fire at various location in engine room e.g. generator, purifier room, scavage space, Boiler platform, incinerator etc. (Reference SMS manual ZZ-S-P-11.10.03 sec 1.2).
- At beginning of every Quarter, updated record of Drill shall be sent to Company by filling up the Drill Schedule.

2nd Master: Jannes

Master: Roberto simatupang

Lampiran 3. Drill Schedule



MUSTER LIST ASL BEAVER

Muster & Emergency Stations = 7 short blasts followed by 1 long beep

Abandon Ship = Short, Long, Long Repeated 3 Times.

Fire = Continuous Ringing of Alarm.

No.	RANK	MAN OVER BOARD	ABANDON SHIP	FIRE	SOPEP
1	MASTER / 2nd MASTER	OVERALL COMMAND / NOTIFY AUTHORITIES (Harbor Master)	OVERALL COMMAND, HEAD COUNT / NOTIFY AUTHORITIES (Harbor Master)	OVERALL COMMAND, HEAD COUNT / NOTIFY AUTHORITIES (Harbor Master)	OVERALL COMMAND / NOTIFY AUTHORITIES (Harbor Master,)
2	2ND MASTER	LOWERING WORK-BOAT	COLLECT GMDSS- VHF RADIOS AND SPARE BATTERIES / SART AND DISTRESS SIGNALS	START FIRE PUMP/SHUT DOWN FUEL VALVES/ASSISTING FIRE TEAM. RELEASE NOVEC 1230	OPEN EMPTY OR SLACK TANK / STOP BUNKER OPERATION
3	CHIEF	HEAD SKIPPER MOB-BOAT	LAUNCH LIFE RAFT ON MASTER COMMAND	ON SCENE COMMANDER/FIRE TEAM LEADER	IN CHARGE OF DECK OPERATION. UPDATE MASTER OF SITUATION
4	2ND/ENG	MOB-BOAT CREW	ASSIST 1st OPERATOR	FIRE TEAM MEMBER	CLEAN UP OPERATIONS
5	DECK HAND	MOB-BOAT CREW	GENERAL ASSISTANCE	FIRE TEAM MEMBER	CLEAN UP OPERATIONS
6	DECK HAND	LOOKOUT FOR MAN OVER BOARD.	GENERAL ASSISTANCE	FIRE TEAM MEMBER	CLEAN UP OPERATIONS
7	DECK HAND	MOB-BOAT CREW	ASSIST CHIEF	CLOSING FIREFLAPS, HATCHES & DOOR/FIRE TEAM MEMBER	ASSIST CHIEF/CLEAN UP OPERATIONS
8	DECK HAND	PREPARE FIRST AID KIT	BRING BOTTELED DRINKING WATER AND BLANKETS TO LIFE RAFT.	CLOSE FIRE FLAP AND SHUT OFF EXTRATION FANS/ASSIST FIRE TEAM/BRING F.A KIT TO MUSTER STATION IF REQUIRED	TO MUSTER STATION
9	VISITORS	TO MUSTER STATION	TO MUSTER STATION	TO MUSTER STATION	TO MUSTER STATION

Report to Muster Station with Warm Clothes & Lifejacket...

Updated 25/09/2017

Lampiran 4. Master List



Planned Maintenance Schedule

PMS - TF

Issue Status 1st Edition, Rev
 Issue Date 01* Oct 2019
 Issued by HSEQA
 Authorised By GM
 Issued by HSEQA
 Authorised By GM

TECHNICAL FORM - TF

NO	DESCRIPTION	REF	SUBMIT
1	Survey and Certification - Master	PMS-TF-01	3 monthly
2	Record Engine / Lub Oil running hours / Oil Analysis	PMS TF-02	3 monthly
3	M/E and A/E Piston ring & Liner report	PMS-TF-03	
4	M/E and A/E Main & Crankpin bearing report	PMS—TF-04	
5	Defect/Incident report	PMS-TF-05	
6	ME performance	PMS—TF—06	^!Y
7	AE performance	PMS-TF 07	Monthly
8	Record of oil renewal	PMS-TF-08	3 monthly
9	Maintenance & testing of alarm & shutdown	PMS-TF-09	3 monthly
10	Emergency test record	PMS-TF-10	Monthly
11	Testing of smoke/fire detection	PMS-TF-11	Monthly
12	Testing of critical equipments (Eng dept)	PMS-TF-12	Monthly
13	Testing of critical equipments (Deck dept) - C/O	PMS-TF-13	Monthly
14	Ship Inspection Report — Master / C/E/ C/O	PMS-TF-14	6 monthly
15	Acknowledgement Receipt	PMS-TF-15	



Issue Status 1st Edition, Rev 0
 Issue Date 01st Oct 2019
 Issued by HSEOA
 Authorized By GM

Planned Maintenance Schedule

PMS - 004 - Checklist

PMS CHECKLIST (Deck and Engineering)
 name vessel: ASL BEAVER

No	Descriptions	Submit
	PMS	
1	Master responsibility	3 monthly
	• Daily/Weekly	Monthly
	• 3 monthly PMS	3 monthly
	• 6 monthly PMS	6 monthly
	• 12 monthly PMS	12 monthly
	• 30 months PMS	30 months
	• 5 yearly PMS	5 yearly
2	Chief Officer responsibility	3 monthly
	• Daily/Weekly	Monthly
	• 3 monthly PMS	3 monthly
	• 6 monthly PMS	6 monthly
	• 12 monthly PMS	12 monthly
	• 30 months PMS	30 months
	• 5 yearly PVIS	5 yearly
3	Chief Engineering responsibility	3 monthly
	• Daily	Monthly
	• 3 monthly PMS	3 monthly
	• 6 monthly PMS	6 monthly
	• 12 monthly PMS	12 monthly
	• 30 months PMS	30 months
	• 5 yearly PMS	5 yearly

Lampiran 5. *Planned Maintenance Schedule*