

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI PENERAPAN PROSEDUR KERJA
ANCHOR HANDLING UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN PENGOPERASIAN
MV. ARMADA TUAH 24**

Oleh :

RUDI YANTO HIDAYAT

NIS. 02202 / N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2019

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI PENERAPAN PROSEDUR KERJA
ANCHOR HANDLING UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN PENGOPERASIAN
MV. ARMADA TUAH 24**

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

Oleh :

**RUDI YANTO HIDAYAT
NIS. 02202 / N-I**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT I
JAKARTA
2019**

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : RUDI YANTO HIDAYAT
NIS : 02202/N-1
Program Pendidikan : Diklat Pelaut - I
Jurusan : ANT-1
Judul : Optimalisasi Penerapan Prosedur Kerja Anchor Handling
Untuk Menunjang Kelancaran Pengoperasian
MV. Armada Tuah 24

Jakarta, Januari 2019

Pembimbing Materi Pembimbing Penulisan

Capt. Bhima Siswo P, S.SiT., M.M
Penata Muda Tk.I (III/b)
NIP. 19730526 200812 1 001

Zulnasri, SH
NIP. 19570225 197903 1 001

Mengetahui :
Ketua Jurusan Nautika

Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr
Penata (III/c)
NIP. 19800307 200502 2 002

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : RUDI YANTO HIDAYAT
NIS : 02202/N-1
Program Pendidikan : Diklat Pelaut - I
Jurusan : ANT-1
Judul : Optimalisasi Penerapan Prosedur Kerja Anchor Handling
Untuk Menunjang Kelancaran Pengoperasian
MV. Armada Tuah 24

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Capt. E Purnomo H, M.M
NIP.19510315 198503 1 001

Capt. Sajim Budi Setiawan, MM.
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19690616199903 1 001

Panderaja Sijabat, S.Kom. M.MTr
Penata Tk. I (III/d)
NIP.19730115 199803 1 001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Nautika

Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr
Penata (III/c)
NIP. 19800307 200502 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini dengan berjudul : **“Optimalisasi Penerapan Prosedur Kerja Anchor Handling Untuk Menunjang Kelancaran Pengoperasian MV. Armada Tuah 24”**. Sebagai persyaratan untuk memenuhi Kurikulum Program Upgrading ANT-I yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

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

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

1. Capt. Marihot Simanjuntak, M.M, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr, selaku Ketua Program Studi Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Ibu Vidya Selasdini, M.M.Tr, selaku Kepala Devisi Pengembangan Usaha.
4. Capt. Bhima Siswo P, S.SiT., M.M, selaku Dosen Pembimbing Materi.
5. Bapak Zulnasri, SH, selaku Pembimbing Penulisan
6. Seluruh rekan-rekan Perwira Siswa ANT-I angkatan L dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu.

Akhir kata, semoga makalah ini dapat membawa manfaat bagi penulis dan para pembaca yang berkenan membacanya.

Jakarta, Maret 2019

Penulis

RUDI YANTO HIDAYAT
NIS. 02202 / N-I

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	2
C. Tujuan dan Manfaat Penulisan	3
D. Metode Penelitian	4
E. Waktu dan Tempat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
B. Kerangka Pemikiran	21
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	22
B. Analisis Data	24
C. Pemecahan Masalah	31
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	41
B. Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kapal *Anchor handling Tug Supply (AHTS)* MV. Armada Tuah 24 adalah kapal yang dirancang khusus untuk menunjang kegiatan pekerjaan pengeboran lepas pantai atau di ladang-ladang minyak dan gas di lepas pantai baik yang sudah atau belum berproduksi. Bekerja di atas kapal *Anchor handling Tug Supply (AHTS)* yang sangat perlu diperhatikan adalah perawatan peralatan *Anchor handling* dimana salah satunya adalah sistem hidrolik *Anchor handling Towing Winch* yang mana dibutuhkan orang-orang yang berpengalaman, mengerti serta memahami alat-alat yang digunakan dalam pengoperasian kapal pada saat proses *anchor handling*.

Kapal *supply* pada umumnya disewa berdasarkan jangka waktu tertentu (*time charter*) di *offshore* dan beroperasi di lokasi eksplorasi pengeboran minyak dan gas lepas pantai yang sedang ataupun yang sudah berproduksi dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan lama perjanjian antara pemilik kapal dengan penyewa kapal. Dalam pengoperasian kapal *supply* terutama pada jenis *Anchor handling Tug Supply (AHTS)* haruslah dengan Nakhoda dan Anak Buah Kapal (ABK) yang berpengalaman dan profesional, sebab banyak hal-hal yang sangat penting memerlukan cukup perhatian seperti alat-alat dan perlengkapan dalam penanganan bui (*buoy*), rantai jangkar (*anchor chain*), menunda kapal tanker (*assisting tanker*) dan *rig move*, serta pengetahuan dan pengalaman seorang Nakhoda.

Dalam pengoperasian kapal-kapal *anchor handling* sangat berbeda dengan pengoperasian kapal-kapal niaga lainnya. Seseorang yang baru pertama kali bergabung di atas kapal *Anchor Handling Tug Supply (AHTS)* akan segera merasakan hal yang berbeda dari segi karakteristik kapal dan juga sifat jenis pekerjaannya. Oleh karena itu sangat diperlukan keterampilan, pengetahuan serta

pengalaman baik Nakhoda selaku pemimpin dan Anak Buah Kapal yang melaksanakan pekerjaan *anchor handling* di dek. Di atas kapal *anchor handling*, Nakhoda selaku pemimpin memegang peranan penting dalam mengontrol Anak Buah Kapal. Terutama pada saat melaksanakan pekerjaan *anchor handling*, karena apabila tidak hati-hati dapat mengakibatkan kecelakaan yang fatal terhadap Anak Buah Kapal yang bekerja di geladak utama (*main deck*). Hal ini sangat beresiko terhadap keselamatan jiwa manusia, *platform/rig*, lingkungan laut dan bagi kapal itu sendiri.

Berdasarkan pengalaman Penulis selama bekerja di MV. Armada Tuah 24 sebagai *Chief Officer*, masih ditemukan berbagai kondisi yang bisa menimbulkan kecelakaan yang fatal baik untuk Anak Buah Kapal itu sendiri maupun terhadap kapalnya khususnya permasalahan keselamatan kerja yang timbul dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*, dimana resiko kecelakaan kerja terus terjadi. Masalah tersebut diantaranya kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal khususnya bagian dek dalam mengerjakan pekerjaan *anchor handling* sesuai dengan sistem dan prosedur kerja dikarenakan kurangnya pengalaman kerja Anak Buah Kapal khususnya bagian dek di kapal jenis *Anchor handling Tug Supply (AHTS)*. Selain itu, kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam penerapan prosedur kerja *anchor handling* kurang maksimal serta Anak Buah Kapal kurang perhatian terhadap keselamatan kerja di atas kapal dikarenakan pengawasan kerja tidak maksimal.

Berdasarkan pengamatan dan fakta yang terjadi, maka dalam hal ini Penulis tertarik untuk mengambil judul : **“OPTIMALISASI PENERAPAN PROSEDUR KERJA ANCHOR HANDLING UNTUK MENUNJANG KELANCARAN PENGOPERASIAN MV. ARMADA TUAH 24”**

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 Anak Buah Kapal di atas MV. Armada Tuah 24, diantaranya yaitu:

- a. Kurangnya keterampilan ABK dek dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*.
- b. Kurang maksimalnya kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur kerja *anchor handling*.
- c. Kurangnya motivasi kerja ABK dek di atas kapal.
- d. Kurangnya koordinasi antar ABK saat melakukan pekerjaan *anchor handling*.
- e. Kurang maksimalnya pengawasan Nakhoda terhadap ABK.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang penerapan prosedur kerja *anchor handling*, maka Penulis membatasi pembahasan pada makalah ini pada :

- a. Kurangnya keterampilan ABK dek dalam pelaksanaan kerja *anchor handling*.
- b. Kurang maksimalnya kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur kerja *anchor handling*.

3. Rumusan Masalah

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

- a. Mengapa keterampilan ABK dek dalam pelaksanaan kerja *anchor handling* kurang ?
- b. Mengapa kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur kerja *anchor handling* kurang maksimal ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di atas MV. Armada Tuah 24 penerapan prosedur kerja *anchor handling*.

- b. Untuk mencari penyebab masalah yang berkaitan dengan kurangnya keterampilan dan kedisiplinan ABK dek dalam penerapan prosedur kerja *anchor handling*.
- c. Untuk menemukan alternative pemecahan masalahnya sehingga pengoperasian *anchor handling* di atas MV. Armada Tuah 24 berjalan lancar.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Dunia Akademis

- 1) Menjadi wacana bagi pembaca mengenai pelaksanaan kerja *anchor handling* 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 pekerjaan melaksanakan *anchor handling*.

b. Manfaat Bagi Dunia Praktisi

- 1) Berbagi pengalaman dengan rekan-rekan seprofesi khususnya di kapal AHT/AHTS tentang meningkatkan keselamatan kerja saat melaksanakan pekerjaan *anchor handling*.
- 2) Menjadi masukan atau sumbang saran bagi Perusahaan agar merekrut Anak Buah Kapal yang berkualifikasi dan berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja.

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan oleh Penulis yaitu studi kasus yang dibahas secara deskriptif kualitatif.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam membuat makalah ini, Penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

a. Teknik Observasi (Berupa Pengamatan)

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan kurang optimalnya penerapan prosedur kerja *anchor handling* di atas MV. Armada Tuah 24.

b. Teknik Komunikasi Langsung

Data-data tambahan diperoleh berdasarkan tanya jawab dengan Nakhoda, Perwira dan para ABK rating lainnya berkaitan tentang penerapan prosedur kerja *anchor handling* di atas MV. Armada Tuah 24.

c. Studi Dokumentasi

Data-data diambil dari dokumen-dokumen yang ada di atas kapal seperti ship particular, crew list dan lain-lain.

d. 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.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama penulis bekerja sebagai *Chief Officer* di atas MV. Armada Tuah 24 mulai bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan September 2018.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di atas MV. Armada Tuah 24 berbendera Malaysia milik perusahaan Bumi Armada sdn bhd, dioperasikan di daerah pelayaran NCV (*Near Coastal Voyage*).

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

Pada bab ini akan diutarakan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan 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

Pada bab ini akan diuraikan data-data berupa fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan sebagainya termasuk pengolahan data. 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 dicarikan beberapa alternatif penyelesaian masalahnya. Kemudian alternatif pemecahan masalahnya dievaluasi sehingga ditemukan solusinya.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan dibuatkan masukan saran 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. Optimalisasi

Menurut Poerwadarminta (2014:88) bahwa optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien. Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

2. Penerapan

Menurut Cahyononim dalam J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain (2010:148), penerapan adalah hal, cara atau hasil. Adapun menurut Lukman Ali (2008:104), penerapan adalah mempraktekkan, memasang. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Adapun unsur-unsur penerapan meliputi :

- a. Adanya program yang dilaksanakan.
- b. Adanya kelompok target, yaitu masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut.
- c. Adanya pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses penerapan tersebut.

3. Prosedur Kerja

Menurut Laksmi (2008:52) *Standart Operating Procedure* (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. *Standart Operating Procedure* (SOP) biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan *flowchart* di bagian akhir.

Menurut Fajar Nua'aini Dwi Fatimah (2016:18) *Standart Operating Procedure* (SOP) juga dapat diartikan sebagai panduan hasil kerja yang diinginkan (ideal), serta proses kerja yang harus dilakukan. Sedangkan menurut Moekijat (2008:187) *Standar Operasional Prosedur* (SOP) adalah urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, terjalin dengan apa yang dilakukan, bagaimana, bilamana, dimana dan siapa yang melakukannya.

4. *Anchor handling*

- a. Menurut Capt. Krets Mamondole (2009:3) dalam bukunya, *anchor handling* bahwa kapal *anchor handling* adalah kapal yang digunakan untuk aktifitas mengangkut jangkar dari *barge/rig* dan menjatuhkan (*deployed*) ke laut atau sebaliknya. Sedangkan definisi *anchor handling* adalah mengangkat dan menurunkan jangkar ditempat yang telah ditentukan secara tepat dan aman, namun bukan semata menjatuhkannya ke dasar laut karena di daerah lepas pantai banyak sekali konstruksi pipa-

pipa di dasar laut untuk keperluan pengeboran minyak lepas pantai. Oleh karena itu, ketepatan dalam menempatkan jangkar sangat diperlukan, juga diperlukan sebuah kapal yang dibangun khusus untuk jenis pekerjaan tersebut.

Untuk mencapai tujuan hasil yang maksimal dan keselamatan dalam pekerjaan tersebut, maka dianjurkan agar semua pekerja baik di dek maupun kamar mesin atau juga di anjungan diharuskan mengikuti prosedur baik prosedur dalam pelaksanaan *anchor handling* dan juga prosedur keselamatan diantaranya menggunakan *PPE (Personal Protective Equipment)* khususnya bagi Anak Buah Kapal yang bekerja di dek harus menggunakan alat-alat pelindung diri seperti *cover all, safety shoes, helmets, hand gloves leather types, goggles, bosun knife, work vest, walkie talkie*. Pekerjaan *anchor handling* tidak terpisahkan dengan bahaya yang mengandung resiko sangat tinggi sehingga dapat mengancam jiwa Anak Buah Kapal. Untuk itu tindakan pencegahan kecelakaan kerja dan keselamatan kerja sangat diutamakan bagi Anak Buah Kapal dalam melaksanakan pekerjaan ini, agar dapat terselesaikan secara aman, efektif dan efisien.

b. Menurut SOLAS 1974 Chapter III *Life Saving Appliances And Arrangements*

Life Saving Appliance adalah 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.

5. Keterampilan

a. Pengertian 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 menunjukan 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 AHTS harus benar-benar menguasai serta terampil dalam

menggunakan dan mengoperasikan peralatan perawatan kapal, peralatan kerja kapal AHTS 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

- 1) 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.

- 2) 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. Manajer 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.

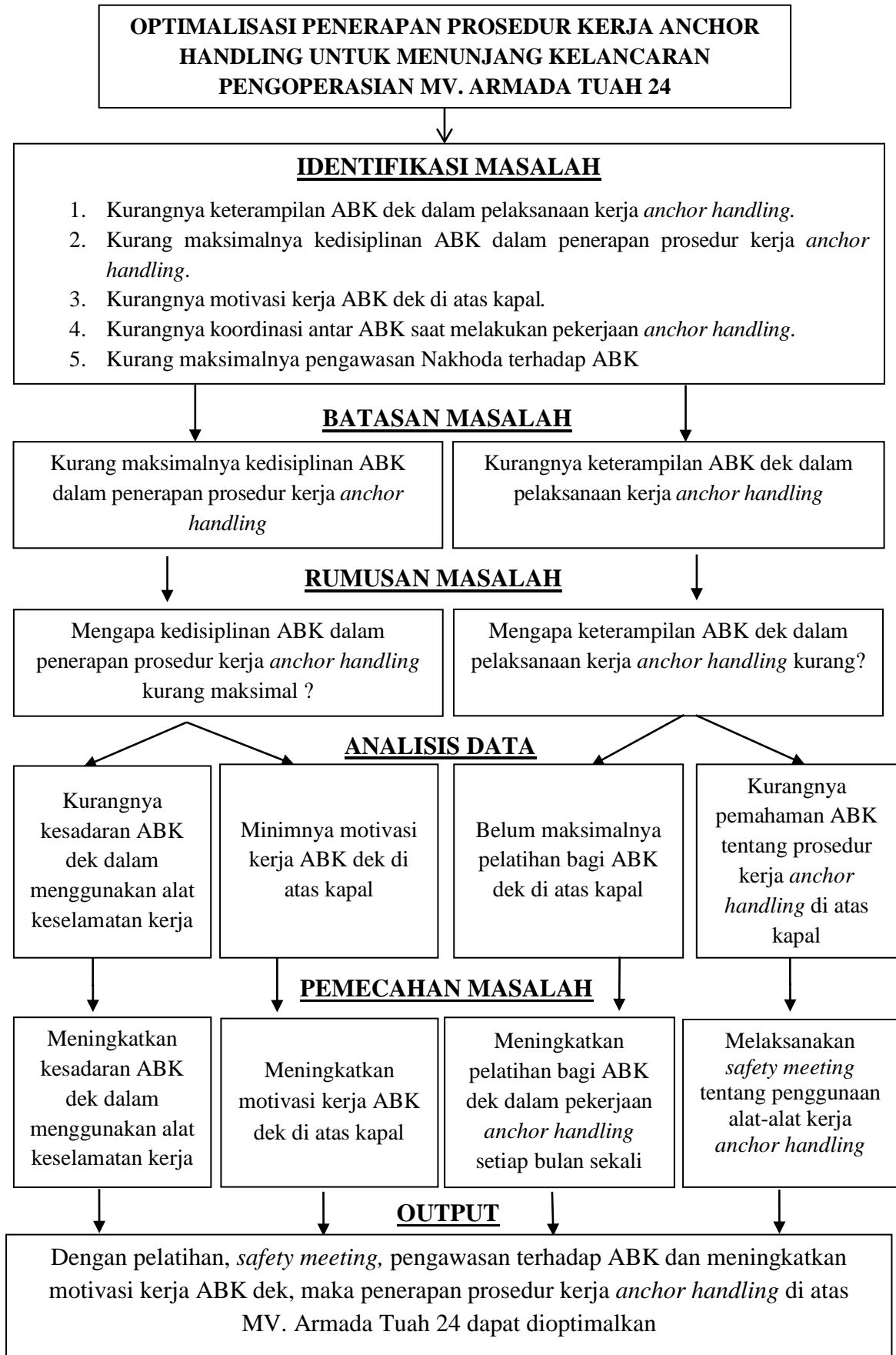
10. Motivasi

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 di atas kapal dan dorongan atau bimbingan dari perwira-perwira atau pun Nakhoda di atas kapal. Dengan demikian semua pekerjaan dilakukan oleh ABK dengan tanpa paksaan atau beban.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Pembahasan makalah ini berdasarkan pengalaman dan pengamatan Penulis selama bekerja di atas MV. Armada Tuah 24 sebagai *Chief Officer*. Penulis mengamati dalam melaksanakan pekerjaan *anchor handling* masih sering ditemui beberapa ABK yang kurang terampil dan rendahnya tingkat kedisiplinan dan kepedulian terhadap keselamatan kerja. Pada dasarnya, *Anchor handling* merupakan suatu aktivitas atau operasi dimana kapal *Anchor handling* menurunkan atau menaikkan jangkar dari *Accommodation Work Barge* (AWB) dan meletakkannya dengan tepat di lokasi yang telah ditentukan. Pekerjaan *anchor handling* dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan yang memerlukan keterampilan khusus dalam melaksanakannya. Pekerjaan ini mengandung resiko yang sangat tinggi, namun apabila ditangani secara profesional, pekerjaan ini akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri karena bersifat khusus.

Adapun beberapa masalah keselamatan kerja yang pernah penulis alami sewaktu bekerja di kapal *Anchor handling* dapat disampaikan disini sebagai contoh di MV. Armada Tuah 24 adalah sebagai berikut :

1. Pada Tanggal 21 Desember 2017, ketika ABK dek sedang melakukan penerimaan pemindahan alat-alat perlengkapan kerja *anchor handling* menggunakan *crane* dari *work barge*, seorang ABK tanpa menggunakan *safety helmet* dan *work vest* menuju dek utama dimana pemindahan barang sedang berlangsung sembari melihat dan menyaksikan kegiatan pemindahan tersebut tanpa menyadari kesalahan besar yang sedang dia lakukan. Kejadian ini juga mendapat perhatian dari *Safety Officer* yang sedang bertugas di atas *work barge* memberitahukan kepada Mualim I yang sedang bertugas jaga di anjungan menggunakan radio *VHF* untuk menegur ABK yang tidak

menggunakan alat pelindung diri dan pelindung kepala. Hal demikian masuk dalam kategori *unsafe act*.

Kejadian lain seperti pada saat pelaksanaan peletakan jangkar di dasar laut (*deploy anchor*), pada saat sebagian ABK dek sedang melakukan kegiatan membuka segel yang menghubungkan *work wire* dengan *pennant wire*, salah seorang ABK dek yang mengawasi tension dari *pennant wire* mendekati area jangkauan dari *pennant wire*, jika ada *tension* dan bergeser ke kiri atau ke kanan dengan cepat dapat mencederaikan orang yang berada di area tersebut. Area tersebut berada disisi sebelah belakang dari *towing pin* hingga buritan kapal (*stern roll*) sebagai area berbahaya ketika *pennant wire* menjuntai ke bawah air dan sedang menahan jangkar di dasar laut. Hal ini juga dilaporkan ke perusahaan sebagai *nearmiss report*.

2. Pada tanggal 14 November 2017, MV. Armada Tuah 24 mendapat tugas untuk melaksanakan kegiatan *anchor handling*. Sesuai dengan prosedur bahwa sebelum pekerjaan *anchor handling* dimulai, semua awak kapal yang akan terlibat dalam pekerjaan *anchor handling* ini baik ABK dek maupun mesin wajib mengikuti *toolbox meeting* yang dipimpin oleh Nakhoda atau Mualim satu yang akan melakukan pembahasan mengenai JSA (*Job Safety Analysis*), yaitu mengidentifikasi kemungkinan bahaya yang akan timbul dalam pekerjaan tersebut.

Nakhoda menghadiri *safety meeting* sebelum pekerjaan *Anchor handling* dimulai yang diadakan di atas *work barge* membahas mengenai langkah-langkah pelaksanaan *anchor handling* yang telah direncanakan. Hal ini merupakan bagian dari prosedur keselamatan kerja yang wajib dilakukan sebelum dimulainya pekerjaan demi kelancaran dan keselamatan pelaksanaan *anchor handling*. Pada saat itu MV. Armada Tuah 24 akan melakukan proses pengambilan kembali jangkar (*retrieval anchor*) *work barge*. Pengambilan atau penangkapan *anchor buoy* dilakukan menggunakan alat dinamakan *buoy catcher* yang akan di *connect* dengan *work wire*.

Pada saat proses mengeluarkan *work wire* berukuran 56 mm dari winch anchor yang dioperasikan oleh KKM melalui anjungan, ABK dek

menggunakan bantuan *soft wire* berukuran 12 mm yang telah tersusun pada *capstan* tiba-tiba putus, terbang dan jatuh di dek yang hampir mengenai salah seorang ABK dek yang sedang ikut mempersiapkan segala alat-alat yang diperlukan untuk pelaksanaan kerja *anchor handling* karena adanya tension pada kedua *wire* tersebut disebabkan oleh adanya perbedaan kecepatan putaran antara *winch wire* dan *capstan* yang dioperasikan salah seorang ABK dek (*Near miss*). Hal ini menjadi masalah besar dapat mengakibatkan kecelakaan dalam pekerjaan *anchor handling*.

B. ANALISIS DATA

Berdasarkan deskripsi data, Penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi yang menyebabkan kurang optimalnya penerapan prosedur *anchor handling* di atas MV. Armada Tuah 24 yaitu :

1. Kurang Maksimalnya Kedisiplinan ABK Dalam Penerapan Prosedur Kerja *Anchor Handling*

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 Senior melaksanakan pendisiplinan secara tegas.

a. Kurangnya Kesadaran ABK Dek Dalam Menggunakan Alat Keselamatan Kerja

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 (kekuasaan) 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. Armada Tuah 24, Mualim II kurang mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan oleh ABK pada saat bertugas jaga di anjungan, sehingga berakibat menurunnya tingkat kedisiplinan ABK, seperti kejadian yang pernah penulis alami ketika kapal melakukan kegiatan pemindahan alat-alat pendukung perlengkapan *anchor handling* dari *Work Barge* ke MV. Armada Tuah 24 di lokasi pengeboran minyak Mumbai, India. 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.

Akibat dari kejadian tersebut, proses kegiatan pemindahan barang yang sedang dilakukan menjadi terhambat dikarenakan adanya perilaku aksi tidak selamat (*unsafe act*) yang menyebabkan Perwira Pengawas Keselamatan Kerja (*Safety Officer*) dari *Work Barge* memberlakukan pemberhentian kegiatan (*Stop Work*) sementara. Teguran dari Perwira Pengawas Keselamatan Kerja (*Safety Officer*) yang sedang bertugas di atas *Work Barge*, memerintahkan kepada Nakhoda MV. Armada Tuah 24 segera mengadakan *safety briefing* rapat internal dengan seluruh ABK tentang kesalahan yang dilakukan salah satu ABK, untuk memastikan kejadian serupa tidak dilakukan lagi oleh seluruh ABK pada saat adanya kegiatan yang mewajibkan seluruh ABK menggunakan alat pelindung diri bagi menghindari adanya kecelakaan di atas kapal.

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 dek 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.

2. Kurangnya Keterampilan ABK Dek Dalam Pelaksanaan Kerja *Anchor Handling*

Kurang terampilnya ABK dek dalam penerapan pelaksanaan kerja *anchor handling* disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut :

a. Belum Maksimalnya Pelatihan Bagi ABK Dek Di Atas Kapal

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dalam rangka memenuhi permintaan pihak penyewa sesuai dengan jenis pekerjaan kapal *Anchor Handling Tug and Supply (AHTS)*, sangat perlu diadakan langkah-langkah pemantapan ABK dek dengan memberikan pengetahuan dan pengenalan alat-alat kerja serta pelatihan keterampilan ABK dek dalam pekerjaan *anchor handling*. Pelatihan merupakan hal yang sangat mutlak diperlukan di atas kapal dalam hal ini khususnya pelatihan dalam upaya peningkatan kerja di kapal *AHTS* 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.

Apabila ABK dek terampil, maka pekerjaan akan mudah dan terasa ringan untuk dikerjakan serta keterpaduan kerja dimana pekerjaan jangkar dan penundaan merupakan satu kesatuan tim dalam pelaksanaan terjalannya kerjasama, disamping itu ada rasa aman dalam diri Nahkoda didalam pelaksanaan pekerjaan jangkar dan penundaan. Begitu juga bila adanya ABK dek yang terampil, Mualim I dalam menjalankan tugas agak terasa ringan. Walaupun bagaimana persiapan sebelum pekerjaan *anchor handling* selalu diadakan diskusi dan penjelasan dari Nahkoda ataupun pengaturan personil dalam tugas.

Faktor-faktor yang menunjang kelancaran pelaksanaan keamanan dan keselamatan kerja dalam pekerjaan yang telah diuraikan diatas adalah sarana dan peralatan yang baik. Kedisiplinan dan keterampilan serta komunikasi yang baik dan jelas. Tetapi tidak dapat dikesampingkan faktor penting lainnya yaitu tehnik-tehnik pelaksanaan kerja atau cara mengolah gerak kapal *AHTS* itu sendiri, terutama untuk Nahkoda ataupun Perwira yang berperan sebagai koordinator umum di atas kapal *AHTS* dalam melaksanakan pekerjaan *anchor handling*.

Untuk itu perlu juga dijelaskan dasar-dasar tehnik persiapan dan pelaksanaan pekerjaan jangkar dan penundaan serta olah gerak kapal-kapal *AHTS*. Bila dianalisa lebih lanjut kelancaran operasi kapal *AHTS* pada garis besarnya terdiri dari 2 faktor utama yaitu :

- 1) Faktor dari kapal (Manusia di atas kapal)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap efektifnya kerja di atas kapal. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas di atas kapal *AHTS*, maka tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan menghasilkan kepuasan dalam diri perorangan atau berkelompok.

Dalam hal ini, Perwira-Perwira dan ABK lainnya tidak terkecuali Nakhoda sangat mempengaruhi keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan. Disamping kemampuan profesionalisme yang tinggi, orang yang bekerja di atas kapal AHTS juga harus memiliki loyalitas dan kesadaran, serta tanggung jawab yang tinggi sehingga selalu siap untuk menerima perintah dari pihak yang menggunakan dan melaksanakan perintah itu dengan cepat, aman, dan tepat waktu.

Seorang Perwira harus dapat memahami benar-benar perintah dari Nakhoda karena Perwira-Perwira tersebutlah yang mengatur langsung pekerjaan di atas dek, dimana diperlukan juga pengetahuan mengenai keselamatan kapalnya serta kekurangan dan kelebihan dari Anak Buah Kapal. Dengan demikian akan dapat membantu Nakhoda dalam memberikan masukan untuk memutuskan sesuatu hal dalam memecahkan masalah dengan baik.

2) Faktor dari luar kapal (Faktor perusahaan pelayaran)

Sebagai pemilik kapal yang sangat berkompetensi dengan kelancaran operasi kapal-kapalnya, pihak perusahaan sudah selayaknya berusaha dengan keras untuk mempertahankan kelangsungan operasi kapal-kapalnya. Maka apabila timbul keluhan dari penyewa sebagai akibat terganggunya operasi kapal sebaiknya segera dikonfirmasi dengan pihak kapal agar dengan cepat dapat mencari jalan keluarnya.

Selanjutnya mengenai penggantian dan penempatan ABK dek yang kadang-kadang kurang mencerminkan kontinuitas atau kesinambungan dengan sistem *recruitment* yang baik, dimana selama ini dilakukan dengan mementingkan kelengkapan sertifikat pendukung saja ketimbang pengalaman yang mutlak harus dimiliki bagi Anak Buah Kapal yang akan bekerja di kapal-kapal pengeboran minyak lepas pantai. Dalam hal ini perusahaan tidak mempertimbangkan akibat buruknya yang mungkin timbul, sudah selayaknya bagi perusahaan untuk menjalankan kewajiban dan tugasnya dengan baik untuk menunjang kelancaran operasi kapal

supaya tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai, yaitu meningkatkan pelayanan kapal pada pihak penyewa.

Para perwira dan ABK dari kapal *AHTS* harus benar terampil dalam menggunakan dan mengoperasikan alat tersebut diatas untuk mengantisipasi keadaan darurat yang sewaktu-waktu dapat terjadi dilokasi pengeboran minyak lepas pantai. Kapal-kapal *AHTS* diwajibkan bersiap sedia setiap saat menerima dan menjalankan tugas untuk menunjang dan mendukung segala kegiatan pengeboran minyak lepas pantai seperti melayani *Rig, Platform, Floating Storage Tanker dan Accommodation Work Barge*.

b. Kurangnya Pemahaman ABK Tentang Prosedur Kerja *Anchor Handling* di Atas Kapal

Peralatan kerja di kapal *AHTS* memiliki kekhususan tersendiri, dimana disesuaikan dengan sifat kerja yang berkaitan dengan daerah operasinya di lokasi pengeboran minyak lepas pantai. Faktanya yang terjadi di atas MV. Armada Tuah 24 sebagian ABK dek tidak memiliki pengalaman *anchor handling* juga tidak menguasai alat-alat kerja yang ada. Seperti kejadian pada saat ABK dek melakukan persiapan untuk mengeluarkan *work wire* dari *winch drum* yang ditarik dengan bantuan *soft wire* menggunakan capstan. Ternyata operator yang mengoperasikan *capstan* tidak *familiar* atau terbiasa dan kurang memperhatikan adanya perbedaan kecepatan putaran antara *work winch* dan *capstan*. Sehingga menimbulkan tension pada kedua-dua *wire* yang mengakibatkan putusnya *soft wire* yang digulung menggunakan *capstan*. Hal ini mengakibatkan pekerjaan *anchor handling* menjadi terhambat karna adanya kendala mennganti *soft wire* yang putus.

Keterampilan dan penggunaan alat-alat tersebut harus benar-benar dikuasai oleh para ABK didalam melaksanakan suatu pekerjaan secara tepat guna. Alat-alat kerja *AHTS* adalah sebagai berikut:

- a) *Anchor handling winches*
- b) *Work wires dan suitcase wires*
- c) *Shackle various size complete with split pins*
- d) *Anchor handling hook*
- e) *Boat hooks complete with long handle*
- f) *Shark jaws, and towing pins*
- g) *Tugger winch*
- h) *capstan*
- i) *Snatch blocks*
- j) *Sledge hammer*
- k) *Wire socket*
- l) *Crow bars*
- m) *Marlin spike*
- n) *Cold chisel*
- o) *Stern roller*
- p) *Spooling wire guide*

Para Perwira dan ABK dek dari kapal AHTS harus benar-benar menguasai serta terampil dalam menggunakan dan mengoperasikan alat-alat tersebut di atas, terutama di kapal tempat Penulis bekerja, oleh karena di lokasi pengeboran minyak lepas pantai, kapal AHTS wajib bersiap sedia setiap saat jika ada tugas dalam keadaan darurat seperti adanya musibah kebakaran di *platform* atau konstruksi bangunan pengeboran minyak lainnya yang harus dilaksanakan menurut kemampuan dan fungsi dari kapal AHTS yang dilengkapi dengan alat pemadam kebakaran (*firefighting system*) selain memiliki kekhususan untuk kerja *anchor handling*.

C. PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis data yang membahas penyebab masalah, maka Penulis mencari pemecahan dalam mengoptimalkan penerapan prosedur kerja *anchor handling*, diantaranya yaitu :

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurang Maksimalnya Kedisiplinan ABK Dalam Penerapan Prosedur Kerja *Anchor Handling*

Alternatif pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut :

1) Meningkatkan Kesadaran ABK Dek 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 di lingkungan 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.

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 AHTS. 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.

b. Kurangnya Keterampilan ABK Dek Dalam Pelaksanaan Kerja *Anchor Handling*

Alternatif pemecahan masalahnya yaitu :

- 1) Meningkatkan Pelatihan Bagi ABK Dek dalam Pekerjaan *Anchor Handling* Setiap Bulan Sekali

Pada saat awalnya penerimaan *crew* atau ABK, merupakan awal yang sangat penting dimana perusahaan akan melakukan seleksi yang baik untuk menentukan seseorang dapat bertugas di atas kapal AHTS. Dengan cara seleksi awal inilah calon ABK yang sudah benar-benar memiliki keahlian atau sudah berpengalaman diharapkan dapat

terpilih untuk tugas *anchor handling*. 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 *anchor handling* 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 cocok atau sesuai untuk bekerja di atas kapalnya yang akan melakukan pekerjaan *anchor handling*.

Kemudian pada saat calon ABK telah terpilih untuk bekerja di atas kapal *anchor handling*, 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 *anchor handling* 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. Dan 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 *anchor handling*.

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.

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 partisipatif, 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.

Adapun prosedur kerja *anchor handling* adalah sebagai berikut :

- a) Persiapan sebelum pelaksanaan *anchor handling (deployed)* di deck
 - (1) Melaksanakan *tool box meeting* sebelum melaksanakan *anchor handling* dan *Job Safety Analysis* kepada seluruh crew yang akan terlibat, didalamnya dibahas tugas dan tanggung jawab masing-masing crew. Dipastikan kondisi crew dalam keadaan prima sebelum melaksanakan tugas.
 - (2) Melakukan pemeriksaan dan memastikan semua alat-alat towing dalam keadaan siap pakai misalnya : *Towing winch* dapat menarik dan mengulur *wires*, *Shark jaw* dapat membuka dan menutup, *Towing Pin* dapat menahan *wire*, *Lifter pin* dapat naik turun untuk memudahkan proses pelepasan/pemasangan *wire*, *Tugger wire* dapat menarik *wire*.
 - (3) Persiapan peralatan di *deck* seperti *shackle* (biasanya dengan SWL 85 ton), *Tugger wire* dikeluarkan dan *standby di deck*. Peralatan bantu linggis, *hook*, palu, split pin dan sebagainya harus siap.
 - (4) Semua peralatan komunikasi harus dipastikan dalam kondisi baik dan lancar baik antara anjungan deck atau kapal dengan *barge/rig*.
- b) Tahap-tahap *anchor recovery* dengan cara *chain chaser*
 - (1) Kapal bergerak mundur perlahan-lahan mendekati *semi-submersible*
 - (2) Setelah jarak cukup dekat (dalam jangkauan *crane* kapal) berhenti
 - (3) *Crane* dari *semi-submersible* akan mengirim *chain chaser*
 - (4) Shocket pada *chain chaser* ditahan di *shark jaw*
 - (5) *Anchor handling wire* disambungkan pada *socked chain chaser* dengan menggunakan *kenter link*

- (6) Kemudian kapal menuju perlahan ke arah *anchor position*.
Disaat yang sama *anchor handling wire* terus diarea
- (7) Pada saat kapal menerima tension yang cukup besar berarti *chain chaser* sudah tersangkut pada jangkar
- (8) Kapal berhenti dan *maintain position*, *anchor handling wire* ditarik
- (9) Pada saat jangkar sudah berada pada *stern roller* kapal memutar haluan 180⁰ (haluan menghadap ke *semi-submersible*)
- (10) Kapal maju pelan disaat yang sama *semi-submersible* menarik *anchor wire*
- (11) Pada saat kapal sudah cukup dekat dengan *semi-submersible* kapal berhenti dan memutar haluan buritan menghadap ke *semi-submersible*
- (12) *Anchor handling wire* di *disconnect* dari *chain chaser*
- (13) Kemudian *crane* akan diturunkan ke dek dan *chain chaser* dikembalikan ke *semi-submersible* dengan menggunakan *crane*.

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

Pekerjaan *anchor handling* di area pengeboran minyak lepas pantai 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 Muallim.

Dalam menggunakan peralatan kerja ini, haruslah benar-benar sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi. Umpamanya pada saat kegiatan penempatan jangkar, dimana jangkar akan dihubungkan

dengan *pennant wire* menggunakan segel. Untuk jangkar yang memiliki bobot 5 ton idealnya menggunakan segel SWL 25 ton yang dilengkapi mur dan baut. Mur dan baut dari segel setelah dikencangkan perlu diberi *stopper*, yaitu *split pin* berukuran 3.5 inch, agar mur dan baut tersebut tidak terbuka dengan sendirinya yang dapat menyebabkan jangkar terlepas dari *pennant wire*. Ini akan menunjukkan ABK dek tersebut sudah menguasai tentang peralatan yang akan digunakan dan akan memperlancar proses kegiatan *anchor handling*.

Nahkoda selalu menanyakan kesiapan alat *anchor handling* di atas kapal dan mengecek langsung kesiapannya untuk tetap mempertahankan standar kerja yang tinggi di atas kapal dan juga penempatan alat-alat kerja yang ukuran kecil dijadikan satu dalam satu tempat sehingga sewaktu-waktu dibutuhkan cepat diambil dan semua orang mengetahui tempatnya. Juga penerapan cara-cara aman yang efektif seperti *stoppering wire pennant* pada *stopper* mekanik (*mechanical stopper*), penggunaan dan pemeliharaan semua peralatan harus sesuai dan menurut pedoman pembuatnya. Penggunaan suatu sistem pengetesan, pemeriksaan, perawatan dan pencatatan dari peralatan penanganan jangkar harus disimpan di kapal dan di anjungan.

Begitu juga untuk alat-alat yang tidak sesuai atau sudah tidak layak dipakai harus cepat-cepat diganti untuk menghindari penggunaan ulang, seperti segel rusak, *split pin* bekas, palu (*hammer*) yang rusak, tali baja (*wires*) yang kondisinya tidak bagus lagi. Dan rawannya *soft eye pennant* akan keausan, maka pemeriksaan harus sering dilakukan dan memonitor penggunaan *roller fairlead* di dek dari kapal dan juga penanganan secara hati-hati ketika membuka *wire coil* khususnya *pennant wire* dari gulungannya yang dapat terbuka secara tiba-tiba jika tali-tali pengikat dilepas.

Perlengkapan yang tidak ada di kapal, kita harus memberitahu kepada *Work Barge* dengan tujuan untuk memberikan informasi

sedini mungkin tentang batas kemampuan kapal dan untuk menghindari komplain dari penyewa. Hubungan yang baik dengan pihak penyewa perlu selalu dijaga dan dipelihara untuk membantu pihak kapal meminjam perlengkapan yang mereka punya jika ada alat-alat kerja yang tidak tersedia di atas kapal. Semuanya ini berujung pada keselamatan kerja itu sendiri dengan selalu memakai alat-alat yang tepat.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurang Maksimalnya Kedisiplinan ABK Dalam Penerapan Prosedur Kerja *Anchor Handling*

Alternatif pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Kesadaran ABK Dek Dalam Menggunakan Alat Keselamatan Kerja

Keuntungannya yaitu ABK dek lebih disiplin dalam menjalankan prosedur kerja sehingga dapat menjamin keselamatan kerja.

Kerugiannya yaitu sebagian ABK masih belum menyadari akan bahaya yang dihadapi saat pelaksanaan kerja *anchor handling*.

- 2) Meningkatkan Motivasi Kerja ABK di atas Kapal

b. Kurangnya Keterampilan ABK Dek Dalam Pelaksanaan Kerja *Anchor Handling*

Alternatif pemecahan masalahnya yaitu :

- 1) Meningkatkan Pelatihan Bagi ABK Dek dalam Pekerjaan *Anchor Handling*

Keuntungan dari diadakannya pelatihan bagi ABK dek maka keterampilan mereka dalam pekerjaan *anchor handling* lebih meningkat sehingga pekerjaan *anchor handling* dapat berjalan lancar.

Adapun kerugiannya yaitu membutuhkan waktu untuk mengadakan latihan sehingga menyita waktu istirahat ABK dek.

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

Keuntungan diadakanya *safety meeting* yaitu ABK dapat memahami kesalahan-kesalahan pada saat pelaksanaan *anchor handling* sekaligus mengetahui bagaimana cara mengatasinya.

Kerugiannya yaitu terkadang ABK dek tidak serius dalam mengikuti *safety meeting* dan membutuhkan waktu.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka dapat diketahui solusi yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi yaitu :

- a. Meningkatkan Kesadaran ABK Dek Dalam Menggunakan Alat Keselamatan Kerja
- b. Meningkatkan Pelatihan Bagi ABK Dek dalam Pekerjaan *Anchor Handling*

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

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

1. Kurang maksimalnya kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur kerja *anchor handling* disebabkan oleh :
 - a. Kurangnya kesadaran ABK dek dalam menggunakan alat keselamatan kerja
 - b. Minimnya motivasi kerja ABK dek di atas kapal
2. Kurangnya keterampilan ABK dek dalam pelaksanaan kerja *anchor handling* disebabkan oleh :
 - a. Belum maksimalnya pelatihan bagi ABK dek di atas kapal
 - b. Kurangnya pemahaman ABK tentang prosedur kerja *anchor handling* di atas kapal.

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. Armada Tuah 24, yaitu :

1. Memaksimalkan kedisiplinan ABK dalam penerapan prosedur kerja *anchor handling* dengan cara :
 - a. Meningkatkan kesadaran ABK dek dalam menggunakan alat keselamatan kerja
 - b. Meningkatkan motivasi kerja ABK dek di atas kapal

2. Meningkatkan keterampilan ABK dek dalam pelaksanaan kerja *anchor handling* dengan cara :
 - a. Meningkatkan pelatihan bagi ABK dek dalam pekerjaan *anchor handling*
 - b. Melaksanakan *safety meeting* tentang penggunaan alat-alat kerja *anchor handling*

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Lukman, (2008), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Cahyoningrum dalam J. S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, (2010), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Pustaka Harapan
- Hasibuan, Malayu SP, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Laksmi. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penaku
- Mamondole, Krets (2009), *Anchor handling*, Jakarta : Sinergi Reformata.
- Mangkunegara, (2009), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis R. L dan Jackson J. H, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Media Pustaka
- Nura'aini Dwi Fatimah, Fajar. 2016. *Pedoman Praktis Menyusun Standard Operating Procedure*. Jakarta : Anak Hebat Indonesia
- Poerwadarminta, (2014), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka
- Simanjuntak, Payaman, (2015), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : FE UI
- Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri, (2010), *Pendidikan Keterampilan*, Jakarta: PT. Gramedia
- Teguh, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- International Safety Management (ISM) Code 2014, IMO Publication*
- Safety of Life at Sea (SOLAS) 1974 Chapter III, IMO Publications*
- Standar Training and Certification of Watchkeeping (STCW) 1978 Amandemen 2010*



Gambar Kegiatan *Anchor Handling*



Gambar Towing and anchor winch



Gambar Tugger winch



Return main towing