

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



**MAKALAH**

**UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA  
AWAK KAPAL MV. EXPRESS 90**

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

**Oleh :**

**SYAFRUDIN UTINA**

**NIS. 02586 /N-1**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1**

**JAKARTA**

**2021**

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



**TANDA PERSETUJUAN MAKALAH**

Nama : SYAFRUDIN UTINA  
No. Induk Siswa : 02586/N-1  
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I  
Jurusan : NAUTIKA  
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA  
AWAK KAPAL MV. EXPRESS 90

Jakarta, Oktober 2021

Pembimbing I,

**Capt. SUHARTINI MM. M.MTr**

Penata Tk.I ( III/d )

Nip. 198003072005022002

Pembimbing II,

**Bagaskoro S.Kom. M.M.**

Pembina (IV/a)

Nip. 19590927 198003 1 002

Mengetahui

Kepala Jurusan Nautika

**Capt. Bhima Siswo Putro S.SiT. MM.**

Penata (III/c)

NIP. 19730526 200812 1 001

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



**TANDA PENGESAHAN MAKALAH**

Nama : SYAFRUDIN UTINA  
No. Induk Siswa : 02586/N-1  
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I  
Jurusan : NAUTIKA  
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA  
AWAK KAPAL MV. EXPRESS 90

Penguji I

Drs. Purnomo MM  
Pembina (IV/a)  
Nip. 195906121980031002

Penguji II

Capt. Bagus Elmira MM  
Dosen STIP

Penguji III

Capt. Suhartini, MM.M. M.Tr  
Penata Tk 1 (III/d)  
Nip. 19800307200522002

Mengetahui  
Kepala Jurusan Nautika

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

## **KATA PENGANTAR**

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

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

### **“UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA AWAK KAPAL MV. EXPRESS 90”**

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

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

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

1. Capt. Sudiono, M.Mar, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Bhima Siswo Putro, S.SiT., MM., selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.

4. Capt. Suhartini, MM.M.MTr, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Bapak Bagaskoro, S.Kom.,M.M, 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 LX 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, Oktober 2021

Penulis,



SYAFRUDIN UTINA

NIS. 02586 /N-1

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>TANDA PERSETUJUAN MAKALAH</b> .....	ii
<b>TANDA PENGESAHAN MAKALAH</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
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
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	8
B. Kerangka Pemikiran .....	22
<b>BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	24
B. Analisis Data .....	25
C. Pemecahan Masalah .....	30
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	41
B. Saran .....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	43
<b>DAFTAR ISTILAH</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sarana transportasi laut merupakan sarana pokok dalam menunjang perkembangan dan kemajuan suatu negara. Salah satu sarana transportasi laut tersebut adalah *crew boat*, yang dewasa ini sangat dibutuhkan oleh negara-negara yang melakukan eksplorasi lepas pantai. Dalam pengoperasiannya kapal *CrewBoat* tersebut digunakan untuk membantu operasional pengeboran minyak lepas pantai. Adapun tugas pokoknya adalah membantu mobilisasi para pekerja *offshore* dari *onshore* ke *offshore* dan dari *offshore* ke *onshore*, maupun mobilisasi penumpang antar *platform* yang satu dengan *platform* yang lain.

Pada proses pengoperasian kapal *crew boat* ini, selain harus ditunjang oleh peralatan kapal yang cukup, seperti struktur bangunan kapal, *machinery*, peralatan navigasi, peralatan keselamatan, dan lain sebagainya. Maka harus pula dibarengi dengan perekrutan ABK yang memenuhi kriteria atau standar yang ditentukan dalam STCW. ABK yang memiliki standar kompetensi dan kecakapan yang tinggi adalah sangat menentukan keberhasilan operasional kapal tersebut. Sebaliknya meskipun kapal memiliki fasilitas yang cukup untuk bernavigasi tetapi ABK tidak dapat menunjang fasilitas tersebut maka tentunya akan ditemui kendala-kendala yang menghambat operasional kapal secara keseluruhan. Resiko kecelakaan kerja di kapal *crew boat* seperti pada saat pelaksanaan transfer penumpang yang sering terjadi sehingga berakibat fatal pada si korban seperti: luka, patah tulang, bahkan resiko kematian.

Berdasarkan pengalaman Penulis selama bekerja di atas MV. EXPRESS 90, sebagai *Chief Officer*, masih ditemukan berbagai kondisi yang bisa menimbulkan kecelakaan yang fatal baik untuk ABK itu sendiri maupun terhadap kapalnya khususnya permasalahan keselamatan kerja yang timbul dalam pelaksanaan

kerjaharian, dimana resiko kecelakaan kerja terus terjadi. Masalah tersebut diantaranya kurangnya keterampilan ABK khususnya bagian dek dalam mengerjakan pekerjaan *transfer* penumpang sesuai dengan sistem dan prosedur kerja dikarenakan kurangnya pengalaman kerja ABK khususnya bagian dek di kapal jenis *crew boat*. Selain itu, kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur kerja kurang maksimal serta kurang perhatian terhadap keselamatan kerja di atas kapal dikarenakan pengawasan kerja tidak maksimal.

Fakta tersebut di atas memberikan gambaran bahwa ketidak disiplin ABK dalam penerapan prosedur keselamatan kerja pada saat bertugas, menjadi faktor penyebab resiko bahaya sehingga sangat merugikan berbagai pihak yang terlibat didalam operasional tersebut. Begitu juga kurangnya pengawasan terhadap ABK pada proses embarkasi-debarkasi penumpang. Meskipun kapal sudah mengikuti semua ketentuan yang diwajibkan seperti STCW 1978 amandemen 2010 dan *Safety Management System* sesuai dengan *International Safety Management (ISM) Code* dan aturan khusus untuk *crew boat* yang mengacu pada *Guidelines for the Certification of Crew Boats*, tetapi penerapan prosedur embarkasi-debarkasi penumpang masih mengalami kendala oleh berbagai alasan.

Berdasarkan pengamatan dan fakta yang terjadi, maka dalam hal ini Penulis tertarik untuk mengambil judul :

**“UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA AWAK KAPAL MV. EXPRESS 90”**

## **B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan mengenai penerapan prosedur keselamatan kerja ABK di atas kapal MV. EXPRESS 90, diantaranya yaitu:

- a. Kurangnya keterampilan ABK dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal
- b. Kurang maksimalnya kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur keselamatan kerja.

- c. Kurangnya koordinasi antar ABK saat melakukan pekerjaan.
- d. Kurang maksimalnya pengawasan Perwira terhadap rating dek.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, mengingat banyaknya faktor-faktor masalah yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, oleh karena itu dalam makalah ini Penulis membatasi pembahasan pada makalah ini berdasarkan pengalaman penulis selama bekerja di atas kapal MV. EXPRESS 90, pembahasannya difokuskan pada :

- a. Kurangnya keterampilan ABK dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal
- b. Kurang maksimalnya kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur keselamatan kerja.

## **3. Rumusan Masalah**

Agar lebih mudah dalam mencari solusi permasalahan yang ada, maka Penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut :

- a. Mengapa ABK kurang terampil dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal ?
- b. Mengapa kedisiplinan ABK kurang maksimal dalam penerapan prosedur keselamatan kerja ?

# **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

## **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis penyebab masalah yang berkaitan dengan kurangnya keterampilan ABK dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerjadan mencari alternatif pemecahan masalahnya.
- b. Untuk menganalisis penyebab kurang maksimalnya kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur keselamatan kerjadan mencari alternatif pemecahan masalahnya.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Bagi Dunia Akademis**

- 1) Menjadi referensi bagi perpustakaan STIP mengenai pelaksanaan kerja yang sesuai dengan prosedur keselamatan sehingga dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.
- 2) Sebagai sumber pengetahuan bagi pasis-pasis diklat STIP mengenai cara meningkatkan keterampilan dan keselamatan kerja ABK dalam melaksanakan pekerjaan.

### **b. Manfaat Bagi Dunia Praktisi**

- 1) Berbagi pengalaman dengan rekan-rekan seprofesi khususnya di kapalcrew *boattentang* meningkatkan keselamatan kerja saat melaksanakan pekerjaan *transfer* penumpang.
- 2) Menjadi masukan atau sumbang saran bagi Perusahaan agar merekrut Anak Buah Kapal yang berkualifikasi dan berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja.

## **D. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan makalah ini diantaranya yaitu :

### **1. Metode Pendekatan**

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

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

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

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

**a. Teknik Observasi**

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan meningkatkan kinerja sistem udara tekan guna menunjang kelancaran operasional motor induk pada kapal MV. EXPRESS 90.

**b. Studi Dokumentasi**

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

**c. Studi Kepustakaan**

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

**3. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis mengemukakan metode yang akan digunakan dalam menganalisis data untuk mendapatkan data dan menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan, maka dalam hal ini menggunakan teknik non statistika yaitu berupa deskriptif kualitatif.

## **E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

Dalam sebuah penelitian dibutuhkan waktu dan tempat sebagai obyek penelitian. Adapun waktu dan tempat penelitian dalam makalah ini yaitu :

### **1. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan saat penulis bekerja sebagai *Chief Officer* di atas kapal MV. EXPRESS 90 sejak 27 Mei 2020 - 31 Agustus 2021.

### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di atas kapal MV. EXPRESS 90 dengan isi kotor 272 T milik perusahaan Smit Lamnalco yang beroperasi di alur pelayaran KARAN Oil Terminal – Saudi Arabia.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

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

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan teknik pengumpulan data, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

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

### BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang diambil dari lapangan berupa fakta-fakta yang terjadi selama penulis bekerja di atas kapal MV. EXPRESS 90 sebagai *Chief Officer*. Dengan digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis mengenai permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut sehingga permasalahan yang sama tidak terjadi lagi dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

### BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

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

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Upaya**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:189) kata “Upaya diartikan sebagai usaha atau tindakan yang dilakukan seseorang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian upaya adalah usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar).

Menurut Poerwadarminta (2015:574),”Upaya adalah usaha menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud,tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan.Upaya berkaitan erat dengan penggunaan sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan tersebut,agar berhasil maka digunakanlah suatu cara,metode dan alat penunjang yang lain. Dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian dari upaya adalah suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar dalam mengatasi suatu masalah.

##### **2. Meningkatkan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:89), meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf) mempertinggi dan memperhebat. Meningkatkan

tersirat adanya unsur proses yang bertahap yaitu dan tahap terendah, tahap menengah dan tahap akhir atau tahap puncak. Untuk mendapatkan keterampilan dan yang nilai terendah para ABK hingga mendapatkan hasil yang lebih tinggi dan memuaskan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Meningkatkan berasal dari kata tingkat. Tingkat dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Meningkatkan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

### **3. Keselamatan Kerja**

#### **a. Definisi Keselamatan Kerja**

Menurut Suma'mur (2016:72) keselamatan kerja adalah upaya yang dilakukan oleh siapa pun dan dimana pun saat melakukan kegiatan di atas kapal selalu mengikuti aturan yang ada agar berjalan lancar dan aman.

Menurut Goenawan Danuasmoro (2013) dalam buku yang berjudul Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk Pelaut, Untuk menghindari kecelakaan dan menjaga diri agar tetap selamat, seseorang harus membekali diri dengan penggunaan alat-alat keselamatan, meningkatkan latihan keselamatan dan memahami fungsi atau cara penggunaannya, baik alat-alat keselamatan kapal, keselamatan diri saat bekerja di atas kapal.

#### **b. Alat-Alat Keselamatan Kerja**

Menurut SOLAS 1974 Chapter III *Life Saving Appliances And Arrangements* yaitu sebuah standar keselamatan yang harus dipenuhi sebuah kapal, untuk menjamin keselamatan awak kapal. Seluruh perlengkapan dan prosedur harus mendapat persetujuan dari Klasifikasi International. Sebelum persetujuan diberikan, seluruh perlengkapan *Life Saving Appliance* harus melalui serangkaian pengetesan untuk memenuhi standar keselamatan yang ada dan bekerja sesuai fungsinya dengan baik.

Termasuk dari *Life Saving Appliance*, yaitu *Personal Protective Equipment* (PPE) adalah bentuk pakaian dan peralatan tambahan/aksesori yang direkayasa untuk memberi perlindungan dari bahaya di tempat kerja bertujuan untuk melindungi dari bahaya atau sesuatu perkara yang mencelakakan kesehatan dan keselamatan, berikut ini adalah peralatan dasar peralatan pelindung diri yang harus ada di atas kapal untuk menjamin keselamatan para pekerja di atas kapal, yaitu:

1) *Coverall*

*Coverall* adalah perlengkapan kerja atau sarana perlindungan diri saat berada di lingkungan kerja ekstrim. *Coverall* berfungsi untuk melindungi tubuh secara keseluruhan dari bahan berbahaya seperti minyak panas, air, percikan pengelasan dan lain sebagainya. Hal ini dikenal sebagai *boiler suit*.

2) *Safety Helmet*

*Safety helmet* adalah helm pengaman yang dirancang untuk melindungi kepala dari benturan terhadap benda, terkena benda dan dari benda yang jatuh. Helm diberikan kepada awak kapal harus memenuhi standar nasional atau internasional. *Safety helmet* biasanya terbuat dari bahan keras, plastik tahan lama dan memiliki masa kadaluarsa empat tahun dari tanggal pembuatan. *Safety helmet* harus dikenakan di semua area yang diberi tanda harus memakai helm di kepala tersebut dan dimanapun ada kemungkinan cedera pada kepala. Ini termasuk operasi *cargo*, perawatan kamar mesin, *tank cleaning* dan selama mengadakan pelatihan-pelatihan darurat di atas kapal.

3) *Safety Shoes*

*Safety shoes* adalah sepatu yang dirancang untuk melindungi jari kaki dan kaki dari bahaya atau cedera di tempat kerja. Perlindungan dari benda jatuh, benda bergulir atau kaki mencolok terhadap benda. Semua pekerjaan di dek, ruang mesin, tank, dapur dan area penyimpanan lainnya di kapal memerlukan penggunaan pelindung

kaki yang memadai. Jika baja di dalam *safety shoes* sudah terlihat dari luar kulit sepatu, maka sudah tidak layak untuk dipakai.

#### 4) *Hand glove*

*Hand glove* adalah sarung tangan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal, dimana hal ini menjadi keharusan untuk melindungi tangan Anak Buah Kapal. Sarung tangan yang diberikan harus yang memenuhi standarisasi untuk bekerja pada permukaan yang panas, berbahaya dan kasar. Jenis-jenis *hand glove* diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) *Cotton gloves*, digunakan untuk melindungi tangan dari tergores, tersayat dan luka ringan.
- b) *Leather gloves*, digunakan untuk melindungi tangan dari tergores, tersayat dan luka ringan.
- c) *Rubber gloves*, digunakan untuk melindungi tangan dari kontak dengan bahan kimia seperti oli, minyak, perekat dan grease.
- d) *Electrical gloves*, digunakan untuk melindungi tangan dari kontak dengan arus listrik yang bertegangan rendah sampai tegangan tinggi.

#### 5) *Safety Goggles*

*Safety goggles* adalah perlengkapan kerja yang berfungsi untuk melindungi mata dari resiko bahaya saat bekerja, dimana mata merupakan bagian paling sensitif dari tubuh manusia dan sangat tinggi resiko cedera pada mata. Pekerjaan yang harus menggunakan *safety goggles* seperti pengelasan, memotong dimana *safety goggles* berfungsi untuk melindungi mata dari percikan intensitas tinggi.

#### 6) *Ear Plug*

*Ear plug* atau alat pelindung telinga, yaitu alat untuk menyumbat telinga atau penutup telinga yang digunakan atau dipakai dengan tujuan melindungi, mengurangi paparan kebisingan masuk kedalam

telinga. Fungsinya adalah menurunkan intensitas kebisingan yang mencapai alat pendengaran dan pada umumnya *ear plug* dapat mengurangi bising sampai dengan 30 dB.

7) *Safety harness*

*Safety harness* adalah perlengkapan kerja sebagai perlindungan diri yang bentuknya seperti sabuk pengaman dan umumnya digunakan awak kapal saat bekerja di ketinggian. Operasi kapal rutin mencakup perbaikan dan pengecatan permukaan yang tinggi yang memerlukan awak kapal untuk menjangkau daerah-daerah yang tidak mudah diakses. Untuk menghindari jatuh dari daerah tinggi seperti itu, maka menggunakan *Safety harness*.

8) *Face mask*

*Face mask* adalah perlengkapan kerja yang berfungsi untuk melindungi wajah dari partikel berbahaya, seperti saat melakukan pengecatan, atau membersihkan karbon yang melibatkan partikel berbahaya dan minor yang berbahaya bagi tubuh manusia jika terkena bagian wajah.

9) *Work Vest*

*Work Vest* adalah alat perlengkapan keselamatan kerja yang melindungi diri (bagian dada) dari benturan benda-benda keras dan berfungsi sebagai pelampung di atas air.

#### **4. Keterampilan**

##### **a. Definisi Keterampilan**

Menurut Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri, (2010:2) dalam buku Pendidikan Keterampilan, pengertian keterampilan, terampil atau cekatan adalah : Kepandaian melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan terampil.

Setiap orang memiliki keterampilan kerja yang berbeda, tetapi semua orang pasti bisa melatih keterampilan kerja apa saja yang ingin dimiliki atau dikuasai. Semua itu hanyalah sebuah proses yang akan dilalui. Banyak sekali keterampilan kerja yang harus dimiliki seseorang untuk

mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, pengertian keterampilan kerja lebih ditekankan kepada keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya. Hal ini disesuaikan dengan bidang yang digeluti.

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

#### **b. Tingkatan dalam Keterampilan**

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan (*skill*) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*). Pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

- 1) *Basic literacy skill*(keahlian dasar) merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis, mendengar, dan lain-lain.
- 2) *Technical skill*(keahlian teknik) merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer, dan lain-lain.
- 3) *Interpersonal skill*(keahlian interpersonal) merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik dan menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.
- 4) *Problem solving*(menyelesaikan masalah) adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

**c. Keterampilan Berdasarkan STCW 1978 Amandemen 2010**

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

1) STCW Bab II Level Dukungan

Bab II adalah bagian Departemen Deck. Perubahan utama dalam Bab II adalah penambahan Pelaut Terampil *Able Seafarers* atau *deck rating*. Ini terpisah dari rating yang melaksanakan tugas jaga navigasi *Rating Forming Part of a Navigational Watch* (RFPNW).

Berdasarkan persyaratan untuk bekerja dikapal, penting bagi pelaut untuk mendapatkan kualifikasi RFPNW sebisa mungkin pada awal sekali dari karir mereka. Pelaut tidak secara otomatis mendapat kualifikasi *Able Seafarers* sampai kualifikasi RFPNW telah dipenuhi dan lisensi tersebut harus mendapatkan sertifikat pengukuhan (*endorsement*). Ini akan membutuhkan pelatihan dan pengujian serta akan menjadi pasal baru yang disebut A-II / 5.

2) Section B-II / 1 Poin 7 tentang Program Pelatihan Di Atas Kapal

- a) Peserta pelatihan harus dilakukan dalam kapasitas (peserta pelatihan akan memiliki tugas lain daripada melakukan program pelatihan dan tugas darurat).
- b) Program pelatihan *onboard*, harus dikelola dan dikoordinasikan oleh perusahaan yang mengelola kapal yang berlayar di laut layanan harus sedia dan akan kapal dinominasikan oleh perusahaan sebagai wadah pelatihan.

(1) *Job instruction training*

Pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah-langkah serta prosedur pelaksanaan pekerjaan.

(2) *Apprenticed ship*

Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan Sumber Daya Manusia yang baru dalam hal ini ABK dek yang baru pertama kali bekerja di atas kapal. Diberikan pengarahan dan pelatihan yang intensif dibawah bimbingan Perwira senior di atas kapal untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan Perwira dalam memberikan materi dan mengawasi proses pelatihan.

(3) *Couching dan counseling*

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

Pada setiap waktu, peserta pelatihan harus menyadari dua individu diidentifikasi yang segera bertanggung jawab atas pengelolaan program pelatihan di atas kapal. Yang pertama adalah petugas berlayar di laut berkualitas, disebut sebagai "petugas pelatihan kapal", yang dibawah otoritas *Master*, harus mengatur dan mengawasi

program pelatihan. Kedua harus menjadi orang yang dinominasikan oleh perusahaan, disebut sebagai "petugas pelatihan perusahaan" yang harus memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk program pelatihan dan koordinasi dengan organisasi.

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa ABK dikatakan terampil apabila mereka dapat melakukan pekerjaan dengan cekatan / cepat dan benar.

## **6. Kedisiplinan**

### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Menurut Cahyononim dalam J.S Badudu dan Sultan Mohammad Zain (2010:148), kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, (2012:193), dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran dalam menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

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

peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial. (Malayu SP Hasibuan, 2012 : 23)

**b. Faktor Pendukung Kedisiplinan**

Menurut Malayu Hasibuan, (2012:192) pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan awak kapal, antara lain :

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Anak Buah Kapal karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan Anak Buah Kapal pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), Anak Buah Kapal pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

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

4) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara

kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

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

ABK yang terampil didalam menggunakan alat kerja di atas kapal merupakan suatu keharusan. Dengan memiliki ABK yang terampil ini, maka kegiatan di atas kapal dapat berjalan lancar dan perusahaan juga dapat berjalan lancar tanpa terganggu dengan timbulnya sejumlah kecelakaan dan komplain dari pihak penyewa. Para perwira dan ABK dari kapal cargo harus benar-benar menguasai serta terampil dalam menggunakan dan mengoperasikan peralatan perawatan kapal, peralatan kerja kapal *crew boat* dan peralatan keselamatan kapal. Perusahaan seharusnya mempunyai tanggung jawab dalam melakukan penerimaan tenaga kerja baru. Tenaga kerja baru yang akan diterima harus diuji terlebih dahulu kemampuan dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang akan dilakukan sehingga tenaga baru tersebut siap untuk bekerja. Tenaga kerja baru juga harus melakukan familiarisasi terhadap alat-alat kerja yang ada di atas kapal, dimana tentunya sangat berguna untuk menghindari kecelakaan kerja.

Seperti yang kita ketahui bahwa untuk bekerja di atas kapal, *International Maritime Organisation*(IMO) telah menetapkan aturan-aturan yang berlaku bagi Negara-Negara yang menjadi anggota dari organisasi itu tersebut dimana peraturan itu diatur di dalamnya.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ABK dikatakan disiplin jika mereka melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya atas dasar kesadaran ABK sendiri sesuai dengan aturan / prosedur yang berlaku.

## **7. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Mathis (2012:23), pelatihan adalah suatu proses, dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Menurut Payaman Simanjuntak (2015:44) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

## **b. Tujuan dan Komponen dalam Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2009:23) bahwa secara umum pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. Sedangkan komponen-komponen pelatihan terdiri dari :

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- 2) Para pelatih (*trainer*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional)
- 3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- 4) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

## **8. Seleksi**

Menurut Teguh (2009:67) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

- a. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu: kinerja seorang manajer tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- c. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

## **9. Pengarahan**

Menurut Malayu SP Hasibuan, (2012:31) bahwa pengarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Muallim memberikan pengarahan secara rutin sebelum memulai suatu pekerjaan. Pengarahan mencakup tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia seperti untuk semangat, manajemen konflik, pendelegasi, komunikasi dan memfasilitasi kolaborasi.

Pengarahan juga disebut koordinasi yang didefinisikan sebagai cara memotivasi atau memimpin sekelompok orang untuk mengerjakan tugas yang telah ditentukan. Proses pengarahan dilakukan setiap pertukaran dinas/shift di setiap ruangan. Pelaksanaan dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Proses yang dilakukan secara langsung mengawasi kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan. Sedangkan secara tidak langsung, dilakukan dengan memeriksa laporan atau catatan tindakan yang telah dilakukan perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan.

## **10. Motivasi**

Menurut Wibowo, (2015:109) menyatakan bahwa menurut Robert Heller motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat memotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia, faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Kedua faktor tersebut, baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik muncul karena adanya suatu rangsangan.

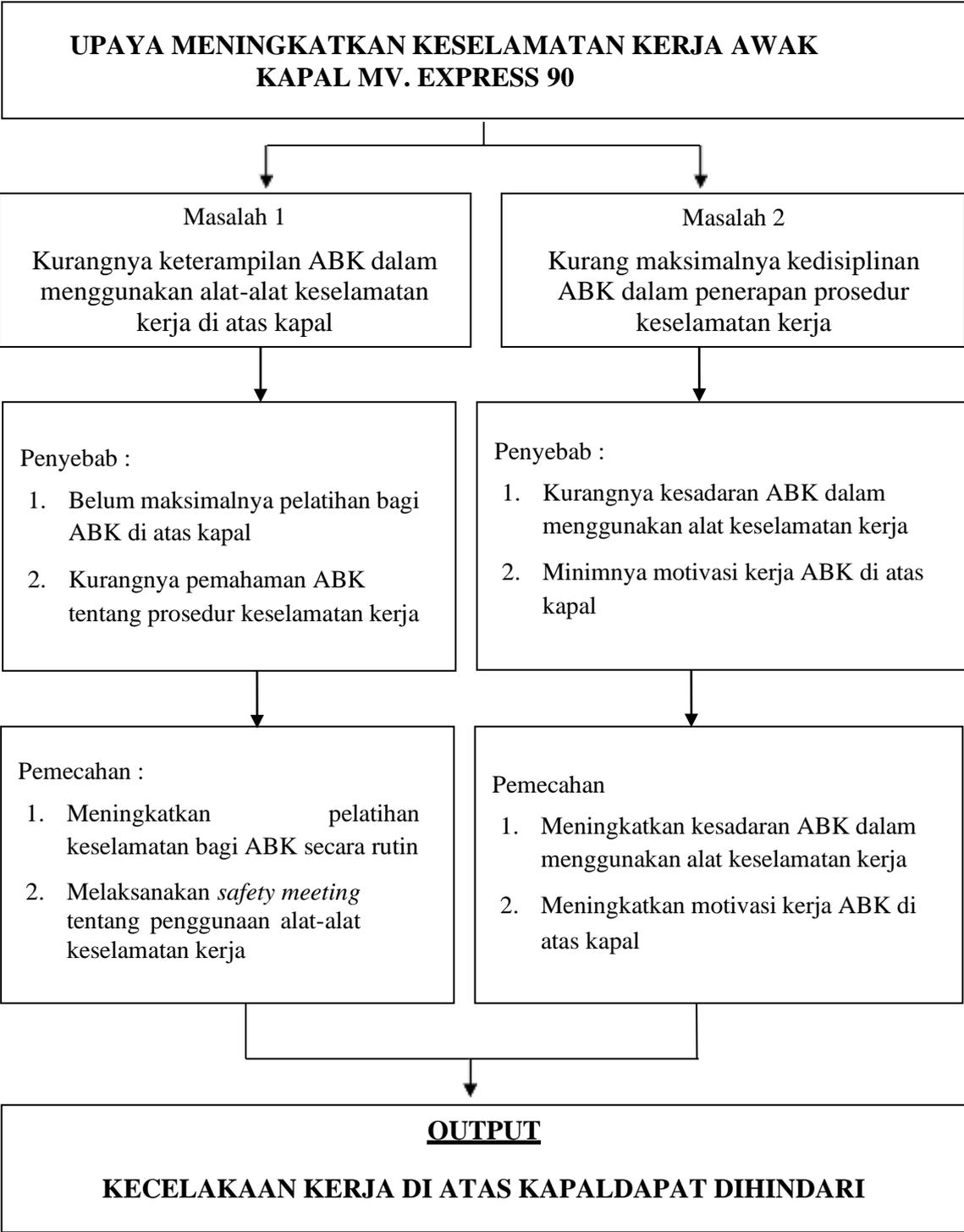
Dari uraian kutipan buku diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi itu dapat tercipta dari pribadi ABK itu sendiri yang bekerja diatas kapal dan dorongan atau bimbingan dari perwira-perwira atau pun Nakhoda diatas kapal. Dengan demikian semua pekerjaan dilakukan oleh ABK dengan tanpa paksaan atau beban.

Untuk memelihara senantiasa adanya semangat, gairah dan dedikasi kerja tiap anggota organisasi, maka dalam setiap organisasi haruslah senantiasa dibina, antara lain adanya hubungan kerja manusia yang baik, perasaan sekesatuan dari setiap anggota organisasi, program-program perangsang bagi setiap anggota organisasi baik yang bersifat jasmaniah dan *physical*.

Dari kutipan ini juga dapat diketahui untuk memberikan motivasi kepada ABK untuk melakukan pekerjaan diatas kapal, harus adanya hubungan yang baik antara perwira dan bawahannya. Dari kutipan ini juga dapat disimpulkan bahwa memotivasi ABK dalam melakukan pekerjaan diatas kapal memegang peranan penting. Dengan adanya motivasi dari Perwira atau Nakhoda, maka ABK akan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

## **B. KERANGKA PEMIKIRAN**

Untuk memudahkan Penulis maupun pembaca dalam mempelajari makalah ini, Penulis memberikan gambaran dalam bentuk block diagram mengenai konseptual bagaimana teori dengan berbagai variabel yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting untuk dibahas dan terlihat keterkaitan antara variable yang diteliti dan secara teoritis dapat menuntun penulis untuk menemukan masalahnya.(Kerangka pemikiran terlampir) :



## **BAB III**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

Adapun beberapa masalah keselamatan kerja yang pernah penulis alami sewaktu bekerja di kapal MV. EXPRESS 90 adalah sebagai berikut:

##### **1. Kurangnya keterampilan ABK dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal**

Pada tanggal 14 November 2020 di lokasi KARAN OILFIELD, SAUDI ARABIA, Nakhoda bersama ABK di atas kapal MCS Allianz Amber melakukan latihan transfer penumpang. Selama latihan tersebut, masih ditemukan banyak ABK yang kurang cakap dalam pengoperasian alat-alat keselamatan kerja. Ini menunjukkan bahwa ABK kurang terampil dalam menggunakan alat-alat keselamatan di atas kapal.

Meskipun prosedur-prosedur kerja dan keselamatan sudah berjalan sebagaimana mestinya, namun yang namanya sifat manusia ada yang mau melaksanakan dengan sungguh-sungguh dan ada pula hanya sebatas formalitas.

##### **2. Kurang Maksimalnya Kedisiplinan ABK Dalam Penerapan Prosedur Keselamatan Kerja**

Pada Tanggal 21 Desember 2020, penulis melihat ABK saat itu bekerja di dek tidak memperhatikan kondisi di area pekerjaan dimana dia sedang bekerja. ABK tersebut tidak menggunakan peralatan keselamatan kerja secara lengkap, dimana ABK tersebut tidak menggunakan *safety harness* (gambar terlampir) dan *helmet*. Sebagai tambahan informasi bahwa *safety harness* dikenakan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan di tempat ketinggian sehingga dapat menjangkau daerah-daerah yang tidak mudah diakses. Untuk menghindari jatuh dari daerah tinggi seperti itu, maka menggunakan *safety harness*.

Contoh lain kerja di dek membersihkan karat (*chipping*), ABK tersebut tidak memakai *Personal Protective Equipment (PPE)*. Semua ini akan sangat berbahaya terhadap keselamatan dari ABK itu sendiri, maka perlu adanya upaya pencegahan karena kecelakaan tidak bisa diprediksi atau diperhitungkan.

Kecelakaan kerja terkadang tidak dapat dielakkan dalam kondisi tertentu, namun demikian setiap perencanaan keputusan dari organisasi harus mengutamakan aspek keselamatan (*Safety First*).ISM Code merupakan kumpulan manajemen kerja yang menjamin keselamatan kerja apabila diikuti secara benar. Namun dalam kenyataan sehari-hari penulis sering melihat dalam mengerjakan suatu arahan dari Nakhoda, ABK sering mengabaikan manajemen-manajemen kerja ini. Sebagai contoh, pada saat mengerjakan suatu pekerjaan di dek, seharusnya ABK memakai *safety shoes* dan juga helm keselamatan, begitu pula pada saat melakukan olah gerak sandar ke dermaga dilanjutkan dengan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan.

## **B. ANALISIS DATA**

Berdasarkan deskripsi data, Penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi yang menyebabkan kurang optimalnya penerapan prosedur keselamatan kerjadi atas MV. EXPRESS 90 yaitu :

### **1. Kurangnya Keterampilan ABK Dalam Menggunakan Alat-Alat Keselamatan Kerja Di Atas Kapal**

Kurang terampilnya ABK dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerjadisebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut :

#### **a. Belum Maksimalnya Pelatihan Bagi ABK Di Atas Kapal**

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dalam rangka memenuhi permintaan pihak penyewa sesuai dengan jenis pekerjaan kapal *crew boat*, sangat perlu diadakan langkah-langkah pemantapan ABK dek dengan memberikan pengetahuan dan pengenalan alat-alat kerja serta pelatihan keterampilan ABK dek dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja. Pelatihan merupakan hal yang sangat mutlak diperlukan di atas kapal dalam hal ini khususnya pelatihan dalam upaya

peningkatan kerja di kapal *crew boat* seperti di kapal tempat penulis bekerja, pelatihan dapat dilaksanakan mengikut kepada jadwal yang telah ditetapkan dan secara berkelanjutan. Namun sebaliknya jika pelatihan tidak dilaksanakan dan ditingkatkan menurut jadwal yang ditetapkan kepada Anak Buah Kapal akan mendapatkan hasil yang tidak maksimal.

Dalam urutan susunan ABK di atas kapal kita mengetahui bahwa ABK terdiri dari *management level*, *operational management* dan *supporting level*. Perwira bertugas untuk memastikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan mengawasi kerja dari ABK agar operasi kapal dapat berjalan lancar. Tanpa adanya kontrol dari perwira, maka bintara yang bertugas sebagai pelaksana lapangan akan bekerja dengan seenaknya sendiri tanpa mengikuti prosedur yang ada. Walaupun sebelum memulai suatu pekerjaan diadakan *toolbox meeting* dan *risk assessment* yang menyebutkan beberapa hal tentang prosedur yang harus dilakukan secara bertahap sebelum memulai suatu pekerjaan dan harus sesuai dengan urutannya. Untuk itu selama proses penyelesaian pekerjaan secara tidak langsung akan terkontrol oleh sistem kerja tersebut. Jika tahapan-tahapan tersebut diabaikan maka akan mengakibatkan banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi di atas kapal.

latihan-latihan yang harus dilaksanakan dalam interval tertentu, seperti contoh latihan memasuki ruang tertutup dan latihan kemudi darurat yang harus dilaksanakan dalam interval waktu tiga bulan. Sebagaimana yang telah diuraikan pada deskripsi data di atas ditemukan beberapa fakta-fakta kurangnya keterampilan dalam menggunakan alat-alat keselamatan dan sikap disiplin perwira untuk menjadi contoh teladan bagi ABK lainnya. Dari fakta yang terjadi, terlihat bahwa tidak suksesnya suatu latihan penggunaan alat-alat keselamatan bukan disebabkan oleh faktor peralatan seperti keterbatasan atau tidak tersediannya alat-alat keselamatan, akan tetapi lebih banyak disebabkan oleh faktor kesalahan manusianya (*human error*)

**b. Kurangnya Pemahaman ABK Tentang Prosedur Keselamatan Kerja**

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

Menurut *Safety Managemnt System (SMS)* manual yang ditetapkan oleh perusahaan, familairisasi harus dilakukan selama dua hari sebelum serah terima jabatan antara ABK lama dan baru. Namun yang sering terjadi diatas kapal sosialisasi dilakukan kurang dari 1 hari, dikarenakan mobilitas yang tinggi atau jadwal pelayaran yang sangat padat. Sehingga ABK baru tersebut tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan familairisasi mengenai semua SOP yang ada, termasuk keselamatan kerja, tugas-tugas serta tanggung jawab ABK selama bekerja di atas kapal dan peraturan–peraturan lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Dampak dari kurangnya familairisasi mengenai manajemen keselamatan kerja terhadap ABK baru, tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta tidak menyadari pentingnya keselamatan kerja sehingga ABK mengabaikan manajemen keselamatan kerja.

Berdasarkan ISM Code pasal 6.2, peraturan dan persyaratan standar yang diberikan dari perusahaan pelayaran dan yang harus dipenuhi bagi semua ABK yang akan bekerja di atas kapal menyatakan: perusahaan pelayaran harus memastikan bahwa setiap kapal harus diawaki dengan ABK yang berkualitas mampu, bersertifikat dan secara kesehatan siap bekerja sesuai dengan peraturan nasional dan internasional. Sebagai bukti bahwa semua ABK mampu dan siap bekerja di atas kapal adalah mereka memiliki sertifikat-sertifikat profesi seperti *Basic Safety Training (BST)*, dan *Survival Craft and Rescue Boat (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)* dan sebagainya yang menandakan sudah mendapatkan pendidikan dan pengetahuan dasar mengenai peralatan-peralatan keselamatan dan penyelamatan diri dalam keadaan darurat. Dan berdasarkan ISM code pasal 6.5 menyatakan : Perusahaan Pelayaran harus siap menetapkan dan

memelihara prosedur-prosedur untuk mengidentifikasi setiap pelatihan yang mungkin di perlukan dalam menunjang Sistem Manajemen Keselamatan dan menjamin bahwa pelatihan tersebut diberikan untuk semua personil yang berkepentingan.

Perusahaan pelayaran memberikan peraturan persyaratan sertifikat keahlian umum bagi pelaut-pelaut yang akan bekerja di perusahaan ini supaya siap bekerja di atas kapal dengan kemampuan kerja, kualitas dan keselamatan. Selain itu perusahaan ini juga mengikuti apa yang menjadi peraturan dasar seperti yang tertulis di dalam ISM code dan SOLAS 1974 yaitu supaya melaksanakan latihan-latihan keadaan darurat minimal satu kali setiap bulannya dan harus dilaporkan hasil latihan tersebut ke bagian pengontrol kesehatan, keselamatan lingkungan dan kualitas perusahaan. Latihan-latihan keadaan darurat di kapal yang harus dilaksanakan setiap bulan yaitu latihan meninggalkan kapal dan latihan kebakaran.

## **2. Kurang Maksimalnya Kedisiplinan ABK Dalam Penerapan Prosedur Keselamatan Kerja**

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

Adapun penyebab kurangnya kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur keselamatan kerja yaitu :

### **a. Kurangnya Kesadaran ABK Dalam Menggunakan Alat Keselamatan Kerja**

Kesadaran sama artinya dengan mawas diri (*awareness*). Kesadaran juga bisa diartikan sebagai kondisi dimana seorang individu memiliki kendali penuh terhadap stimulus (dorongan/rangsangan) internal maupun stimulus eksternal. Namun, kesadaran juga mencakup dalam persepsi dan pemikiran yang secara samar-samar disadari oleh individu sehingga

akhirnya perhatiannya terpusat. *Awareness* adalah kesadaran, keadaan, kesiagaan, kesediaan, atau mengetahui sesuatu kedalam pengenalan atau pemahaman peristiwa-peristiwa lingkungan atau kejadian-kejadian internal. Secara istilah kesadaran mencakup pengertian persepsi, pemikiran atau perasaan, dan ingatan seseorang yang aktif pada saat tertentu. Dalam pengertian ini *awareness* (kesadaran) sama artinya dengan mawas diri. Namun seperti apa yang kita lihat, kesadaran juga mencakup persepsi dan pemikiran yang secara samar-samar disadari oleh individu hingga akhirnya perhatian terpusat. Oleh sebab itu, ada tingkatan mawas diri (*Awareness*) dalam kesadaran.

Dalam hal ini yang menyebabkan ABK tidak disiplin terhadap peraturan yang berlaku di atas kapal salah satunya karena rendahnya kesadaran *crew* untuk bertindak disiplin. Hal inilah yang membuat *crew* melakukan pelanggaran-pelanggaran atau kesalahan yang sama. Pada dasarnya mereka mengetahui prosedur maupun peraturan yang berlaku, namun karena rendahnya kesadaran ABK yang membuat ABK mengabaikan peraturan tersebut. Namun seharusnya mereka menyadari bahwa dengan kurangnya disiplin diri pada prosedur Keselamatan akan sangat membahayakan bagi jiwa mereka saat bekerja.

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

Di atas MV. EXPRESS 90, ABK yang bertugas jaga tidak mengawasi pekerjaan dengan baik, sehingga berakibat menurunnya tingkat kedisiplinan ABK, seperti kejadian yang pernah penulis alami ketika kapal melakukan kegiatan pemindahan alat-alat pendukung perlengkapan keselamatan kerja. Salah seorang ABK tanpa menggunakan *Personal*

*Protective Equipment(PPE)*, yaitu pelindung kepala (*helmet*) dan pelindung diri (*work vest*) menuju area dek utama. Yaitu area yang diwajibkan kepada seluruh ABK harus menggunakan kelengkapan alat pelindung pada saat berada di area dek utama.

**b. Minimnya Motivasi Kerja ABK Dek Di Atas Kapal**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang perlu diberikan kepada ABK dek dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam langkah memberikan motivasi kepada ABK, pihak perusahaan dapat memberikan dorongan atau semangat dengan cara bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan ABK terpenuhi, sehingga diharapkan para ABK akan merasa tenang dalam bekerja dan mentaati peraturan yang ada, dan dapat memberikan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin sangat membentuk suasana kerja yang baik dimana Anak Buah Kapal mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang ada karena dengan tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh seluruh ABK dapat menunjang dalam usaha mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan tempat penulis bekerja sangat minim dalam memberikan motivasi kepada seluruh awak kapal dengan tidak adanya pemberian bonus tahunan, peningkatan upah atau gaji, fasilitas hiburan seperti jaringan televisi berbayar, kesempatan untuk naik jabatan juga sangat terbatas. Contohnya yang dialami salah satu ABK yang telah bekerja 10 (sepuluh) tahun baru mendapatkan kenaikan jabatan.

**C. PEMECAHAN MASALAH**

Berdasarkan analisis data yang membahas penyebab masalah, maka Penulis mencari pemecahan dalam upaya peningkatan pencegahan kecelakaan kerja Anak Buah Kapal, diantaranya yaitu :

**1. Alternative Pemecahan Masalah**

**a. Kurangnya Keterampilan ABK Dalam Menggunakan Alat-Alat Keselamatan Kerja Di Atas Kapal**

Pemecahannya adalah :

**1) Meningkatkan Pelatihan Keselamatan Kerja Bagi ABK**

Berdasarkan ISM Code Chapter 6 tentang Sumber Daya Dan Personel *point* 6.3, sebagai berikut perusahaan harus menyusun prosedur yang memastikan agar personil baru atau personil yang dipindahkan ketugas baru yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan diberikan penjelasan yang cukup terhadap tugas-tugasnya. Petunjuk penting yang disiapkan sebelum berlayar, harus disampaikan setelah sebelumnya diteliti dan didokumentasikan.

Pada saat awalnya penerimaan *crew* baru, merupakan awal yang sangat penting dimana perusahaan akan melakukan seleksi yang baik untuk menentukan seseorang dapat bertugas di atas kapal. Dengan cara seleksi awal inilah calon ABK yang sudah benar-benar memiliki keahlian atau sudah berpengalaman diharapkan dapat terpilih sesuai jabatannya. Seleksi ini bisa dengan tanya jawab lisan lewat telepon maupun dengan cara tes langsung di kantor perusahaan. Selain itu juga dengan pemeriksaan dokumen milik calon ABK tersebut seperti buku pelaut, Paspor dan Biodata calon ABK tersebut. Dengan melihat buku pelaut dari calon ABK ini, maka dapat dilihat dengan jelas apakah calon ABK tersebut sudah pernah bekerja di atas kapal atau belum, kemudian diperjelas lagi dengan biodata atau yang sering disebutkan oleh para pelaut, yaitu *Curriculum Vitae*. Dalam hal ini Nakhoda di kapal dapat memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak perusahaan (*crewing department*) untuk menentukan kriteria ABK yang sesuai untuk bekerja di atas kapal.

Kemudian pada saat calon ABK telah terpilih untuk bekerja di atas kapal, beberapa tahapan juga akan dilalui sebagai langkah pemantapan ABK tersebut tentang pekerjaan yang akan Ia lakukan, dan untuk meningkatkan keselamatan kerja ABK. Tahapan tahapan itu adalah dengan mengikuti *safety briefing* di kantor perusahaan, biasanya akan disampaikan oleh kepala bagian *Safety* dan juga oleh *Port Captain*. Sering juga dengan menggunakan bantuan media

elektronik seperti pemutaran video tentang pekerjaan dengan memperlihatkan aspek-aspek keselamatan kerjanya. Setelah diyakini bahwa ABK baru tersebut telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaannya maka ABK tersebut dapat segera dikirim ke kapal.

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

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

Adapun pola pelatihan di perusahaan dan instruksi di atas kapal adalah sebagai berikut:

- a) Pelatihan langsung di lapangan dengan memberikan secara praktek cara keselamatan kerja yang baik dan benar serta memberikan gambaran resiko-resiko akibat dari kecelakaan kerja yang akan dihadapi pada saat bekerja yang dapat menimbulkan potensi kecelakaan.

- b) 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 ABK melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasan, bahkan jika perlu boleh dicoba mempraktekannya.
- c) Metode latihan menggunakan simulasi. Metode ini 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.

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

Pendidikan dan latihan mempunyai berbagai manfaat jangka panjang yang membantu para ABK untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program latihan tidak hanya penting untuk individu tetapi juga untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja dan bahkan bagi negara. Latihan dapat juga digunakan apabila tingkat kecelakaan kerja atau pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah atau masalah-masalah operasional lainnya.

Program latihan untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap agar program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini adalah program bersifat partisipasif, relevan, pengulangan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut

latihan akan semakin efektif. Disamping itu perancangan program juga perlu menyadari perbedaan individual, karena pada dasarnya para ABK mempunyai kemampuan, sifat karakter dan sebagainya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

## **2) Melaksanakan *Safety Meeting* Tentang Penggunaan Alat-Alat Kerja**

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

Perusahaan perlu memastikan bahwa personil kapal memiliki pengetahuan yang memadai tentang prosedur penggunaan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal dengan cara memberikan familiarisasi dan sosialisasi tentang peralatan keselamatan. Untuk meningkatkan keterampilan ABK tentang bahaya-bahaya akibat dari tidak mengikuti prosedur penggunaan alat-alat keselamatan kerja dengan benar, maka dalam setiap minggu ada kegiatan yang harus di lakukan oleh *safety officer* yaitu menonton video tentang keselamatan kerja yang juga memberikan pemahaman ABK tentang resiko-resiko yang timbul atau bahaya yang akan terjadi saat melakukan sebuah pekerjaan di kapal.

Di *messroom* dan di atas anjungan tersedia buku-buku petunjuk atau buku-buku manual bagaimana cara menggunakan dan prosedurnya dalam menggunakan alat-alat keselamatan. ABK juga diharuskan membaca *Safety Management Manual (SMS) manual* untuk dimengerti dan dipahami serta menandatangani apabila sudah selesai membacanya. Apabila kurang mengerti dapat ditanyakan kepada Nakhoda atau *Safety Officer*.

Dalam usaha meningkatkan keterampilan terhadap ABK tentang pentingnya mengikuti prosedur dalam menggunakan alat-alat keselamatan juga dapat dilakukan dengan cara bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan yang ada di darat dan mengirim ABK ke lembaga-lembaga pendidikan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan ABK tentang prosedur mengenai cara menggunakan alat-alat keselamatan sehingga ABK akan mampu bekerja dengan baik dan selalu mengutamakan keselamatan kerja di atas kapal.

Sebelum bekerja di kapal ABK yang akan bekerja juga di haruskan mengikuti pendidikan atau pembinaan (*safety course*) untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Pembinaan untuk ABK mempunyai tujuan utama yaitu untuk menganalisa kualitas kerja ABK dalam upaya mencegah kecelakaan kerja di kapal, ini merupakan sasaran yang akan dicapai.

**b. Kurang Maksimalnya Kedisiplinan ABK Dalam Penerapan Prosedur Keselamatan Kerja**

Pemecahannya adalah sebagai berikut :

**1) Meningkatkan Kesadaran ABK Dalam Menggunakan Alat Keselamatan Kerja**

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

a) Menjamin kontinuitas perencanaan

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

b) Membudayakan prosedur standar

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

c) Membina disiplin kerja

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

d) Membina motivasi yang terarah

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

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

Beberapa hal yang perlu pengawasan dalam maupun pekerjaan lain diatas, antara lain :

- a) Pengawasan terhadap pemeliharaan peralatan kerja yang akan digunakan serta cara penggunaannya

Dalam hal perawatan terhadap peralatan di atas kapal diperlukan pengawasan dengan seksama dan berkelanjutan karena pada umumnya ABK dek tidak melakukan perawatan dengan baik. Mereka melakukan segala sesuatunya dengan kurang tanggung jawab dan kurang peduli. Salah satu contoh adalah setelah menggunakan alat-alat keselamatan kerja terkadang tidak dengan segera dikembalikan ketempat, dimana mereka semula mendapatkannya. Seperti loker-loker yang telah tersedia untuk masing-masing dari alat keselamatan. Mereka kadang-kadang meletakkan peralatan tersebut di sembarang tempat. Begitu pula perawatan pada alat-alat pekerjaan, setelah alat-alat tersebut digunakan tidak dirawat dengan baik yang sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

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

## 2) Meningkatkan Motivasi Kerja ABK di atas Kapal

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

menghambat tercapainya tujuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

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

- a) Memberikan reward atau bonus tahunan berterusan bagi Anak Buah Kapal yang telah bekerja lebih dari setahun.
- b) Menanggung seluruh biaya pembaharuan sertifikat penunjang yang diwajibkan untuk dapat bekerja di kapal. Seperti sertifikat BOSIET (*Basic Offshore Safety Induction and Emergency Training*) dan *Offshore Medical Fitness*.
- c) Pemberian akomodasi yang layak kepada para Anak Buah Kapal.
- d) Mendengar, keluhan dan memberikan pemecahan dalam mengatasi masalah yang terjadi diantara Anak Buah Kapal.
- e) Memberikan penghargaan kepada ABK yang berprestasi.
- f) Melakukan pendekatan kepada ABK untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

## **2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah**

### **a. Kurangnya Keterampilan ABK Dalam Menggunakan Alat-Alat Keselamatan Kerja Di Atas Kapal**

#### **1) Meningkatkan Pelatihan Keselamatan Bagi ABK Secara Rutin**

Keuntungannya :

Dengan pelatihan keselamatan yang dilaksanakan secara rutin maka dapat meningkatkan keterampilan ABK dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal sehingga resiko kecelakaan kerja dapat dihindari.

Kerugiannya :

Terkadang jadwal latihan keselamatan tidak dapat dilaksanakan karena padatnya jadwal operasional kapal.

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

Keuntungannya :

Dapat meningkatkan pemahaman ABK tentang prosedur penggunaan alat-alat keselamatan kerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaan harian terhindar dari kecelakaan kerja.

Kerugiannya :

Terkadang ABK kurang memperhatikan materi yang disampaikan pada saat *safety meeting*

**b. Kurang Maksimalnya Kedisiplinan ABK Dalam Penerapan Prosedur Keselamatan Kerja**

**1) Meningkatkan Kesadaran ABK Dalam Menggunakan Alat Keselamatan Kerja**

Keuntungannya :

- a) ABK lebih bertanggung jawab dan menyadari akan pentingnya menggunakan alat keselamatan kerja.
- b) ABK lebih disiplin menerapkan prosedur keselamatan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan harian.

Kerugiannya :

Mebutuhkan peran perwira dalam meningkatkan kesadaran ABK

**2) Meningkatkan Motivasi Kerja ABK di atas Kapal**

Keuntungannya :

ABK lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengikuti latihan keselamatan kerja di atas kapal.

Kerugiannya :

Memerlukan peran Nakhoda dan perusahaan untuk memberikan motivasi kerja ABK di atas kapal.

### **3. Pemecahan Masalah Yang Dipilih**

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

#### **a. Kurangnya Keterampilan ABK Dalam Menggunakan Alat-Alat Keselamatan Kerja Di Atas Kapal**

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk meningkatkan keterampilan ABK dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal yaitu dengan cara meningkatkan pelatihan keselamatan bagi ABK secara rutin.

#### **b. Kurang Maksimalnya Kedisiplinan ABK Dalam Penerapan Prosedur Keselamatan Kerja**

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk meningkatkan kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur keselamatan kerja yaitu meningkatkan kesadaran ABK dalam menggunakan alat keselamatan kerja.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

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

1. Kurangnya keterampilan ABK dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja di atas kapal disebabkan
  - a. Kurang maksimalnya pelaksanaan latihan keselamatan di atas kapal menyebabkan ABK kurangnya terampil dalam menjalankan prosedur keselamatan
  - b. Kurangnya informasi dari Nakhoda kepada ABK tentang prosedur keselamatan menyebabkan pemahaman ABK tentang prosedur keselamatan masih kurang.
2. Kurang maksimalnya kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur keselamatan kerja, disebabkan
  - a. Kurangnya kesadaran ABK dalam menggunakan alat keselamatan kerjamenyebabkan tingkat kedisiplinan dan kepedulian ABK rendah.
  - b. Kurangnya motivasi ABK dalam mengikuti latihan keselamatan menyebabkan minimnya kedisiplinan ABK dalam melaksanakan prosedur keselamatan.

## B. SARAN-SARAN

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka Penulis memberikan beberapa saran dalam menjaga kelancaran operasional kapal dan juga dalam meningkatkan keselamatan kerja di atas MV. EXPRESS 90, yaitu :

1. Nakhoda seharusnya meningkatkan latihan keselamatan bagi ABK tentang penggunaan alat keselamatan di atas kapal.
2. Nakhoda memberikan pemahaman dengan penambahan waktu *safety meeting* dan familiarisasi terhadap ABK tentang prosedur penggunaan alat-alat keselamatan untuk meningkatkan keterampilan ABK dalam melaksanakan prosedur keselamatan.
3. Perwira Jaga meningkatkan kesadaran ABK melalui pengawasan langsung untuk memastikan mereka mengetahui dan menguasai tentang cara penggunaan alat-alat keselamatan dan *Personal Protective Equipment(PPE)* dalam kerja.
4. *Senior Officer* meningkatkan motivasi kerja ABK dalam penerapan prosedur keselamatan kerja kepada ABK yang dapat diberikan berupa pemberian insentif atau bonus, penghargaan certificate, dan teguran atau sanksi bagi ABK yang membuat kesalahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Lukman, (2008), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri, (2010), *Pendidikan Keterampilan*, Jakarta: PT. Gramedia
- Hasibuan, Malayu SP, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksari, Jakarta.
- Cahyononimdalam J. S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, (2010), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Pustaka Harapan
- Mangkunegara.(2009).*Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis R.L dan Jackson J.H, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman.(2015).*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*.Jakarta : FE UI
- Teguh.(2009).*Manajamen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- International Safety Mangement (ISM) Code 2014, IMO Publication*
- Safety of Live at Sea (SOLAS) 1974 Chapter III, IMO Publications*
- Standar Training and Certification of Watchkeeping (STCW) 1978 Amandemen 2010*