

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



MAKALAH

**Evaluasi Keselamatan Kerja
ABK di TB. Pacific Salvor**

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

Oleh :

HADIKIN

NIS. 02597 /N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2022

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH


Nama : HADIKIN
No. Induk Siswa : 02597/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : EVALUASI KESELAMATAN KERJA ABK DI TB. PACIFIC
SALVOR

Jakarta, Januari 2022

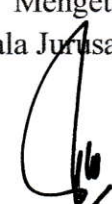
Pembimbing I,


Capt. Fauzi, S.Sos, MM.

Pembimbing II,


Naomi Louhenapessy, MM.
NIP. 19771122 200912 2 004

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika


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

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : HADIKIN
No. Induk Siswa : 02597/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : EVALUASI KESELAMATAN KERJA ABK DI TB. PACIFIC
SALVOR

Penguji I

Capt. Agung Hernowo, MM

Penguji II

Capt. Fauzi, S.Sos, MM

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

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

KATA PENGANTAR

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

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

“EVALUASI KESELAMATAN KERJA ABK DI TB. PACIFIC SALVOR ”

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

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

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

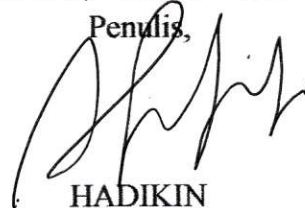
1. Yth. Bapak Sudiono, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Yth. Capt. Bhima S. Putra, MM, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Yth. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.

4. Yth. Capt. Fauzi, S.Sos, MM., sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Yth. Naomi Louhenapessy, MM., sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pembina STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXI tahun ajaran 2021 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

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

Jakarta, Januari 2022

Penulis,



HADIKIN

NIS. 02597 /N-1

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| TANDA PERSETUJUAN MAKALAH | ii |
| TANDA PENGESAHAN MAKALAH | iii |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah | 2 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 3 |
| D. Metode Penelitian | 4 |
| E. Waktu dan Tempat Penelitian | 6 |
| F. Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Tinjauan Pustaka | 8 |
| B. Kerangka Pemikiran | 23 |
| BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Data | 24 |
| B. Analisis Data | 27 |
| C. Pemecahan Masalah | 34 |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 42 |
| B. Saran | 43 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |
| DAFTAR ISTILAH | |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Wawancara dengan ABK
- Lampiran 2. Ship Particular
- Lampiran 3. Muster List
- Lampiran 4. Crew List
- Lampiran 5. Foto foto

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kedisiplinan ABK (Anak Buah Kapal) di dalam menjalankan tugas-tugasnya di atas kapal merupakan syarat mutlak demi terciptanya kelancaran pengoperasian kapal secara menyeluruh. Banyak sekali manfaat yang dapat dipetik dari ABK yang disiplin di dalam bekerja, seperti pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Selain itu, kedisiplinan ABK juga menghindarkan dari sejumlah kecelakaan terkait dengan pekerjaan di atas kapal.

Namun pengalaman penulis bekerja di atas kapal TB. Pacific Salvor menunjukkan bahwa dalam mengoperasikan kapal sering juga terjadi hambatan / kendala yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti peralatan di kapal yang tidak siap pakai, kedisiplinan ABK yang rendah, serta Sumber Daya Manusia yang kurang berpengalaman dalam mengoperasikan kapal tersebut sehingga berpengaruh terhadap keselamatan kerja di atas kapal. Dalam istilah kapal laik laut, tidak dapat diabaikan faktor Sumber Daya Manusia yang mengawaki kapal tersebut. Untuk itu keahlian, kecakapan, profesionalisme dan kedisiplinan dari awak kapal sangat diuntut dalam mengoperasikan kapal dengan baik.

Kecelakaan kerja dapat dihindari dan keselamatan kerja dapat ditingkatkan bilamana para pekerja atau *Team Kerjanya* mau mengikuti prosedur keselamatan kerja dengan benar sesuai dengan kebijakan *Safety Management Manual* dari perusahaan sebagai wujud dari pelaksanaan *ISM Code* apalagi didukung oleh sumber daya manusia yang memadai dan berpengalaman serta adanya kepedulian perusahaan pemilik kapal dan pencarter kapal itu sendiri.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh manusia itu sendiri yang diantaranya karena kurangnya pengalaman kerja dibidangnya, ketidak hati-hatian dalam bekerja, tidak mengikuti prosedur kerja dengan benar, tidak dilakukan meeting atau diskusi sebelum dimulainya suatu pekerjaan, termasuk banyak

pekerjaan yang dilakukan dengan jalan pintas, tidak mau mengikuti prosedur yang benar.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di atas kapal, awak kapal diuntut untuk meningkatkan disiplin dan manajemen yang berkualitas baik. Kedisiplinan awak kapal yang cukup tinggi sangat menentukan apakah suatu tugas atau tanggung jawabnya dilaksanakan dengan baik, sehingga kecelakaan kerja di atas kapal dapat di cegah sedini mungkin dan keselamatan kapal, awak kapal serta muatannya dapat terjamin. Kurangnya pengawasan pelaksanaan prosedur keselamatan kerja dan kurangnya pemahaman awak kapal akan prosedur kerja tersebut merupakan permasalahan yang menjadi penyebab ABK tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal yang mengakibatkan resiko kecelakaan kerja semakin tinggi.

Dengan latar belakang uraian tersebut di atas, sehingga sangat menarik perhatian penulis dan berusaha menuangkannya dalam bentuk Makalah dan penulis beri judul: **“Evaluasi Keselamatan Kerja ABK di TB. Pacific Salvor”** dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja diatas kapal.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi, sebagai berikut :

1. ABK tidak konsisten dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja di kapal.
2. Terdapat ketidak konsistenan pengawasan dari Perwira dalam penerapan prosedur keselamatan.
3. Kurangnya perhatian ABK terhadap keselamatan kerja sehingga mengakibatkan kecelakaan.
4. Rusaknya sebagian alat-alat keselamatan akibat penggunaan dan perawatan alat yang tidak sesuai standard pemakaian dan pemeliharaan.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyak permasalahan yang terjadi dalam meningkatkan disiplin ABK untuk keselamatan kerja di TB. Pacific Salvor, maka dalam penulisan makalah ini penulis membatasi pembahasan hanya pada:

- a. ABK tidak konsisten dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja di kapal.
- b. Terdapat ketidak konsistenan pengawasan dari Perwira dalam penerapan prosedur keselamatan.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan pembahasan pada makalah ini sebagai berikut :

- a. Apa yang menyebabkan ABK tidak konsisten dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja di kapal dan bagaimana cara mengatasinya ?
- b. Apa yang menyebabkan ketidak konsistenan pengawasan dari Perwira dalam penerapan prosedur keselamatan dan bagaimana cara mengatasinya?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengidentifikasi masalah yang paling dominan yang berkaitan dengan keselamatan kerja ABK, khususnya di kapal tugboat.
- b. Untuk menganalisis penyebab dari masalah tersebut.
- c. Untuk mencari solusi yang tepat dalam mengatasi masalah tersebut sehingga tidak terjadi lagi di kemudian hari.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat dalam dunia akademis

Menambah pengetahuan bagi penulis sendiri maupun bagi rekan-rekan satu profesi untuk lebih mengetahui bagaimana meningkatkan disiplin dan tanggung-jawab ABK dalam menunjang keselamatan kerja di atas kapal. Menuangkan pemikiran penulis ke dalam bentuk makalah untuk dapat mendorong kemauan serta kemampuan rekan-rekan satu profesi lebih kompeten.

b. Manfaat dalam dunia praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada Perusahaan Pelayaran dan sejenis lainnya dalam meningkatkan disiplin dan tanggung jawab ABK.

D. METODE PENELITIAN

Didalam pengumpulan data serta keterangan-keterangan yang diperlukan dapat menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui teknik yang digunakan dalam upaya memperoleh data. Dalam menulis makalah ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan penulis adalah studi kasus yang dianalisis secara deskriptif kualitatif.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan makalah ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dimana artinya adalah cara mendapatkan data informasi keadaan yang sebenarnya atau langsung dari obyek yang diteliti dan dapat dipertanggung jawabkan agar dapat diolah dan disajikan menjadi suatu gambaran dan pandangan yang jelas dan benar. Demi terkumpulnya data-data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Teknik Pengamatan/Observasi

Penulis melakukan pengamatan/observasi secara langsung atas fakta yang dijumpai di tempat obyek penelitian pada saat bekerja di atas TB. Pacific Salvor.

b. Teknik Wawancara

Wawancara yang dilakukan penulis adalah wawancara langsung tanpa responden.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah penelitian yang mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam sumber bacaan yang terdapat di ruang perpustakaan. Pada hakikatnya data yang diperoleh dengan studi kepustakaan dapat dijadikan landasan dasar dan alat utama dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data-data dan informasi dari beberapa sumber bacaan yang erat kaitannya dengan keselamatan kerja ABK di kapal tugboat.

d. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang penulis dapatkan. Dokumen-dokumen tersebut merupakan bukti nyata yang berhubungan dengan proses operasional kerja di kapal tugboat.

3. Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah keselamatan kerja ABK di atas kapal.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dari Tanggal 06 bulan Juni 2018 sampai dengan Tanggal 08 bulan November 2020.

2. Tempat Penelitian

Penulils melakukan penelitian di atas TB. Pacific Salvor berbendera Papua New Guinea yang merupakan kapal tipe (Azimuth Stern Drive) ASD Tug milik Perusahaan Pasific Towing Pte.Ltd

F. SISTIMATIKA 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 tedapat 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 kapal TB. PACIFIC SALVOR. Dengan

digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis mengenai permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut sehingga permasalahan yang sama tidak terjadi lagi dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

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

1. Evaluasi

Definisi Evaluasi

Evaluasi merupakan bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Tanpa evaluasi, maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek evaluasi tersebut dalam rancangan, pelaksanaan serta hasilnya. Istilah evaluasi sudah menjadi kosa kata dalam bahasa Indonesia, akan tetapi kata ini adalah kata serapan dari bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran (Echols dan Shadily, 2000 : 220).

Sedangkan menurut pengertian istilah “evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan”

Dari definisi evaluasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi adalah penerapan prosedur ilmiah yang sistematis untuk menilai rancangan, selanjutnya menyajikan informasi dalam rangka pengambilan keputusan terhadap implementasi dan efektifitas suatu program.

Evaluasi meliputi mengukur dan menilai yang digunakan dalam rangka pengambilan keputusan. Hubungan antara pengukuran dan penilaian saling berkaitan. Mengukur pada hakikatnya adalah membandingkan sesuatu dengan atau atas dasar ukuran atau kriteria tertentu (meter, kilogram, takaran dan sebagainya), pengukuran bersifat kuantitatif. Penilaian berarti menilai sesuatu. Sedangkan menilai itu mengandung arti, mengambil keputusan terhadap

sesuatu yang berdasarkan pada ukuran baik atau buruk, sehat atau sakit, pandai atau bodoh dan sebagainya. Dan penilaian bersifat kualitatif. Mengukur adalah membandingkan sesuatu dengan satu ukuran (bersifat kuantitatif), menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk (bersifat kualitatif), dan evaluasi meliputi kedua langkah tersebut di atas.

Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi yang berguna bagi pihak *decision maker* untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.

Evaluasi juga dapat diartikan adalah suatu proses yang ditempuh seseorang untuk memperoleh informasi yang berguna untuk menentukan mana dari dua hal atau lebih yang merupakan alternatif yang diinginkan, karena penentuan atau keputusan semacam ini tidak diambil secara acak, maka alternatif-alternatif itu harus diberi nilai relatif, karenanya pemberian nilai itu harus memerlukan pertimbangan yang rasional berdasarkan informasi untuk proses pengambilan keputusan.

2. Keselamatan

a. Definisi keselamatan secara umum

Menurut Goenawan Danuasmoro (2003:55), keselamatan kerja merupakan prioritas utama bagi seorang pelaut profesional saat bekerja di atas kapal. Semua perusahaan pelayaran memastikan bahwa awak kapal mengikuti prosedur keselamatan dan aturan untuk semua operasi yang dibawa di atas kapal. Untuk mencapai keamanan maksimal di kapal, langkah dasar adalah memastikan bahwa semua ABK kapal memakai peralatan pelindung pribadi mereka dibuat untuk berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan di atas kapal.

b. *Safety Of Life At Sea (SOLAS)*

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan, untuk membawa kapal selamat sampai ke tempat tujuan tanpa menimbulkan komplain dan selalu mengikuti peraturan yang diberlakukan sehingga kekurangan dari kualitas pelayanan dapat dikurangi meskipun kekurangan – kekurangan itu tidak bisa dihilangkan sama sekali sebagai sarana transportasi sehingga kapal tidak terkena teguran dan pihak kantor juga tidak terkena hukuman atau denda akibat dari kecerobohan pelaut itu sendiri, sehingga seorang nahkoda dan kru kapal mendapat nilai positif dari pihak perusahaan.

Salah satu kutipan buku Manajemen keselamatan pelayaran international, menerangkan tentang tanggung jawab dan otoritas Nakhoda dimana perusahaan harus jelas menetapkan dan mendokumentasikan tanggung jawab Nakhoda sehubungan dengan :

- 1) Penerapan kebijakan perusahaan dalam hal keselamatan dan perlindungan lingkungan.
- 2) Motivasi awak kapal dalam menjalankan kebijakan yang dimaksud.
- 3) Mengeluarkan perintah dan instruksi yang jelas dan sederhana.
- 4) Memverifikasi bahwa persyaratan yang ditentukan diindahkan.
- 5) Tinjau ulang *Safety Management System (SMS)* dan melaporkan penyimpangan kepada manajemen darat.

c. UUD Republik Indonesia No.17 Tahun 2008

1) BAB I Ketentuan Umum

a) Pasal 1 butir ke 32

Keselamatan dan Keamanan Pelayaran adalah suatu keadaan terpenuhinya persyaratan keselamatan dan keamanan yang menyangkut angkutan di perairan, kepelabuhanan, dan lingkungan maritim.

b) Pasal 1 butir ke 33

Kelaiklautan Kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran perairan

dari kapal, pengawakan, garis muat, pemuatan, kesejahteraan Awak Kapal dan kesehatan penumpang, status hukum kapal, manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu.

c) Pasal 1 butir ke 34

Keselamatan Kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan material, konstruksi, bangunan, permesinan dan perlistrikan, stabilitas, tata susunan serta perlengkapan termasuk perlengkapan alat penolong dan radio, elektronik kapal, yang dibuktikan dengan sertifikat setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian.

2) BAB VIII Keselamatan dan Keamanan Pelayaran

a) Bagian Kesatu “Umum” Pasal 116 butir (1) Keselamatan dan keamanan pelayaran meliputi keselamatan dan keamanan angkutan di perairan, pelabuhan serta perlindungan lingkungan maritime. Butir (2) penyelenggaraan keselamatan dan keamanan pelayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Nawawi (2001:37) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/ perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) selanjutnya dikatakan Nawawi, SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

Sedangkan menurut Edwin B Filippo (1984:4) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir, atau mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/ pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai.

Menurut Sutrisno, (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Menurut D.A Lasse, (2015:201) kedudukan sentral sumber daya manusia dalam transportasi adalah penggerak dan pengendali mesin-mesin kendaraan pengangkut termasuk pemelihara kelaikan kendaraan. Moda transportasi terdiri dari kendaraan angkut udara, di darat dan di perairan di mana tenaga penggerak adalah mesin-mesin yang menggunakan tenaga mekanik, tenaga listrik, elektromagnetik, tenaga hidrolik dan tenaga pneumatic.

4. Konsisten

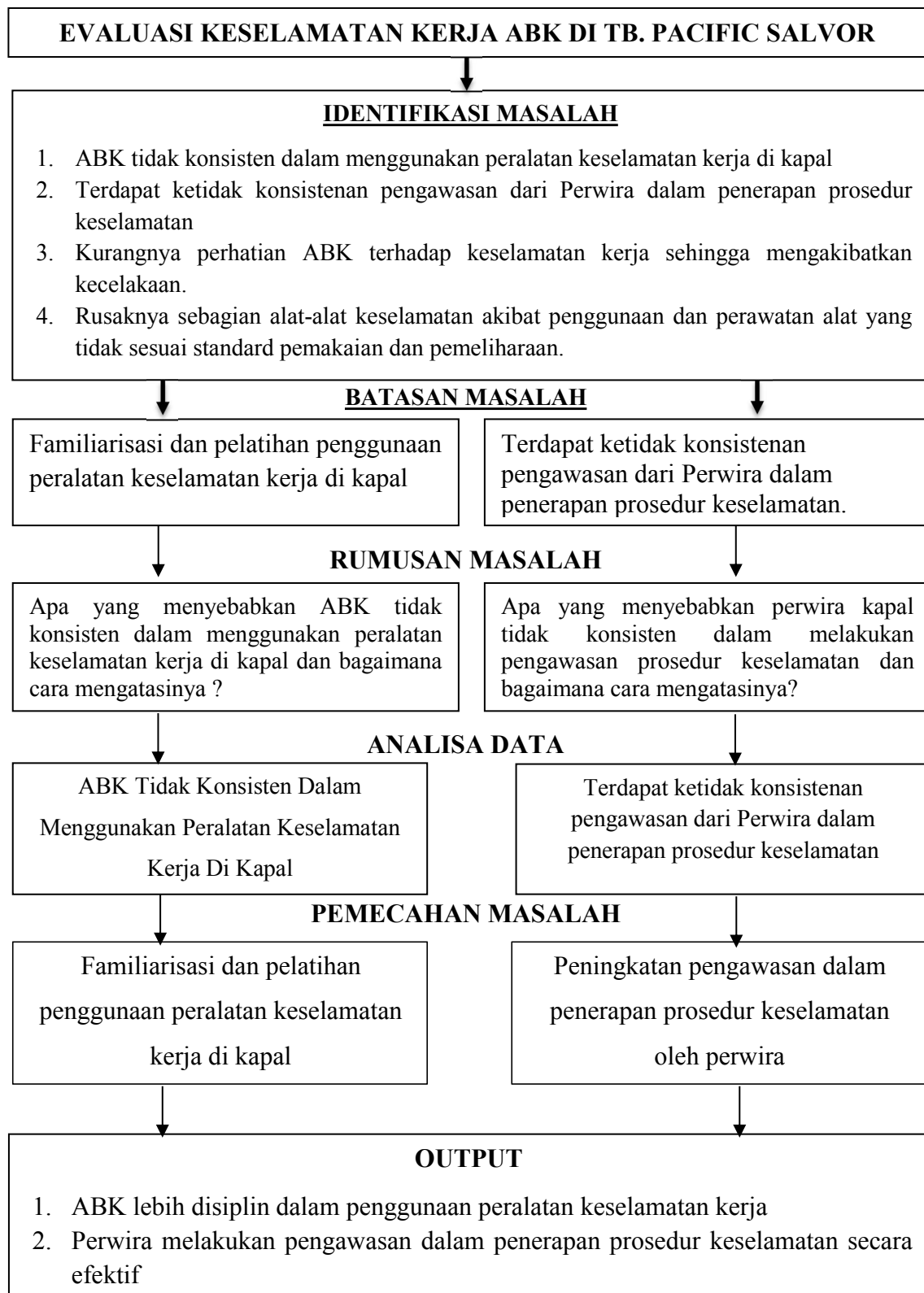
adalah salah satu sifat integritas. Satu kesamaan yang dimiliki oleh orang-orang yang tidak sukses adalah mereka kurang konsisten. Konsisten adalah salah satu kunci dari keberhasilan. Konsisten adalah kebiasaan penting untuk dimiliki. Kecil kemungkinan mencapai hal-hal hebat jika tidak secara konsisten membuat keputusan yang cerdas dan mengambil tindakan yang tepat. Konsisten adalah perilaku yang berkaitan dengan dedikasi dan komitmen.

Salah satu manfaat dari konsisten adalah terbentuknya nilai dan standar kuat dalam diri. Inti dari konsisten adalah tentang pengulangan.

Konsisten adalah sifat yang perlu dilatih. Berikut pengertian konsisten dan manfaatnya, dirangkum Liputan6.com dari berbagai sumber, Kamis (07/10/2021). Konsisten adalah istilah yang berakar dari bahasa Latin *consistentem* yang berarti "berdiri diam". Menurut KBBI, konsisten adalah tetap, tidak berubah-ubah, taat asas, atau ajek. Konsisten juga berarti selaras atau sesuai.

Cambridge Dictionary mendefinisikan konsisten sebagai sifat yang selalu berperilaku atau terjadi dengan cara yang serupa. Menurut Kamus Merriam Webster, konsisten ditandai oleh harmoni, keteraturan, atau kontinuitas yang mantap. Sementara Lexico mendefinisikan konsisten sebagai tindakan atau sesuatu yang dilakukan dengan cara yang sama dari waktu ke waktu, terutama agar adil atau akurat. Konsisten digambarkan sebagai sesuatu yang dilakukan dengan cara yang sama untuk waktu yang lama. Ketika sesuatu terjadi lagi dan lagi, itu terjadi secara konsisten.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Berdasarkan rumusan masalah yang meliputi penyebab ABK kurang disiplin dalam menggunakan alat keselamatan dan kurangnya pengawasan dari perwira dalam penerapan prosedur keselamatan, disebabkan oleh faktor faktor sebagai berikut :

1. Pada tanggal 5 Mei 2018 saat salah seorang ABK melakukan pekerjaan di Mast Light tanpa memberitahu dan meminta ijin terlebih dahulu kepada *Safety Officer* atau Perwira Jaga dan juga tidak menggunakan *Saffety Belt* sebagai Alat Keselamatan Kerja pada saat itu. Tindakan tersebut jelas menyalahi prosedur dan peraturan karena pekerjaan tersebut harus melakukan persetujuan pertama kali dari *Safety Officer*.

Dari uraian pengalaman penulis tersebut di atas, maka dapat diamati bahwa sebagian anak buah kapal dalam melakukan suatu pekerjaan di atas kapal tidak memahami dengan baik prosedur kerja. Seperti yang dilakukan oleh *Electrician* bahwa untuk melakukan pekerjaan yang berbahaya diperlukan ijin dari *Safety Officer* dan *Work Permit* yang dibuat oleh *Safety Officer* dan disahkan oleh Nahkoda. Untuk pekerjaan tersebut diperlukan *Work Permit* yang telah ditentukan oleh sistem manajemen keselamatan kerja pada saat itu.

2. Sehubungan dengan keadaan kapal yang dikaitkan dengan kebiasaan dari awak kapal yang bekerja belum mengikuti atauran atau acuan manajemen keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka sudah dapat dipastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan atau tugas menjadi tidak teratur sehingga membutuhkan pengawasan yang cukup baik. Dengan keadaan kapal yang tidak terlalu jauh berbeda, awak kapal merasa bahwa tata cara bekerja tersebut berlaku di atas kapal-kapal sebelumnya.

Keadaan demikian tersebut tidak hanya menurunkan kinerja anak buah kapal tetapi juga mendorong atau menyebabkan kerancuan dari penerapan aturan-aturan yang seharusnya diikuti atau dilaksanakan sehingga dalam pelaksanaannya hanyalah mengikuti apa yang sudah menjadi kebiasaan sebelumnya tanpa memperhatikan apakah yang demikian itu benar atau tidak sesuai peraturan, hal ini dapat terlihat antara lain, yaitu :

Melakukan pekerjaan tidak tepat waktu sehingga anak buah kapal lain terpengaruh, sebagai contoh kasus dapat penulis berikan disini dalam waktu kerja dan istirahat yang tidak teratur (Pengaturan jam kerja di kapal penulis adalah sebagai berikut, pada tanggal 15 Mei 2018 jam 08.00 s/d 10.00 jam kerja, jam 10.00 s/d 10.30 istirahat, jam 10.30 s/d jam 12.00 jam kerja, jam 12.00 s/d 13.00 jam istirahat atau makan siang, jam 13.00 s/d 15.00 jam kerja, jam 15.00 s/d 15.30 jam istirahat dan jam 15.30 s/d 17.00 jam kerja terakhir) dimana anak buah kapal melaksanakan pekerjaan dengan jam kerja yang tidak teratur dengan memulai pekerjaan atau melakukan istirahat diluar aturan waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan yaitu kadang jam kerja dimulai jam 08.30 jam istirahat pada saat jam 09.30 atau waktu kerja yang diakhiri jam 16.00.

Penyelesaian pekerjaan yang saling mengharapkan antar yang satu dengan yang lain di kapal, sehingga perawatan kapal dan alat-alat kerja menjadi tidak terawat dengan baik. Disini sebagai contoh kasus penulis berikan yaitu apabila sandar dan lepas sandar, dimana terkadang ABK satu suka menunggu ABK yang lainnya untuk merapihkan dan menyusun tali tros yang berantakan dan tidak teratur di atas dek.

Juga dalam tugas sehari-hari para anak buah kapal kurang memperhatikan tugas yang telah diberikan sehingga hasil yang didapat tidak memuaskan dan jauh dari yang diharapkan yang mungkin dapat membuat kecelakaan kerja di kapal. Prosedur yang telah ditetapkan untuk perawatan peralatan keselamatan kerja dan juga alat-alat yang digunakan untuk bekerja terkadang tidak dilakukan pengecekan-pengecekan yang rutin dan berkala melalui sistem prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan yang belum secara sepenuhnya. Alat-alat kerja dan alat-alat keselamatan yang seharusnya dapat dirawat dengan baik dan optimal menjadi kurang terawat sebagaimana

mestinya. Demikian pula halnya koordinasi dengan pihak lain atau departemen yang lain tampak berjalan sendiri-sendiri. Dan hal-hal tersebut di atas sasaran kerja yang diharapkan dan rencana-rencana pekerjaan yang sudah ditentukan akan tertunda.

3. Terdapat pula Anak Buah Kapal yang tidak bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan dengan berbagai alasan mulai dari sifat malas, bosan dengan rutinitas pertemuan sehingga prosedur prosedur dilaksanakannya secara formalitas. Bila terjadi audit biasanya akan bermasalah karena tidak melaksanakan dan bila ada petugas dari perusahaan maupun pencharter biasanya dengan berat hati melakukannya dengan bersungguh-sungguh.

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

Pernah penulis temui di atas kapal selama melakukan pengamatan, yang mana pada Jam 02.00 LT tanggal 25 Mei 2018 tepatnya pada saat sandar di Pactow base Port Moresby, terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh ABK, kecelakaan kerja yang terjadi pada saat itu ABK kelelahan dikarenakan kurang istirahat setelah selesai bekerja, dia pesiar hingga lupa waktu, kembali kekapal pada esok harinya. Sedangkan esok harinya dia harus bekerja harian, akhirnya terjadi kecelakaan kerja yaitu tergelincir ketika mengambil alat kerja di gudang, walau tak parah tapi membuat pergelangan kakinya terkilir. Itu terjadi disebabkan dia tidak benar-benar mengikuti arahan-arahan atau prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan.

4. Kecelakaan kerja tidak dapat dielakkan secara menyeluruh, namun demikian, setiap perencanaan keputusan dan organisasi harus mengutamakan aspek keselamatan kerja (*Safety First*).

ISM Code merupakan kumpulan prosedur-prosedur kerja yang menjamin keselamatan kerja apabila diikuti secara benar. Namun dalam kenyataan sehari-hari penulis sering melihat dalam mengerjakan suatu arahan dari perwira, ABK sering mengabaikan prosedur-prosedur kerja ini. Sebagai contoh, saat mengerjakan suatu pekerjaan di dek, seharusnya ABK memakai sepatu kerja dan juga helm keselamatan dan begitu pula pada saat melakukan kegiatan olah gerak kapal untuk sandar ke dermaga dilanjutkan dengan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan.

Pada tanggal 09 Juni 2018, saat AB mengalami kecelakaan kerja dikarenakan tidak menggunakan alat pelindung diri (PPE) dalam melakukan kegiatan kerja di Deck. Kejadiaannya yaitu pada saat menggunakan alat buffing untuk menyikat lubang lalu orang (*man hole*) yang habis diketok di deck, lupa memakai pelindung wajah (*face shield*). Karena saat menggunakan alat buffing tidak kuat memegangnya dan mental mengenai wajahnya sehingga tergores oleh sikat kawat mangkok dan kulitnya terkelupas sedikit (luka ringan). Kejadian tersebut merupakan salah satu contoh kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta dalam melakukan prosedur keselamatan kerja di atas kapal.

B. ANALISIS DATA

Dari fakta-fakta yang ada maka diketahui bahwa kemampuan awak kapal dalam mengoperasikan alat-alat keselamatan kapal dapat menyebabkan kerugian material dan non material, sehingga setiap awak kapal perlu diberikan keterampilan serta pengetahuan sehubungan dengan penanganan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal. Dan kejadian-kejadian tersebut, terlihat bahwa tidak suksesnya latihan-latihan penggunaan alat-alat keselamatan bukan disebabkan oleh keterbatasan atau tidak tersedianya alat-alat keselamatan, tetapi lebih banyak disebabkan factor kesalahan manusia (*Human Error*). Dimana terdapat awak kapal TB. Pacific Salvor yang kurang terampil mengoperasikan alat-alat keselamatan serta kurang disiplin dalam menangani alat-alat keselamatan yang ada di atas kapal.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka hasil penelitiannya timbul permasalahannya sebagai berikut :

1. ABK Tidak Konsisten Dalam Menggunakan Peralatan Keselamatan Kerja Di Kapal

Tidak dapat disangkal lagi bahwa kemampuan awak kapal dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh seberapa jauh mereka menguasai pengetahuan atau ilmu dan seberapa banyak pengalaman yang mereka miliki, yang berkaitan dengan tugas-tugas yang mereka miliki. Selanjutnya penguasaan ilmu pengetahuan ditentukan oleh seberapa jauh mereka mendapatkan pendidikan dan tingkat keterampilan, dan ditentukan oleh seberapa banyak mereka mendapatkan latihan-latihan.

Dari data yang didasari oleh penelitian saat penulis bekerja diatas kapal, penulis melihat masih banyak awak kapal yang berada di TB. Pacific Salvor yang kurang disiplin dan terampil dalam menggunakan alat-alat keselamatan. Terlihat pada saat dilaksanakan latihan keadaan darurat diatas kapal, awak kapal kurang bereaksi dengan cepat pada saat mendengar alarm bahaya dan dalam menghadapi keadaan bahaya tersebut. Awak kapal harus selalu diberikan arahan atau petunjuk terlebih dahulu akan tugasnya masing-masing. Masih rendahnya pemahaman awak kapal dalam mengoperasikan alat-alat pemadam diatas kapal adalah menjadi salah satu penyebab. Dengan latihan menggunakan alat-alat pemadam maka diharapkan awak kapal dapat mampu memahami pentingnya alat-alat keselamatan dan cara mengoperasikannya. Sebab dengan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari awak kapal sesuai dengan keinginannya. Faktor keselamatan jiwa di laut khususnya dalam kebakaran tergantung pada faktor alat-alat dan anak buah kapal yang harus saling mendukung dan terampil, walaupun alat keselamatan lengkap dan terawat (dalam arti siap pakai) tetapi tanpa didukung oleh keterampilan anak buah kapal, latihan yang memadai akan tidak ada gunanya sebab segala sesuatunya pekerjaan yang disertai dengan latihan, maka tidak akan ragu lagi terhadap pekerjaan itu, karena sudah terbiasa. Hal ini terbukti di TB. Pacific Salvor, pada Daftar Sijil kebakaran ini dipasang di tempat di mana anak buah kapal sering berkumpul. Misalnya di ruang makan atau di ruang rekreasi atau di kamar dengan maksud agar anak buah kapal dapat membaca dan mengerti tugas masing-masing. Pada waktu peran kebakaran maupun peran sekoci tapi pada kenyataannya waktu diadakan

latihan sekoci dan kebakaran, masih banyak ABK yang belum mengerti tugasnya sesuai dengan yang tercantum dalam daftar sijil dan kebakaran, sebagai contoh pada waktu diadakan latihan sekoci ternyata sebagian besar belum tahu apa sebenarnya tugasnya dan di mana posisinya, itu menandakan jarangya diadakan latihan. Kemudian pada latihan kebakaran banyak anak buah kapal yang belum tahu bagaimana menggunakan atau mengoperasikan alat-alat pemadam jenis busa yang mana pada jenis itu cara pemakaiannya harus dengan posisi botol dibalik yang bagian kepala botol berada di bawah sehingga cairan yang ada didalam botol dapat bercampur dan menyembrot ke luar.

Tetapi kenyataannya semua anak buah kapal tidak dapat melakukannya dengan baik. Kurangnya kemampuan anak buah kapal ini disebabkan kurangnya latihan di atas kapal karena faktor kesibukan yang mana dalam hal lebih mengutamakan kerja harian dari pada latihan keselamatan. Kurangnya kemampuan anak buah kapal ini merupakan tanggung jawab Nakhoda, sebagai pimpinan tertinggi di atas kapal dalam arti nakhoda harus berusaha bagaimana agar anak buah kapal dapat terampil dalam penggunaan alat-alat keselamatan, tapi kenyataannya Nakhoda tidak pernah memperhatikan bagaimana anak buah kapal itu menggunakan alat-alat keselamatan dan tidak memberikan pengarahan tentang bagaimana cara penggunaan alat-alat keselamatan dan betapa pentingnya alat-alat tersebut.

Berbicara masalah keselamatan bekerja dilaut tidak dapat dipisahkan dari keterampilan pelaut itu sendiri. Apabila terjadi kebakaran diatas kapal, pelaut itu sendirilah yang akan bertanggung jawab. Pada umumnya manusia berfikir bahwa kecelakaan didarat lebih dominan menurut pemikiran mereka, luasnya lautan dan tidak padatnya transportasi laut jika dibanding dengan transportasi darat. Kecil kemungkinan untuk kecelakaan dilaut. Tapi pada kenyataannya kecelakaan dilaut tetap saja terjadi.

Setelah diadakan penelitian ternyata faktor keterampilan awak kapal sangat memegang peranan yang penting bagi keselamatan kerja dilaut. Hal ini terbukti pada setiap terjadinya kecelakaan dikapal selalu membawa korban jiwa, yang mana hal ini merupakan suatu gambaran bahwa anak buah kapal kurang

mampu dalam mengoperasikan alat-alat yang ada di kapal khususnya alat-alat keselamatan.

Kalaupun ada diantara mereka yang mengerti dalam penggunaan alat-alat keselamatan itu karena diperoleh dari pengalaman selama bertugas di atas kapal dengan tanpa adanya pengarahan-pengarahan dari pimpinan atau perwira-perwira di atas kapal. Akibatnya pengetahuan ini sebatas cara pengoperasian atau penggunaan saja. Mengenai perawatan dan cara kerja sebagian besar mereka belum tahu.

Yang dimaksud terampil dalam hal ini adalah mengerti cara-cara pemakaiannya juga mengerti cara bagaimana merawat alat-alat tersebut, sehingga alat-alat tersebut selalu dalam keadaan siap pakai pada saat diperlukan. Sejak diberlakukannya STCW Januari 2010 oleh pemerintah Indonesia, maka mulailah perusahaan pelayaran memikirkan bagaimana cara mengupayakan anak buah kapal khususnya untuk kapal penumpang mempunyai ketrampilan yang sesuai dengan STCW yang dikeluarkan.

Bagi pelaut yang belum sempat mengenyam program latihan karena pada waktu bekerja di kapal tanpa dibekali teori yang didapat dari pendidikan maupun pengarahan-pengarahan yang serius maka dalam hal ini diharuskan mengikuti program latihan. Tujuan program latihan tidak hanya mengoperasikan yang benar mengenai alat-alat keselamatan akan tetapi juga meliputi bagaimana cara pemeliharaan yang baik sesuai dengan peraturan yang benar sehingga alat-alat keselamatan selalu dalam keadaan siap pakai. Selain itu juga, faktor yang timbul dari lingkungan kapal yang mana Nakhoda adalah memegang peranan yang paling penting, dimana Nakhoda sebagai pemegang kendali di kapal baik secara operasional maupun secara management. H.G. Hicks dan C.R Gullett mengemukakan dalam bukunya “Pemimpin harus bersikap adil, pemimpin harus memberi sugesti, pemimpin harus mampu mendukung tercapainya tujuan, pemimpin sebagai katalisator, pemimpin harus menciptakan rasa aman, pemimpin sebagai sumber inspirasi pemimpin hendaknya menghargai bawahan/anak buah”. (H.G. Hicks dan OR Gullett Organisation Theory and Behavior Bina Aksara : Jakarta 1984 bab 4 hal 64) Tetapi biasanya karena kesibukan kerja ataupun sifat dari Nakhoda itu sendiri yang tidak memberikan perhatian apa yang terjadi di kapal dan apa yang

dilakukan anak buahnya. Biasanya mereka lebih mementingkan untuk bersenang-senang bila telah tiba dipelabuhan, mereka lupa akan posisi dan arti dari sebagai seorang pimpinan, sehingga masalah dari bawahan dan kekurangan bawahan tidak diperhatikan dalam segi apapun termasuk pula didalamnya tentang kemampuan anak buah dalam mengoperasikan alat-alat yang ada dikapal khususnya alat-alat penyelamatan. Faktor-faktor pimpinan yang menyebabkan kurang mampunya anak buah kapal dalam bekerja antara lain:

- a. Seorang Nakhoda yang bersifat tidak peduli terhadap anak buahnya dalam arti tidak mau memberikan reaksi yang dapat menimbulkan semangat dan daya kerja bawahan, sehingga akibatnya bawahan kehilangan motivasi dalam kerja.
- b. Nakhoda yang tidak pernah turun tangan, hal ini akan membuat anak buah bersifat ragu-ragu karena bawahan tidak yakin akan kemampuan pimpinannya, yang mana pada hakikatnya pimpinan adalah merupakan contoh teladan anak buahnya.
- c. Sifat bawahan adalah membutuhkan dorongan semangat dari pimpinan. Tanpa adanya dorongan atau semangat dari seorang pimpinan segala pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan yang kurang tanggap mengenai situasi disekitarnya akan membuat anak buah kehilangan pegangan.

Dari ketiga uraian di atas jelas menggambarkan ketidakpedulian seorang Nakhoda terhadap anak buah kapalnya. Dengan kurang pedulinya itulah maka menandakan bahwasanya Nakhoda kurang berusaha meningkatkan keterampilan kerja para anak buahnya yang seharusnya seorang Nakhoda dapat cepat tanggap terhadap segala situasi sehingga segala operasional pelayaran kapal dapat berjalan dengan lancar sampai ketujuan dengan selamat.

2. Terdapat ketidak konsistenan pengawasan dari Perwira dalam penerapan prosedur keselamatan

Masih ada perwira - perwira khususnya *Safety Officer*, dimana tidak mau serius membaca atau mempelajari buku buku petunjuk mengenai prosedur

keselamatan kerja yang harus dilaksanakan dikapal dari perusahaan maupun dari pencharter yang ada diatas kapal, mereka tidak pernah tahu bahkan tidak pernah melaksanakan prosedur keselamatan kerja yang benar sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Ada diantara para perwira yang telah membaca buku - buku petunjuk dari perusahaan tersebut, bahkan telah berpengalaman dibidangnya, akan tetapi mereka melaksanakannya hanya sebatas laporan lembar kerja, tetapi tidak melaksanakannya secara nyata, karena kebanyakan mereka beranggapan hanya membuang - buang waktu dan menambah kegiatan saja, karena pekerjaan yang akan dikerjakan sudah berulang - ulang dikerjakan selalu lancar dan aman yang membuat mereka lalai dari tanggung jawab sebagai pengawas terhadap keselamatan kerja. Agar pelaksanaan status kegiatan berjalan secara efisien (berdaya guna) dan efektif (berhasil guna), maka harus ditunjang manajemen yang baik, rasional, obyektif dan mengacu pada tujuan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini point dalam ISM Code sangatlah penting, yaitu POAC (*Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*). Mengingat beragamnya masalah yang ada serta terhambatnya upaya penyelamatan, maka sudah selayaknya kalau sistem pengawasan di atas kapal harus dibenahi secara tepat dan tepat terutarna mengenai sistem keselamatan jiwa dilaut. Pengawasan yang baik harus dilakukan secara menyeluruh, baik dari segi pekerjaan dan peralatan, prosedur kerja maupun dari segi personil. Dan segi peralatan, maka hal-hal yang harus dibenahi antara lain, peralatan apa yang dibutuhkan, bagaimana menggunakannya, kapan digunakan dan siapa yang menggunakannya.

Sedang dari segi prosedur kerja hal-hal yang harus dibenahi antara lain latihan-latihan yang dilaksanakan, pekerjaan apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, waktu pelaksanaannya dan kualifikasi personil yang bagaimana yang akan mengerjakannya.

Dari segi personil, hal-hal yang harus dibenahi adalah kualifikasi atau persyaratan dari personil yang dibutuhkan, hubungan timbal balik antara personil baik anak buah kapal sebagai pelaksana operasional, unsur pimpinan (Mualim/Perwira), maupun Nahkoda sebagai unsur pimpinan tertinggi di atas kapal. Mualim I sebagai *Safety Officer* menyiapkan jadwal-jadwal latihan di atas kapal berdasarkan manual-manual serta chek list dari perusahaan

pelayaran, dalam hal ini Trada Maritim. Dimana dalam jadwal latihan ini telah mencakup semua keadaan-keadaan bahaya dan penyebab kecelakaan dilaut, termasuk peragaan/demonstrasi penggunaan alat-alat keselamatan sesuai manual-manual dan chek list dari perusahaan.

Setiap bulannya, misalnya latihan peluncuran rakit penyelamat dilakukan hari Jumat dan latihan kebakaran, penyelamatan pada hari Sabtu, ataupun juga latihan peluncuran rakit penyelamatan dan kebakaran dilakukan pada hari yang sama, yaitu hari Sabtu.

Pada hari Minggu diadakan latihan/demonstrasi dari penggunaan alat-alat keselamatan yang dilanjutkan dengan *Safety Meeting* dan *Safety Video*. Pada saat *Safety Meeting* ini dibahas masalah peluncuran rakit penyelamat, kebakaran dan semua hal yang menyangkut keselamatan. Dengan kata lain merupakan evaluasi mingguan dan diakhir bulan diadakan *Safety Committee Meeting*, untuk mengevaluasi satu bulan latihan diatas kapal. Selain itu ketertarikan dari pihak perusahaan dan pemilik kapal juga sangat menentukan dalam upaya sistem pengawasan di atas kapal.

Akhirnya, yang harus ditekankan dari sistem pengawasan di atas kapal adalah bahwa semua unsur terkait harus diupayakan sedemikian rupa sehingga dapat melakukan fungsinya sesuai dengan kedudukan dan posisinya dengan sebaik-baiknya. Semua personil di atas kapal harus mengetahui posisi dan tugasnya. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan lancar jika didukung oleh personil yang mengerti akan tugas-tugasnya. Tugas atau pekerjaan diatas kapal memang banyak, namun kegiatan mengenai penyelamatan jiwa bukanlah hal yang sepele, karena itu usaha-usaha yang menyangkut penyelamatan harus menjadi bagian penting dari manajemen diatas kapal.

Penunjukan perwira yang bertanggung jawab, dalam hal ini Mualim 3 (*3rd Officer*) yang bertanggung jawab terhadap alat-alat keselamatan melakukan pengecekan secara rutin dan berkala sesuai prosedur dan manual dari perusahaan dan melaporkan hasil-hasil perawatan sesuai manual dari perusahaan, pengadaan suku cadang dan lain-lainnya.

Mualim III (3rd *Officer*) harus mempunyai daftar investasi untuk setiap rakit penyelamat dimana isi dari rakit penyelamat dapat diperiksa. Serta secara langsung bertugas sehari-hari terhadap kesiapan siaga yang mendadak dari rakit penyelamat dan semua alat-alat apung. Karena itu hal yang terpenting adalah selalu memastikan alat-alat keselamatan selalu dalam keadaan siap pakai kapan saja bila ada yang tidak sesuai atau tidak layak pakai, segera melengkapinya semakin lengkap alat-alat keselamatan yang ada di atas kapal dan layak pakai, maka semakin aman bagi awak kapal untuk bekerja di atas kapal. Selain itu awak kapal harus secara langsung terlibat serta bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan perawatan yaitu perwira dek yang dipimpin oleh mualim I serta para juru mudi yang dipimpin oleh bosun. Keberhasilan mereka dalam bekerja akan sangat tergantung sejauh mana bekal kemampuan dan keterampilan mereka.

C. PEMECAHAN MASALAH

Untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja, maka penulis mencari pemecahan atau solusi dalam rangka meningkatkan disiplin ABK untuk keselamatan kerja di TB. Pacific Salvor diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Familiarisasi dan pelatihan penggunaan peralatan keselamatan kerja di kapal

Alternatif pemecahan masalah dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan anak buah kapal dalam mengoperasikan alat-alat keselamatan agar mendapatkan hasil yang lebih dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Familiarisasi

Yaitu tindakan atau proses pengenalan supaya menjadi akrab dan segera mengerti, seperti sosialisasi dengan daerah setempat. Dalam hal ini pengenalan tentang teknik-teknik atau cara mengoperasikan alat-alat keselamatan.

Awak Kapal yang baru bekerja di atas kapal, sebaiknya diberikan pengenalan- pengenalan semua peralatan bagi anak yang baru mengetahui seluk beluk kapal, sehingga dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Menurut STCW 2010 tanggtmg jawab suatu Perusahaan

Pelayaran dalam mempekerjakan seorang ABK yaitu bertugas memberikan familiarisasi yaitu perusahaan pelayaran harus menjamin pelaut di atas kapal sudah memahami dengan tugas-tugas peraturan dan prosedur yang relevan dengan tugas rutin serta informasi yang jelas mengenai tugas jaga, keselamatan dan perlindungan terhadap lingkungan laut. Sehingga dengan sudah dimilikinya pengetahuan tersebut maka seorang ABK dapat efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatannya.

- b. Pelatihan para awak kapal melalui lembaga diklat kepelautan dan latihan diatas kapal (*On-Board Training*)

Untuk meningkatkan kemampuan para personil kapal, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melibatkan melalui pendidikan dan latihan dilembaga diklat kelautan yang dilakukan diluar jam/waktu berlayar. Hal ini tentunya dilakukan melalui lembaga-lembaga tertentu. Lembaga lembaga pendidikan yang dimaksud adalah seperti Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) ataupun badan pendidikan latihan kepelautan lainnya. Dan juga dengan cara *on board training* yaitu memberikan pelatihan bagi anak buah kapal secara langsung di atas kapal untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan anak buah kapal dan kemampuan dalam mengoperasikan alat-alat keselamatan.

Pemberian pendidikan dan pelatihan kepada awak kapal adalah merupakan tanggung jawab dan setiap perusahaan pelayaran. Pendidikan sifatnya lebih teoritis dari pada praktik, latihan lebih bersifat penerapan segera dan pada seseorang, akan mempermudah seseorang tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas. Adanya pendidikan dan pelatihan menjamin tersedianya tenaga- tenaga kerja dalam perusahaan pelayaran yang mempunyai keahlian.

Pendidikan keterampilan khusus pelaut yang harus diikuti awak kapal seperti BST, SCRB, AFF dan lain-lainnya yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan resmi. Pendidikan ini menitikberatkan pada penguasaan teori tentang keselamatan di atas kapal dan seluk-beluknya Disamping itu para siswa dilibatkan dalam praktek-praktek lapangan guna memperdalam pengetahuan mereka tentang keselamatan di atas kapal.

Pelatihan di atas kapal dalam menggunakan alat-alat keselamatan kapal termasuk perlengkapan pesawat penyelamatan (*Sw-vival Craft Equipment*), dan dalam penggunaan alat-alat pemadam kebakaran di atas kapal harus segera diberikan sesegera mungkin tetapi tidak boleh lebih dari dua minggu setelah embarkasi awak kapal.

Peningkatan kemampuan dan pengetahuan anak buah kapal dengan mengikuti pelatihan langsung di kapal cara ini akan sangat efektif karena ABK yang mengikuti pelatihan terlibat langsung dalam pengoperasian alat-alat keselamatan.

2. Pengawasan dalam penerapan prosedur keselamatan oleh perwira

Pengawasan merupakan unsur yang langsung berhubungan dengan para pekerja dan mengetahui secara langsung aktivitas pekerja tersebut ditempat kerja, sehingga dapat mengetahui dengan baik apapun yang dapat menimbulkan keadaan tidak aman atau membahayakan dalam operasi pekerjaan itu serta dapat dengan cepat mencegah terhadap bahaya seandainya timbul hal-hal yang membahayakan dan mengancam keselamatan bersama.

Agar latihan-latihan keselamatan dapat lebih terkoordinasi maka harus diadakan suatu pengawasan yaitu :

a. Meningkatkan disiplin awak kapal dalam latihan keselamatan.

Disiplin adalah ketaatan dengan tidak ragu-ragu dan tulus ikhlas kepada perintah-perintah atau petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh atasan/ pimpinan/ komandan dan dengan menggunakan pemikirannya. Disiplin yang terbaik adalah disiplin yang timbul karena keinsyafan, pengertian yang baik mengenai tujuan dan karena loyal kepada anggota bawahannya, baik perorangan maupun kesatuan, terhadap sesuatu tugas yang telah diselesaikan dengan baik, dapat memperkuat ikatan disiplin dan memperkuat kerjasama team secara lebih lancar dan kompak.

Kedisiplinan awak kapal sangat berpengaruh diatas kapal, dengan ditingkatkannya kedisiplinan maka nantinya diharapkan seluruh aktivitas kerja akan menjadi lebih baik. Hal-hal tersebut merupakan contoh-contoh ketidak disiplin awak kapal sehingga sangat mengganggu akan aktivitas

di atas kapal itu. Jadi untuk meningkatkan kedisiplinan harus diadakan peraturan-peraturan yang tegas dan memang jika bersalah harus diberikan sanksi-sanksi yang sesuai dengan kesalahannya dan juga para perwira jaga harus memberikan contoh yang baik sehingga para bawahan akan mencontoh para perwiranya.

Musuh yang terbesar dari pada disiplin dalam kesatuan ataupun organisasi adalah ragu-ragu ataupun rasa takut, yang biasanya timbul karena hal-hal yang belum diketahui. Oleh karena itu penerangan-penerangan yang bersifat pengisian jiwa dan penerangan yang mengenai segala hal, sehingga tidak ada hal yang tidak mengatasi perasaan-perasaan tersebut. Disamping itu, dengan memberikan kegiatan-kegiatan yang continue, akan timbul pula rasa percaya dirinya, sehingga rasa ragu-ragu atau rasa takut itu setidaknya tidaknya akan menjadi berkurang.

Tidak dapat lagi disangkal bahwa kemampuan anak buah kapal dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh seberapa jauh mereka menguasai pengetahuan/ilmu dan banyak pengalaman yang mereka miliki, yang berkaitan dengan tugas-tugas yang mereka emban. Selanjutnya penguasaan ilmu pengetahuan ditentukan oleh seberapa jauh mereka mendapatkan pendidikan dan tingkat keterampilan yang ditentukan oleh seberapa banyaknya mereka mendapatkan latihan-latihan.

Kebanyakan awak kapal kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan alat-alat keselamatan walaupun alat-alat tersebut telah siap digunakan tetapi bila terjadi kecelakaan belum dapat segera diatasi. Hal ini disebabkan karena anak buah kapal itu sendiri yang kurang terampil dan kurangnya latihan penguasaan pada alat-alat penyelamatan, sedangkan Nakhoda adalah pimpinan diatas kapal yang bertanggung jawab atas segala sesuatunya yang ada dan yang terjadi di atas kapal termasuk didalamnya untuk mengadakan atau tidaknya latihan-latihan penyelamatan seperti latihan kebakaran dan sekoci.

Kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh awak kapal jelas sangat mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di atas kapal, baik tugas rutin maupun tugas yang bersifat temporary (sewaktu-waktu) seperti pengoperasian alat-alat penolong.

Oleh karena itu, faktor pengetahuan dan keterampilan bagi personal kapal harus mendapatkan perhatian yang besar dari pihak-pihak yang bertanggung jawab akan hal-hal tersebut. Pembekalan dan peningkatan pengetahuan serta keterampilan awak kapal pada umumnya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dilembaga diklat kepelautan dan di atas kapal (*On-Board Training*).

b. Mengawasi latihan-latihan keselamatan

Setiap perwira harus selalu mengawasi dan memberi arahan kepada para awak kapal baik itu secara lisan maupun tindakan sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaan di kapal. Maksud secara lisan maupun tindakan dalam hal ini seorang perwira harus mampu menyampaikan kegunaan dan bagaimana cara menggunakan serta menyediakan dengan segera perlengkapan alat-alat keselamatan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam usaha meningkatkan kepedulian ABK akan fungsi alat-alat keselamatan di atas kapal, peranan seorang perwira sangat dituntut agar tujuan diatas dapat tercapai yaitu supaya selamat dalam melaksanakan segala pekerjaan di atas kapal. Oleh karena itu setiap perwira harus selalu mengawasi dan memberi arahan kepada para awak kapal baik itu secara lisan maupun tindakan sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaan di kapal. Maksud secara lisan maupun tindakan dalam hal ini seorang perwira harus mampu menyampaikan kegunaan dan bagaimana cara menggunakan serta menyediakan dengan segera perlengkapan alat-alat keselamatan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun metode pengawasan yang dapat dilakukan, diantaranya yaitu :

1) Pengawasan pendahuluan (*Preliminary Control*)

Pengawasan yang terjadi sebelum kerja dilakukan. Pengawasan Pendahuluan menghilangkan penyimpangan penting pada kerja yang diinginkan yang dihasilkan sebelum penyimpangan tersebut terjadi. Pengawasan Pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.

Pengawasan pendahuluan meliputi; Pengawasan pendahuluan sumber daya manusia, Pengawasan pendahuluan bahan-bahan, Pengawasan pendahuluan modal dan Pengawasan pendahuluan sumber-sumber daya financial.

2) Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*Cocurrent Control*)

Pengawasan yang dilakukan ketika pekerjaan dilaksanakan. Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah dicapai. *Concurrent control* terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan para bawahan mereka.

3) Pengawasan *Feed Back* (*Feed Back Control*)

Pengawasan *Feed Back* yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar.

Pengawasan yang dipusatkan pada kinerja organisasional dimasa lalu. Tindakan korektif ditujukan ke arah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasi aktual. Sifat kas dari metode-metode pengawasan *feed back* (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

Latihan keselamatan merupakan faktor penting mengingat banyak kecelakaan terjadi pada pekerja baru yang belum terbiasa dengan bekerja secara selamat. Latihan selanjutnya adalah melakukan pekerjaan yang semestinya termasuk keselamatannya. Disini pelatih atau pemimpin harus menerangkan dan memberikan segenap demonstrasi dan akhirnya dilakukan sendiri oleh pekerja baru. Dan para pekerja harus terlatih dalam pemeliharaan dan perbaikan alat-alat diatas kapal termasuk aspek-aspek keselamatannya.

Latihan-latihan penyelamatan tersebut akan lebih efektif apabila awak kapal tersebut:

1) Memahami atau mengerti akan tugasnya masing-masing.

- 2) Mengetahui alat-alat keselamatan dan pemadam yang ada di atas kapal.
- 3) Melaksanakan latihan dengan serius.
- 4) Mengerti akan faedah diadakannya pelatihan.

Kesiap siagaan dalam menghadapi keadaan darurat, dengan cara selalu mengingatkan mengenai tugas-tugasnya dalam sijil darurat, pos tugas, isyarat pemanggilan, tempat dan cara pemakaian baju renang (rompi renang), cara menaiki sekoci dan kapal maupun dari air/laut serta cara mempersiapkan dan mengolah gerak sekoci.

Perawatan pada semua alat-alat keselamatan perlu dilaksanakan secara rutin dan benar sesuai dengan *Planning Maintenance system (PMS)* maksimal setiap seminggu atau sebulan sekali dan dilakukan pengecekan terhadap alat-alat tersebut setiap saat sesuai check list yang ada Sehingga bisa diketahui tentang kondisi alat-alat tersebut.

Pekerjaan yang berkaitan dengan perawatan dan pemeliharaan dari alat-alat keselamatan dapat dikontrol dan diketahui secara langsung dengan melihat kondisi dari alat-alat keselamatan tersebut secara langsung.

Para awak kapal yang bertugas melakukan perawatan dan pemeliharaan terhadap alat-alat keselamatan kerja dengan sungguh-sungguh karena ada atasan yang mengawasi pekerjaannya. Perwira senior dapat memberikan masukan apabila di dalam proses perawatan dan pemeliharaan dari alat-alat keselamatan terdapat masalah yang biasa menghambat proses perawatan dan pemeliharaan dari alat-alat keselamatan tersebut di atas kapal.

c. Mengevaluasi setiap selesai melakukan latihan keselamatan.

1. Tujuan dan fungsi evaluasi

Setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti mempunyai tujuan, demikian juga dengan evaluasi. Menurut Arikunto (2002 : 13), ada dua tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen.

Adapun tujuan dan atau fungsi evaluasi adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan.
- 2) Untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil.
- 3) Untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan.
- 4) Untuk memberikan umpan balik bagi kegiatan yang dilakukan.

Pada dasarnya tujuan akhir evaluasi adalah untuk memberikan bahan-bahan pertimbangan untuk menentukan/membuat kebijakan tertentu, yang diawali dengan suatu proses pengumpulan data yang sistematis.

2. Pendekatan-Pendekatan Terhadap Evaluasi

Evaluasi memiliki tujuan-tujuan alternatif dan tujuan-tujuan tersebut mempengaruhi evaluasi suatu program atau kegiatan. Mengenal pandangan-pandangan yang beraneka ragam dan mengetahui bahwa tidak semua *evaluator* setuju pada pendekatan tersebut dalam melakukan evaluasi suatu program/kegiatan adalah penting.

Dalam melakukan evaluasi, perlu dipertimbangkan model evaluasi yang akan dibuat. Model evaluasi merupakan suatu desain yang dibuat oleh para ahli atau pakar evaluasi. Biasanya model evaluasi ini dibuat berdasarkan kepentingan seseorang, lembaga atau instansi yang ingin mengetahui apakah program yang telah dilaksanakan dapat mencapai hasil yang diharapkan. (<http://academia.edu>)

Model evaluasi CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam dan Shinkfield (1985) adalah sebuah pendekatan evaluasi yang berorientasi pada pengambil keputusan (*a decision oriented evaluation approach structured*) untuk memberikan bantuan kepada administrator atau leader pengambil keputusan. Stufflebeam mengemukakan bahwa hasil evaluasi akan memberikan alternatif pemecahan masalah bagi para pengambil keputusan.

Model evaluasi CIPP ini terdiri dari 4 huruf yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Context evaluation to serve planning decision*

Seorang *evaluator* harus cermat dan tajam memahami konteks evaluasi yang berkaitan dengan merencanakan keputusan, mengidentifikasi kebutuhan, dan merumuskan tujuan program.

2) *Input Evaluation structuring decision*

Segala sesuatu yang berpengaruh terhadap proses pelaksanaan evaluasi harus disiapkan dengan benar. Input evaluasi ini akan memberikan bantuan agar dapat menata keputusan, menentukan sumber-sumber yang dibutuhkan, mencari berbagai alternatif yang akan dilakukan, menentukan rencana yang matang, membuat strategi yang akan dilakukan dan memperhatikan prosedur kerja dalam mencapainya.

3) *Process evaluation to serve implementing decision*

Pada evaluasi proses ini berkaitan dengan implementasi suatu program. Ada sejumlah pertanyaan yang harus dijawab dalam proses pelaksanaan evaluasi ini. Misalnya, apakah rencana yang telah dibuat sesuai dengan pelaksanaan di lapangan? Dalam proses pelaksanaan program adakah yang harus diperbaiki? Dengan demikian proses pelaksanaan program dapat dimonitor, diawasi, atau bahkan diperbaiki.

4) *Product evaluation to serve recycling decision*

Evaluasi hasil digunakan untuk menentukan keputusan apa yang akan dikerjakan berikutnya. Apa manfaat yang dirasakan oleh masyarakat berkaitan dengan program yang digulirkan? Apakah memiliki pengaruh dan dampak dengan adanya program tersebut? Evaluasi hasil berkaitan dengan manfaat dan dampak suatu program setelah dilakukan evaluasi secara seksama. Manfaat model ini untuk pengambilan keputusan (*decision making*) dan bukti pertanggung jawaban (*accountability*) suatu program kepada masyarakat. Tahapan evaluasi dalam model ini yakni penggambaran (*delineating*), perolehan atau temuan (*obtaining*), dan penyediaan (*providing*) bagi para pembuat keputusan.

Berbagai pendekatan untuk mengevaluasi suatu program diterapkan untuk mendapatkan keefektifan dan keefisienan program tersebut baik secara internal yaitu pihak kapal, maupun secara eksternal yaitu Perusahaan. Bentuk-bentuk pendekatan evaluasi yang telah ada harus terus dikembangkan untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan di atas kapal.

3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno, (2014:6) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas sepuluh fungsi, yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan /atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak, organisasi memperoleh keberhasilan / keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat

memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2015:6) tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Adapun tujuan MSDM menurut Cushway sebagaimana diungkan oleh Edy Sutrisno (2015:6) yaitu :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan masalah tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurang disiplinnya ABK dalam penerapan sistim dan prosedur keselamatan kerja yang telah dibuat.
2. Kurangnya pengontrolan dari perwira, maka rating yang bertugas sebagai pelaksana lapangan akan bekerja tanpa mengikuti prosedur yang ada.
3. Pada saat ABK melaksanakan pekerjaan di atas kapal prosedur keselamatan kerja tidak di jalankan dengan baik disebabkan kurangnya pengetahuan pengawas terhadap prosedur keselamatan kerja.
4. Tanggung jawab pengawas terhadap prosedur keselamatan kerja masih kurang sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai prosedur dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan mengancam keselamatan jiwa ABK.

B. SARAN

Dari kesimpulan dan permasalahan yang terjadi, kami sarankan beberapa hal, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan ABK dalam penerapan sistem dan prosedur tentang keselamatan kerja yang telah dibuat oleh management disarankan kepada Nakhoda dan *Chief Officer* agar meningkatkan pengawasan terhadap ABK untuk memastikan mereka mengetahui dan menguasai tentang cara penggunaan alat-alat keselamatan kerja dan *Personal Protective Equipment (PPE)* dalam kerja.
2. Untuk meningkatkan pengawasan pelaksana lapangan sebaiknya perwira memberi sanksi yang lebih tegas agar rating lebih sadar akan pentingnya penggunaan alat-alat keselamatan kerja

3. Sebaiknya perusahaan meningkatkan pengetahuan pengawas terhadap pelaksanaan prosedur keselamatan agar setiap pekerjaan di atas kapal dilaksanakan sesuai prosedur keselamatan kerja.
4. Seharusnya perusahaan meningkatkan rasa tanggung jawab pengawas terhadap prosedur keselamatan kerja dengan melakukan pengarahan dan meningkatkan pemahaman, serta kesadaran terhadap pelaksanaan prosedur keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2002), *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Yogyakarta : Bumi aksara.
- Danoeasmoro Goenawan, (2003), *Kesehatan Keselamatan Kerja*, Jakarta : Yayasan Bina Citra Samudera.
- D.A Lasse, (2015), *Keselamatan Pelayaran, dilingkungan teritorial Pelabuhan dan Pemanduan Kapal*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Echols dan Shadily, (2000) *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta : PT. Gramedia.
- Edy Sutrisno (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Edwin B Filippo (1984), *Manajemen Personalia*, Jakarta : Erlangga.
- Nawawi (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Stufflebeam dan Shinkfield (1985), *Systematic Evaluation*, USA : Kluwer Nijhof Publishing
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 *Tentang Pelayaran*
- Yatim, Rozaimi, (2003), *Kodefikasi Manajemen Keselamatan Internasional (ISM CODE)*, Jakarta, Penerbit Yayasan Bina Citra Samudra.
- <http://academia.edu>
- Pedoman Penulisan Makalah Diklat Pelaut Tingkat 1, Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :

Wawancara dengan ABK bernama Mr. Benkei, wawancara dilakukan saat penulis baru seminggu join di Kapal tepatnya pada tanggal 12 Juni 2018.

Berikut proses wawancaranya:

Penulis : Hai selamat pagi Benkei.

Benkei : Selamat pagi Capt.

Penulis : Bagaimana kabar hari ini, apa kamu sudah memberi kabar keluarga dirumah.

Benkei : Kabar baik Capt. Ini barusan saya telpon istri dirumah.

Penulis : Oh bagus Bengkei, apakah kamu tahu ini apa, ini adalah Muster list, kamu tahu tidak apa tugas kamu saat terjadi keadaan darurat.

Benkei : Aduh saya tidak tahu Capt.

Penulis : Loh bagaimana si kamu kok tidak tahu, didalam Muster list terdapat nama crew kapal dan rincian tugas-tugasnya saat terjadi keadaan darurat. Terus kamu tahu tidak ini jenis pemadam apa.

Benkei : Maaf itu buat pemadam kebakaran bahan kayu ya.

Penulis : Ternyata kamu belum tahu dengan jenis alat pemadam kebakaran ringan dan kegunaan dengan material yang sesuai.

Benkei : Ya Capt. Habisnya selama ini saya jarang melakukan latihan. Saat naik saya juga belum melakukan pengenalan terhadap kapal dan peralatanya.

Penulis : Lo kok bisa seperti itu Benkei, seharusnya pada saat pertama crew datang kekapal harus melakukan adaptasi dan pengenalan terhadap kapal dan peralatanya, kan ada form Crew Familiarization checklist.

Benkei : Ya habisnya saat saya datang tidak ada officer yang mengajak saya untuk beradaptasi dengan kapal. Dan semenjak saya naik sampai sekarang belum pernah mengadakan latihan dalam menghadapi keadaan darurat.

Penulis : Waduh bahaya ini Benkei, mulai sekarang saya akan pantau supaya rutin melakukan latihan sesuai dengan jadwal yang sudah diberikan, dan saya akan memberitahukan kekantor supaya safety officer dan DPA darat dapat melakukan audit secara rutin kekapal.

Trimakasih atas informasinya ya Benkei, kamu harus faham dengan kapal dan perlengkapannya serta tahu cara penggunaan alat tersebut.

Benkei : Sama-sama Capt. Trimakasih sudah mengingatkan dan menasehati saya.

Lampiran 2 :

Ship Particular



PACIFIC TOWING (PNG) LIMITED
MARINE TOWAGE & SALVAGE CONTRACTORS
P.O. BOX 701, PORT MORESBY, PAPUA NEW GUINEA
TEL. (675) 321 1206 & 321 1278 FAX. (675) 321 1301
www.pacifictowingpng.com

"PACIFIC SALVOR" 3,600 BHP CALL SIGN: P2V5609



Principal Particulars

Built: 1983 by Carrington Slipways Pty.
Ltd. Tomago, N.S.W. Australia
Reg No & IMO No: 8209339
Class / Survey: Steel Motor Tug
Length o.a: 32m
Breadth mld: 10.6 s:
Depth mld: 5.2
Draught (S): 4.6m
Gross Tonnage: 425
Fuel Capacity: 120,000 Litres
Fresh Water: 100 tonnes
Speed: 12.5 knots
Bollard Pull: 50 tonnes at 100% MCR
Economic Range: 21 days
Load Displacement: 800 tonnes
Accommodation: 14 persons

Navigation & Communications Equipment

Radar, Echo Sounder, GPS, VHF, HF, GMDSS,
Fleet Broadband Magnetic Compass: Yes
Gyro Compass: Mikes Tokyo Keiki
GPS: Koden KGP 97
Radar: Koden MD 3604 Echo sounder
Auto pilot

Machinery

Main Engines: Number 2
Manufacturer: Diahutsu Diesel Manufacturing Co. Ltd
Model Number: 6DSM 28
Continuous rating: 2649 Kw
Speed: 750 RPM
Caterpillar 3306T-90kVa continuous 415 volts, 50Hz, 3-
phase power, Plus

Propulsion

Number: 2
Type: Z Peller
Manufacturer: Niigata
Model Number: ZP-3B
Deck Machinery
Wind Fwd: Norwinch single towing drum 1A-39/44-
22U2
Wind Aft: Hydraulic wind type S30.IT Single Drum 80
tonne brake.
Towing Hook: Ascol type 50T SWL
Crane: UNIC Sea Crane with 3tonne at min Radius to
600kilograms load at a maximum radius of 12.5 meters

Fire Fighting Equipment

2 SKUM Monitors water/foam Half Pifi + Quarter Pifi.
Foam AFFF 3% -14 tonne
FM 200 system in Engine room. 6 x Deck hydrant
supporting Skum hand foam nozzles.

All specifications listed in good faith, but without guarantee.

Lampiran 3 :

Muster List

| | | |
|--|--|--|
| SMS APPROVED FORM – Tug “PACIFIC SALVOR” | | PACIFIC TOWING PNG LIMITED |
| Muster List & Emergency Instructions | | REVISED: Mon, 23 rd April, 2012 |
| FM033 | | APPROVED BY: General Manager |
| VERSION: 1 | | Page 1 of 1 |

HARBOUR SERVICE MUSTER LIST & EMERGENCY INSTRUCTIONS

Tug Name: PACIFIC SALVOR


General Emergency Alarm Signal - Seven Short followed by one long blast on the ships whistle

Abandon Ship Signal - On the Verbal Command of the Tugmaster

MUSTER STATION IS ON THE PORT SIDE OF THE BRIDGE DECK ADJACENT TO THE LIFERAFT LAUNCHING STATION

| Crew Member | Fire on Board – Essential Actions | Abandon Ship - Essential Actions |
|---|--|---|
| Tug Master HADIKIN RAKIJAN KARSAN | Identifies the source of the fire and takes command, undertakes head count. In harbour advises shore office and harbour control as per CP010 | Sends Mayday Message, & Musters Crew and conducts head count |
| Chief Engineer RUDI PATANGGO | Starts the fire pump, stand by to activate the main engine fuel shut off valves and to activate the tug's fixed fire smothering System (if fitted) | Locates & releases manual slip hook, checks that painter is made fast. Once the liferaft is launched, pulls on the painter to inflate |
| Deck Officer NEILAN MURKE | Shuts all ventilation hoods and fire flaps, collects Fire Plan | Check launch area is clear, upon the command of the master throws liferaft into water or activates manual launching davit |
| Rating 1 GEBONA URUA | Rig fire hose or if safe to do so controls or extinguishes the fire with portable fire extinguisher | Check launch area is clear, upon the command of the master throws liferaft into water or activates manual launching davit |
| Rating 2 BANKEI ELEISA | Collects First Aid Box, then assists as directed to control the fire | Collects First Aid Box & Pyrotechnics then assists as directed |
| D/E Cadet HANNAH.P / FELIX S / MICHELLE / DEBBIE | Proceed to Muster Station and assist as directed | Don lifejacket and proceed to Muster Station |

A copy of this Muster List must be posted on the Bridge, in the Crew Messroom and in the Engine Room



Lampiran 4 :

CREWLIST

PACIFIC TOWING (PNG) LIMITED

PACIFIC SALVOR

CALL SIGN P2V5609

GT. 425 Tons

| No. | Nama | Jabatan | Negara |
|------------|--------------------|----------------|------------------|
| 1 | Hadikin Rakijan K, | Master | INDONESIA |
| 2 | Emanuel Simoi | C/O | PAPUA NEW GUINEA |
| 3 | Charles mochon | 2/O | PAPUA NEW GUINEA |
| 4 | Rudi Patongo | C/E | INDONESIA |
| 5 | George urere | 2/E | PAPUA NEW GUINEA |
| 6 | Quency yagro | 3/E | PAPUA NEW GUINEA |
| 7 | Bengkei eleisa | AB 1 | PAPUA NEW GUINEA |
| 8 | Gebona urua | AB 2 | PAPUA NEW GUINEA |
| 9 | Parkop saliau | AB 3 | PAPUA NEW GUINEA |
| 10 | Johannes malbal | Cook | PAPUA NEW GUINEA |

Lampiran 5 :

Foto Crew tidak merapikan tali tambat di deck.



Foto crew tidak memakai safety helmet dan sarung tangan saat bekerja.

