

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



**MAKALAH**

**UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN  
KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI  
KAPAL MV. SINIZ**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Menyelesaikan Program  
ANT-1**

**Oleh :**

**DARUL ANWAR  
NIS. 02787/N-1**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT – 1**

**JAKARTA**

**2023**

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



**TANDA PERSETUJUAN MAKALAH**

Nama : DARUL ANWAR  
N I S : 02787/N-1  
Program Pendidikan : Diklat Pelaut – 1  
Jurusan : Nautika  
Judul : Upaya Meningkatkan Keselamatan Kerja Anak  
Buah Kapal (ABK) Deck Di Kapal Mv. Siniz

Jakarta, 15 February 2023

Pembimbing I

**CAPT. SUHARTINI. S.Si.T. MM, M.M.Tr**

Penata Tk.I (III/d)  
NIP. 19800307 200502 2 002

Pembimbing II

**CAPT. IRWANSYAH SH.M.H.**

Dosen STIP

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Nautika

**MEILINASARI N.H. S.Si.T. M.M.Tr**

Penata Tk I (III/d)  
NIP 1981053 2000212 2 001

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN BADAN**

**PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**TANDA TANGAN PENGESAHAN MAKALAH**

Nama : DARUL ANWAR  
N I S : 02787/N-1  
Program Pendidikan : Diklat Pelaut – 1  
Jurusan : Nautika  
Judul : Upaya Meningkatkan Keselamatan Kerja Anak  
Buah Kapal (ABK) Deck Di Kapal Mv. Siniz.

Jakarta, 22 Februari 2023

**Penguji I**

**Capt. Indra Muda. M. Mar**

Penata Tk I (III/c)

NIP. 19711114 201012 1 001

**Penguji II**

**Capt. Suhartini S. Si. T. M. M. Tr**

Penata Tk I (III/d)

NIP. 19800307 2005 2 002

**Penguji III**

**Capt. Rudi Yulianto. M. Mar**

Mengetahui:

Ketua Jurusan Nautika

**Meilinasari N. H. S. Si. T. M. M. Tr**

Penata Tk I (III/d)

NIP 1981053 2000212 2 001

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT. Karena atas berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan makalah initepat pada waktunya dan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun penyusunan makalah ini guna memenuhi persyaratan penyelesaian Program Diklat Pelaut AhliNautika 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 ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI KAPAL MV. SINIZ”***

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

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

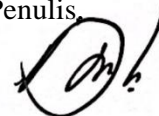
Dalam kesempatan yang baik ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga disertai dengan doa kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa untuk semua pihak yang turut membantu hingga terselesainya penulisan makalah ini, terutama kepadaYang Terhormat:

1. Capt. Sudiono, M. Mar, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Ibu Meilinasari Nurhasanah, S.Si.T, M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Capt. Suhartini, S.Si.T, MM, M.M.Tr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta. Dan sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
4. Capt. Irwansyah, SH.M.H, sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Seluruh Dosen dan staff pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan makalah ini.
6. Semua rekan Perwira Siswa (Pasis) angkatan LXV tahun ajaran 2022 di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.
7. Keluarga kecilku yang tercinta yang selalu memberikan semangat dorongan setiap saat selama mengikuti Diklat ANT- I di STIP Jakarta.

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, 17 Februari 2023

Penulis,



**DARUL ANWAR**

NIS. 02787/N-1

## DAFTAR ISI

Lembar Judul .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
<b>Bab : I Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	4
E. Tujuan dan Mamfaat Tulisan.....	5
F. Sistematika Penulisan.....	6
<b>Bab : II Landasan Teori</b>	
A. Tinjauan Pustaka.....	7
1. Pemahaman .....	7
2. Prosedur Keselamatan Kerja.....	8
3. Pengalaman Kerja.....	9
4. Kepedulian .....	10
5. Kedisiplinan .....	11
6. Sosialisasi .....	14
7. Reward and Punishment .....	15
8. Pengawasan .....	18
B. Kerangka Pemikiran .....	20
<b>Bab : III Analisis Dan Pembahasan</b>	
A. Deskripsi Data.....	21
B. Analisis Data .....	26
C. Pemecahan Masalah .....	33

**Bab : IV Kesimpulan dan Saran**

A. Kesimpulan .....	43
B. Saran .....	44
Daftar Pustaka .....	45
Daftar Istilah .....	46
Lampiran-Lampiran .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	20
Gambar 3.1 Mv. Siniz .....	21
Gambar 3.2 operasi cargo handling .....	22
Gambar 3.3 contoh penggunaan tagline .....	23
Gambar 3.4 personal protective equipment (PPE) .....	24
Gambar 3.5 platform lepas pantai Iran.....	26
Gambar 3.6 chooper safety watch.....	30
Gambar 3.7 latihan penggunaan safety harness .....	32
Gambar 3.8 safety briefing .....	35
Gambar 3.9 Pemberian reward.....	38



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>crew list</i> .....	48
Lampiran 2. <i>fire control &amp; life saving plan</i> .....	49
Lampiran 3. <i>ship particular</i> . ....	50
Lampiran 4. <i>port clearance</i> .....	51
Lampiran 5. <i>sinopsis</i> .....	52
Lampiran 6. Pebimbing 1 .....	53
Lampiran 7. Pebimbing 2 .....	54

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Semakin meningkatnya kebutuhan akan minyak dan gas di dunia Internasional, mendorong negara-negara penghasil minyak dunia berusaha meningkatkan eksplorasi untuk mencari ladang minyak dan gas serta membangun sumur-sumur minyak yang baru di lepas pantai. Pemasangan pipa –pipa bawah laut dan Merestorasi ladang maupun sumur minyak dan gas yang sudah ada untuk ditingkatkan kapasitas produksinya. Keadaan yang demikian, mendorong semakin tingginya permintaan kapal-kapal untuk operasi lepas pantai (*Offshore*) dengan spesifikasi yang lebih lengkap dan canggih sesuai dengan kebutuhan eksplorasi lepas pantai.

Kapal *Utility* dirancang sebagai kapal kerja lepas pantai, yang bertugas sebagai transportasi utama dalam pengoperasian kilang-kilang lepas pantai dan juga dapat melakukan perawatan *Platform/rig* maupun pekerjaan pengangkutan material serta alat-alat pengeboran. Sehingga kegiatan tersebut membutuhkan Nakhoda dan anak buah kapal (ABK) DECK yang terampil dan profesional untuk mengoperasikan kapal dengan baik dan mendukung pencapaian hasil pekerjaan yang optimal .

Dalam pengoperasian kapal-kapal *Utility* sangat berbeda dengan pengoperasian kapal-kapal niaga lainnya. Seseorang yang baru pertama kali bergabung di atas kapal *Utility* 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 (ABK) Deck yang melaksanakan pekerjaan di kapal *Platform Support Vessel (PSV)*. Di atas kapal *Utility*, Nakhoda selaku pemimpin adalah memegang peranan penting dalam mengontrol anak buah kapal (ABK) Deck. Terutama pada saat melaksanakan pekerjaan *Cargo handling*, karena apabila tidak hati-hati maka akan berakibat kecelakaan yang fatal terhadap anak buah kapal (ABK)

deck yang bekerja di main dek. Hal ini sangat beresiko terhadap keselamatan jiwa manusia, *Platform/Rig* dan bagi kapal itu sendiri.

Dengan berbagai kasus yang terjadi, *International Maritime Organization* (IMO) sebagai lembaga dunia yang mengatur tentang kemaritiman secara global mengeluarkan berbagai peraturan dan kebijakan yang mempunyai tujuan utama untuk keamanan, keselamatan manusia, kapal dan barang-barang dan juga untuk melindungi lingkungan (*safe of life, safe of material, and safe of environment*). Peraturan-peraturan yang dimaksud kemudian dikenal dengan *International Safety Management Code* (ISM Code) yaitu standar Internasional manajemen keselamatan dalam pengoperasian kapal serta upaya pencegahan/pengendalian pencemaran lingkungan yang juga dikonsolidasikan dalam *SOLAS convention Chapter IX*. Selain perusahaan yang harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan *International Safety Management Code* (ISM Code) dari pihak kapal harus mempunyai system dan prosedur penanggulangan dan pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan pencemaran lingkungan. Untuk melaksanakan semua itu perlu ditunjuk perwira di kapal yang bertanggung jawab dalam penerapan prosedur tersebut.

Berdasarkan pengalaman Penulis selama bekerja di atas kapal MV. Siniz, masih ditemukan berbagai kondisi yang bisa menimbulkan kecelakaan yang fatal baik untuk anak buah kapal (ABK) deck itu sendiri maupun terhadap kapalnya khususnya Permasalahan keselamatan kerja yang timbul dalam pelaksanaan kerja *Cargo handling* dimana resiko kecelakaan kerja terus terjadi. Masalah tersebut diantaranya minimnya keterampilan anak buah kapal (ABK) deck dalam mengerjakan pekerjaan *Cargo handling* disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja di atas kapal jenis *Utility*. Selain itu, kurangnya perhatian anak buah kapal (ABK) deck terhadap keselamatan kerja di atas kapal dikarenakan pengawasan kerja tidak maksimal sehingga anak buah kapal (ABK) deck kurang disiplin dalam melaksanakan prosedur kerja dan keselamatan kerja di atas kapal.

Kecelakaan disebabkan oleh faktor kesalahan dan kelalaian manusia yang lebih dominan. Kerugian-kerugian tersebut tidak sedikit menelan biaya dan untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya usaha pencegahan melalui usaha keselamatan kerja yang baik. Keselamatan kerja merupakan prioritas utama bagi seorang Pelaut profesional saat bekerja di atas kapal. Semua perusahaan pelayaran harus memastikan bahwa Awak kapal mengikuti prosedur keselamatan dan aturan yang

berlaku di atas kapal secara sistematis dengan panduan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan.

Kemampuan orang-orang yang melaksanakan pekerjaan *Cargo Handling* baik Perwira kapal dan Rating maupun pekerja *Crane Operator* memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan *Cargo Handling*. untuk itu, hal ini perlu diperhatikan oleh semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan proyek pengeboran minyak di lepas pantai khususnya. Kepada perusahaan dimana Penulis bekerja untuk mengantisipasi atau menyiapkan tenaga ahli adalah dengan seleksi Crew yang cukup ketat, dan juga dengan pelaksanaan Training atau pelatihan agar tersedia sumber daya manusia (SDM) yang siap pakai yang berhubungan dengan pekerjaan di kapal jenis *Utility*.

Dengan tinjauan kondisi di atas kapal dimana masih rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki serta terbatasnya pendidikan dan keterampilan ABK deck yang ditempatkan di atas kapal, Hal ini menimbulkan hambatan-hambatan dan masalah-masalah di dalam pengoperasian kapal khususnya pada saat pelaksanaan pekerjaan *Cargo Handling*. Keterampilan dan kecakapan ABK deck juga yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan *Cargo handling* yang aman. Bekerja sesuai prosedur dan disiplin menjalankan peraturan guna mencegah resiko kecelakaan dan sekaligus menghindari komplain dari pencarter.

Berdasarkan pada uraian tersebut serta didukung dengan pengalaman penulis sebagai Nakhoda di kapal *MV. Siniz*, maka penulis mengambil judul **“UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI KAPAL MV. SINIZ”**

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Pekerjaan yang dilakukan di kapal jenis *Utility* sangat beragam yang dilakukan, untuk itu membutuhkan anak buah kapal (ABK) Deck yang benar-benar berpengalaman dan dapat mengikuti aturan-aturan tentang keselamatan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Kurangnya pemahaman anak buah kapal (ABK) deck tentang prosedur keselamatan kerja
2. Pelaksanaan prosedur keselamatan kerja tidak optimal.
3. Manajemen kerja di atas kapal kurang teratur
4. Buku panduan kerja di atas kapal kurang dipahami anak buah kapal (ABK) deck
5. Perlengkapan keselamatan kerja di atas kapal kurang memadai

## **C. BATASAN MASALAH**

Oleh karena luasnya permasalahan pada pelaksanaan operasi kapal *Utility*, maka penulis membatasi pembahasan makalah ini hanya tentang upaya meningkatkan keselamatan anak buah kapal (ABK) deck di atas kapal *MV. SINIZ* selama penulis bekerja di atas kapal tersebut sebagai Nakhoda. Adapun pembahasannya berkisar tentang :

1. Kurangnya pemahaman ABK deck tentang prosedur keselamatan kerja
2. Pelaksanaan prosedur keselamatan kerja tidak optimal.

## **D. RUMUSAN MASALAH**

Efektifitas kerja di atas kapal sangat bergantung pada sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas seperti yang telah diuraikan diatas. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan keselamatan anak buah kapal (ABK) deck di *MV. SINIZ* perlu adanya pekerja yang professional. Dari uraian identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, penulis merumuskan masalah sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Mengapa anak buah kapal (ABK) deck kurang memahami prosedur keselamatan kerja?
2. Mengapa pelaksanaan prosedur keselamatan kerja tidak optimal?

## **E. TUJUAN DAN MANFAAT PENULISAN**

### **1. Tujuan Penulisan**

- a. Memberikan pemahaman agar dapat mengatasi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja khususnya di atas kapal *MV. SINIZ*
- b. Untuk memahami landasan teori yang terkait dengan permasalahan, sehingga dapat menentukan penyebab timbulnya masalah.
- c. Menganalisis pemecahan masalah dan mengatasi penyebab dan solusi dari permasalahan.

### **2. Manfaat Penulisan**

Adapun Manfaat penulisan makalah ini adalah :

#### **a. Manfaat Akademis**

Untuk berbagi pengetahuan bagi kawan seprofesi dan sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan tentang teknis kerja yang benar dan aman terutama bagi yang bekerja di kapal *Utility*, serta dapat digunakan sebagai tambahan perbendaharaan bahan bacaan bagi Institusi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (*STIP*) Jakarta dan institusi Pendidikan lainnya.

#### **b. Manfaat Praktisi**

Sebagai sumbang saran dan informasi pengetahuan bagi Perusahaan dan Pembaca, dan diharapkan juga berguna sebagai bahan masukan bagi para Perwira dan khususnya anak buah kapal (ABK) deck, baik yang sedang atau yang akan bekerja di atas kapal *Utility* juga pihak lain yang berhubungan atau tertarik dengan operasional kapal-kapal yang beroperasi di area pengeboran lepas pantai.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

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

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan pendahuluan yang mengutarakan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

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

### **BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Data yang diambil dari lapangan berupa fakta-fakta yang terjadi, selama penulis bekerja di atas kapal MV Siniz. Hal tersebut 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**

Untuk mempermudah pemahaman dalam makalah ini, maka penulis membuat tinjauan pustaka yang akan memaparkan definisi-definisi, istilah-istilah dan teori-teori yang terkait dan mendukung pembahasan pada makalah ini. Adapun beberapa sumber yang oleh penulis dijadikan sebagai landasan teori dalam penyusunan makalah ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Pemahaman**

###### **a. Defnisi Pemahaman**

Widiasworo (2017: 81) bahwa “Pemahaman merupakan kemampuan untuk menghubungkan atau mengasosiasikan informasi-informasi yang dipelajari menjadi “satu gambar” yang utuh di otak kita”. Bisa juga dikatakan bahwa pemahaman merupakan kemampuan untuk menghubungkan atau mengasosiasikan informasi-informasi lain yang sudah tersimpan dalam data base di otak kita sebelumnya.

###### **b. Pemahaman tentang tugas berdasarkan STCW 1978 Amandemen 2010**

- 1) Para pelaut yang akan bertugas pada setiap kapal-kapalnya harus mengenal akan tugas tugasnya dan dengan semua penataan kapal, instalasi, prosedur-prosedur perlengkapan dan karateristik dengan tugas-tugas rutin mereka dalam keadaan darurat. (Regulation I/14 alinea 4)

Seluruh awak kapal harus memiliki pemahaman secara efektif dalam mengkoordinasikan tugas-tugas mereka dalam suatu situasi darurat dan dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi yang vital terhadap keselamatan dan pencegahan pencemaran. (Regulation I/14 alinea 5)



## **2. Prosedur Keselamatan Kerja**

Rudi M (2013:84) prosedur sebagai pedoman yang berprinsip prosedur operasional yang ada didalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang didalam organisasi yang merupakan anggota organisasi berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis.

Buntarto (2015: 2) mendefinisikan salah satu aspek penting sasaran keselamatan dan kesehatan kerja mengingat risiko bahaya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju. adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari, oleh, untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya dan juga masyarakat pada umumnya. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa material dan non material

Bangun Wilson (2012:377) menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prosedur keselamatan kerja adalah urutan langkah-langkah suatu kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan cara peningkatan serta pemeliharaan kesehatan tenaga kerja baik jasmani, rohani dan sosial. Keselamatan kerja secara khusus bertujuan untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan serta akibatnya dan untuk mengamankan kapal, peralatan kerja. Secara umum harus diketahui sebab-sebab dan pencegahan terhadap kecelakaan, peralatan, serta prosedur kerjanya di atas kapal. Secara khusus prosedur dan disiplin keselamatan kerja perlu dipahami dan dipatuhi dengan benar oleh seluruh awak kapal di dalam menjalankan tugasnya.

Seperti dengan semua sistem manajemen, sistem manajemen keselamatan menyediakan penetapan tujuan, perencanaan dan pengukuran kinerja. Sebuah sistem manajemen keselamatan dari bahan-bahan diolah menjadi sebuah produk dari sebuah organisasi. Sebuah sistem manajemen keselamatan dapat dibuat untuk memenuhi setiap jenis usaha dan atau sektor industri.

Keselamatan kerja merupakan kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan, dimana kita bekerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Keselamatan kerja merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi tenaga kerja baik jasmani, rohani dan sosial. Keselamatan kerja secara khusus bertujuan untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan dan akibatnya, serta untuk mengamankan kapal dan peralatan kerja.

Secara umum harus diketahui sebab-sebab dan pencegahan terhadap kecelakaan, peralatan, serta prosedur kerjanya diatas kapal. Secara khusus prosedur dan peringatan bahaya pada area tahapan kegiatan operasi kegiatan perlu dipahami dengan benar oleh seluruh awak kapal di dalam menjalankan tugasnya. Sistem manajemen keselamatan kerja di kapal merupakan bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan atau implementasi, prosedur, proses dan sumber daya-sumber daya yang diperlukan diatas kapal. Dalam pengembangan dan penerapannya, keselamatan kerja merupakan pengendalian resiko yang berhubungan dengan aktifitas kerja, penggunaan alat, penciptaan tempat kerja yang aman dan nyaman, produktif, dan efisien diatas kapal.

### **3. Pengalaman Kerja**

#### **a. Definisi Pengalaman Kerja**

Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005:268) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb). Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit.

Pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki

kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

**c. Mutu pengawakan berdasarkan *Maritime Labour Convention (MLC) 2006***

Berdasarkan MLC 2006 untuk memastikan bahwa pelaut bekerja di atas kapal dengan cukup personil demi keselamatan, efisien dan operasi kapal yang terjamin. Pelaut mempunyai hak untuk bekerja dengan aman dan terjamin dalam pengoperasian kapal, untuk memastikannya maka dalam mutu pengawakan harus diambil perhatian lebih untuk menghindari kelebihan jam kerja, memastikan cukup istirahat dan batas lelah, dan mereka juga harus memberi perhatian lebih untuk pelaut yang bekerja melayani konsumsi makanan, mutu pengawakan juga harus memberi perhatian lebih pada kondisi pelayaran.

**4. Kepedulian**

Menurut Bender dalam A.Tabi'in (2017:43) bahwa Kepedulian adalah menjadikan diri kita terkait dengan orang lain dan apapun yang terjadi terhadap orang tersebut. Oleh karena itu, Orang yang mengutamakan kebutuhan dan perasaan orang lain daripada kepentingannya sendiri adalah orang yang peduli. Oleh karena itu kepedulian menyangkut tugas, peran, dan hubungan. Kata peduli juga berhubungan dengan pribadi, emosi dan kebutuhan. Peduli didefinisikan sebagai pencapaian terhadap sesuatu diluar dari dirinya sendiri. Adapun maksud

dari kepedulian dapat ditunjukkan dengan melihat tujuan dari kepedulian tersebut. Tujuan utama dari kepedulian adalah untuk memudahkan pencapaian *self actualization* satu sama lain.

Berdasarkan definisi di atas, kepedulian dalam makalah ini yaitu pencapaian dari seorang anak buah kapal (ABK) deck dalam upaya meningkatkan keselamatan kerja di atas kapal.

## **5. Kedisiplinan**

### **a. Definisi Kedisiplinan**

Malayu S.P Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

### **b. Indikator Kedisiplinan**

Malayu S.P Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

#### **1) Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan agar ditiru oleh bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

## 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

## 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

## 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan iiut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

a) Motivasi Kerja

Pentingnya kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c) Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan untuk saling memberi keterangan dan ide secara timbal balik, yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

d) Lingkungan Kerja

Dengan lingkungan kerja yang baik dan aman maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **6. Sosialisasi**

### **a. Definisi Sosialisasi**

Gunawan (2012:198), sosialisasi merupakan proses penyampaian sesuatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, perilaku baik langsung maupun tidak langsung. Dan sosialisasi adalah proses belajar yang dialami seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan norma-norma agar ia dapat berpartisipasi sebagai anggota dalam kelompok masyarakat.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi adalah proses yang membantu individu-individu belajar dan menyesuaikan diri, bagaimana cara hidup, dan berpikir organisasinya agar ia dapat berperan dan berfungsi dengan organisasinya.

### **b. Proses Sosialisasi**

Sosialisasi sangat penting dalam mewujudkan perubahan-perubahan sikap, perubahan perilaku, dan perhatian dari suatu masyarakat baik secara individu atau kelompok. Dari Proses sosialisasi atau mensosialisasikan seorang humas pasti menginginkan suatu perubahan yang terjadi dalam suatu kelompok yaitu organisasi sehingga adanya perubahan paradigma atau suatu pemikiran dari tadinya tidak percaya menjadi percaya, atau dapat juga menjadikan perubahan kepercayaan terhadap suatu teori yang tadinya diketahui dan berubah menjadi sebuah opini yang membangun dari sebuah proses sosialisasi.

Dalam Proses sosialisasi diperlukan beberapa faktor sehingga sosialisasi bisa berjalan dengan lancar. Menurut Agustin (2014), tujuan sosialisasi antara lain:

- 1) Memberi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melangsungkan kehidupan seseorang kelak ditengah-tengah masyarakat.
- 2) Menambah kemampuan berkomunikasi secara efektif dan efisien serta mengembangkan kemampuan membaca, menulis, dan bercerita.
- 3) Membantu pengendalian fungsi-fungsi organik melalui pelatihan mawas diri yang tepat.
- 4) Membiasakan individu dengan nilai-nilai kepercayaan yang ada di masyarakat

## **7. *Reward and Punishment***

### **a. *Reward***

Wijarnako, (2014: 30) “Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sebagai apresiasi dan sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.” dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan.

Simamora, (2014:514) “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan dan tujuan yang kompetitif.” yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.



Sedamaryanti, (2013:83). Untuk dapat efektif, sistem penghargaan organisasional harus menyediakan 4 hal, yaitu:

- a) Tingkat penghargaan untuk memenuhi kebutuhan dasar perusahaan.
- b) Kesamaan dengan pasar tenaga kerja eksternal.
- c) Kesamaan di dalam organisasi.
- d) Perlakuan yang berdasarkan kebutuhan individual terhadap anggota organisasi.

Secara luas Reward diciptakan untuk menarik, menahan, dan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. Namun, tujuan yang lebih penting di dalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bisa dicapai dengan tiga dimensi berikut:

- a) Kesamaan Internal: berdasarkan kualitas dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
- b) Kesamaan Eksternal: disesuaikan dengan pembayaran rata-rata perusahaan lainnya.
- c). Kesamaan Individual: pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

Pegawai menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima pegawai lain dengan pekerjaan serupa. Jika pegawai tidak memperolehnya, maka cenderung akan mengurangi sumbangsih mereka atau bahkan keluar dari perusahaan. Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong pegawai agar bekerja lebih produktif. Di mana sistem penghargaan harus mencerminkan penghargaan bagi pegawai dan perusahaan.

#### **b. *Punishment***

Mangkunegara, (2010:130) “Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Veithzal Rivai, (2016:444) “Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan waktu, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Veithzal Rivai, (2016:444) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan punishmentnya.

- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

## **8. Pengawasan**

### **a. Definisi Pengawasan**

Rois Arifin dan Helmi Muhammad (2016:138) pengawasan dapat diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Usman Effendi (2014:224) bahwa pengawasan menurut Stoner, James AF yaitu proses yang memastikan bahwa aktivitas actual sesuai dengan aktivitas yang direncanakan. Pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

### **b. Macam-Macam Pengawasan**

Usman Effendi (2014:225) pengawasan dapat dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu :

#### **1) Pengawasan langsung**

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang langsung dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh anak buahnya.

#### **2) Pengawasan tidak langsung**

Pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para anak bawahan. (Malayu S.P Hasibuan, 2017:115)

### **c. Pentingnya Pengawasan**

Usman Effendi (2014:232) terdapat beberapa alasan mengapa pengawasan diperlukan, yaitu :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi, seperti adanya peraturan-peraturan baru dan sebagainya.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi, seperti adanya pekerjaan baru yang harus selalu diawasi.
- 3) Terjadinya kesalahan-kesalahan, sehingga dengan adanya pengawasan kesalahan dapat terdeteksi sebelum menjadi kritis.
- 4) Kebutuhan atasan untuk mendelegasikan wewenang, terutama dalam mengimplementasikan sistem pengawasan dari seorang atasan.

### **d. Fungsi Pengawasan**

Erni Tisnawati (2015:11) menyatakan bahwa fungsi Pengawasan (*Controlling*) menurut Nickel, McHugh and McHugh, adalah sebagai berikut:

- 1) Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.
- 2) Mengambil langkah-langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- 3) Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.

## B. KERANGKA PEMIKIRAN



## **BAB III**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

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

*MV. Siniz* adalah kapal yang didesain khusus untuk melayani pekerjaan-pekerjaan di pengeboran minyak dan gas lepas pantai. Pada saat penulis bekerja di atas kapal tersebut kegiatan operasional kapal antara lain mengangkut material dan pekerja dari satu platform ke platform yang lain, serta mendukung operasional kerja lainnya untuk memenuhi kebutuhan logistic di lokasi pengeboran lepas pantai. Kondisi keselamatan kerja anak buah kapal (ABK) deck pada kapal *MV. Siniz* sudah berjalan secara sistematis, namun penulis menemukan beberapa kekurangan yang terjadi di kapal tersebut dikarenakan anak buah kapal (ABK) deck terdiri dari berbagai bangsa yang berlainan bahasa, sehingga sering mengakibatkan salah komunikasi saat menjalankan pekerjaan.

Gambar 3.1 *MV. Siniz* jenis kapal Utility di area Pelabuhan *lavan island*



Sumber gambar: sewaktu kapal *shifting* di Lavan island Iran.

Beberapa fakta kondisi yang penulis temui saat bekerja di atas kapal *MV. Siniz* diantaranya sebagai berikut:

## 1. Kurangnya Pemahaman anak buah kapal (ABK) Deck tentang Prosedur Keselamatan Kerja

Sebagai salah satu contoh, pada saat kapal melaksanakan kegiatan *offloading deck cargo* di *Salman Oilfields*, tanggal 20 Januari 2022 pukul 14.30 LT, keadaan laut hari itu cukup buruk dengan ketinggian ombak 4-5 *feet* dan angin antara 20-22 *kts*, *food container* harus dibongkar segera karena kondisi persediaan makanan di *Platform* sudah menipis dan juga makanan yang didalam *food container* harus segera dibongkar supaya kesegaran makanan tersebut tetap terjaga, tidak layu atau membusuk.

*Food container* terletak diposisi tepi kanan *main deck* kapal dan di *lashing* dengan beberapa unit kargo lainnya, Nakhoda melakukan olah gerak supaya kapal berada di jangkauan *Platform crane* agar siap sedia melakukan pembongkaran dengan metode *snatching*, pada saat kapal masih melakukan olah gerak, anak buah kapal (ABK) deck membuka (*release*) rantai *lashing* yang mengikat *food container* dengan beberapa muatan lainnya, dengan adanya *rolling* dan *pitching effect* atau gerakan kapal ke kiri dan ke kanan serta anggukan yang dipengaruhi oleh keadaan laut di saat itu, maka dengan sendirinya muatan-muatan tersebut pun bergeser atau bergerak tidak beraturan mengikuti gerakan kapal.

Gambar 3.2 saat operasi cargo handling berlangsung, kargo di dek kapal bergerak karna sudah tidak terlashing.



Sumber gambar: sewaktu penulis operasi bongkar muat di *salman oil fields* Iran

Pada saat muatan yang sudah tidak ter *lashing* tersebut menjadi tidak terkendali gerakannya, salah seorang anak buah kapal yang sedang merapikan rantai *lashing* dengan refleks menghindar dikarenakan salah satu *cargo* jenis *casing pipe* bergerak dari posisi nya dan menggelinding tepat di samping tempat anak buah kapal (ABK) deck berdiri. Meskipun anak buah kapal tersebut tidak mengalami kecelakaan dari muatan yang hampir menimpa kakinya, akan tetapi hal tersebut adalah salah satu contoh *Near Miss accident* yang ditimbulkan oleh kelalaian dalam proses *Cargo Handling*.

*Near miss accident* seperti ini bisa dihindari apabila muatan yang terlashing dengan *food container* itu dilashing terlebih dahulu sebelum membuka *lashing* muatan yang parallel dengan muatan yang akan dibongkar tersebut, sehingga apabila *lashing food container* di lepas, kargo yang lainnya tidak bergerak dari posisi nya.

Salah satu kasus lain ialah seperti banyaknya kargo yang tidak dilengkapi dengan *tagline*. Keadaan muatan seperti ini juga bisa mengakibatkan kecelakaan yang bilamana *Crane Operator* tidak ahli dalam mengoperasikan *crane* nya disaat bongkar muat *Deck cargo* sehingga dapat membahayakan anak buah kapal (ABK) deck yang berada di *main deck*, dan juga pada muatan yang lainnya karena apabila tidak terkendali dapat mengakibatkan benturan antar muatan yang bisa merusak atau bahkan berpotensi jatuh ke laut.

Gambar 3.3 contoh penggunaan *tagline* dalam operasi *cargo handling*



Sumber gambar: pengambilan gambar di google searching.



Setiap muatan *Deck cargo* yang di bongkar atau dimuat dari kapal ataupun ke kapal harus diberi *tagline* yang di ikat pada muatan tersebut dengan maksud agar dapat mempermudah anak buah kapal (ABK) deck maupun pekerja yang ada di atas *Rig* atau di *Platform* untuk menerima dan mengatur posisi muatan dengan menggunakan *tagline* tersebut sebelum sampai di *deck* agar mempermudah pengaturan posisi kargo yang diinginkan.

Masalah lain ialah Penulis sering mendapati anak buah kapal (ABK) deck tidak memakai *personal protective equipment (PPE)* pada saat operasi bongkar muat berlangsung di dermaga, hal tersebut bisa terjadi karena kurang nya pemahaman tentang keselamatan kerja sehingga prosedur keselamatan kerja dikapal tidak berjalan dengan optimal.

Gambar 3.4 *personal protective equipment (PPE)*



Sumber gambar: pengambilan gambar di google searching.

Dari beberapa contoh kejadian kejadian diatas tentunya membawa dampak pada keselamatan anak buah kapal deck sewaktu melaksanakan pekerjaannya. Terkadang pekerjaan menjadi tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya yang disebabkan berbagai macam masalah, dan dalam hal seperti ini Nakhoda terkadang mendapatkan teguran dari *Safety officer* dan di tindaklanjuti dengan membuat *Near Miss Report* yang di laporkan kepada Pencharter dan tembusan ke perusahaan.

## **2. Pelaksanaan Prosedur Keselamatan Kerja Tidak Optimal**

Untuk permasalahan ini, sebagaimana pengalaman yang dialami penulis adalah masih terjadinya kondisi yang tidak aman atau berbahaya yang terjadi saat pelaksanaan *Cargo handling* walaupun prosedur keselamatan telah dijalankan sebelum pekerjaan dimulai. Kondisi ini dapat dilihat berdasarkan laporan-laporan pada *Behaviour Base Safety* (BBS) yang rutin dilaporkan oleh setiap anak buah kapal ke perusahaan di akhir bulan.

Pada tanggal 29 Januari 2022 saat kapal mendapatkan perintah untuk mengambil *urgent cargo* dari rig dan mengantarkan nya *platform production*. Terjadi kecelakaan pada anak buah kapal (ABK) deck yaitu mengalami luka di tangannya karena tertusuk serabut *wire* dari *sling cargo* tersebut. Kejadian ini dikarenakan tidak disiplin nya anak buah kapal (ABK) deck dalam melaksanakan prosedur keselamatan kerja, yang mana mereka hanya menggunakan *cotton hand gloves* dalam operasi *Cargo Handling* yang seharusnya menggunakan *leather hand glove protector* di setiap operasi *cargo handling* berlangsung.

Gambar 3.5 *platform* lepas pantai Iran.



Sumber gambar: sewaktu penulis operasi di soorosh oil fields Iran

## B. ANALISIS DATA

### 1. Kurangnya Pemahaman ABK Deck tentang Prosedur Keselamatan Kerja

Penyebab dari permasalahan tersebut yaitu :

#### a. Prosedur Keselamatan Kerja yang Hanya Ditulis Dalam Bahasa Inggris

Pada saat penulis bekerja di atas kapal *MV. Siniz*, penulis menjumpai format prosedur keselamatan kerja yang ada di atas kapal tersebut hanya menggunakan satu bahasa saja dalam penulisannya yaitu bahasa Inggris. Mengingat komposisi anak buah kapal yang terdiri dari multi bangsa dan sebagian besar mereka berasal dari India, Filipina dan Indonesia, sehingga Sebagian dari mereka belum menguasai bahasa Inggris dengan baik.

Kurangnya pemahaman anak buah kapal (ABK) deck mengenai prosedur keselamatan kerja yang ada, sehingga dalam menjalankan tugas-tugas mereka hanya berdasarkan proses yang cepat dan apa yang diketahuinya saja, tanpa memperhatikan faktor-faktor atau prosedur-prosedur keselamatan yang ada.

Sebagai contoh di saat anak buah kapal (ABK) deck menerima perintah untuk melaksanakan suatu pekerjaan, mereka langsung bergegas memenuhi panggilan dan melaksanakan perintah kerja tersebut. Namun di karenakan terburu-buru anak buah kapal tersebut lupa memakai alat-alat kelengkapan kerja terutama alat-alat yang berhubungan dengan keselamatan kerja dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang mengancam

keselamatan bagi anak buah kapal tersebut. Walaupun kelihatannya sangat sepele akan tetapi perlindungan jiwa di kapal sangat penting terutama saat mereka menjalankan kewajiban serta tugas dan tanggung jawabnya di atas kapal. Terkadang yang menjadi prioritas mereka hanya pekerjaannya ingin cepat-cepat terselesaikan tanpa memikirkan keamanan dan keselamatan diri mereka sendiri. Apabila tidak diambil tindakan khusus mengenai hal ini maka anak buah kapal akan tetap mengulangi kesalahan yang sama yaitu mereka tidak melengkapi diri mereka dengan alat-alat keselamatan kerja sewaktu menjalankan pekerjaan dikarenakan ketidak pahaman mereka tentang prosedur kerja yang benar.

**b. Kurangnya Pengalaman Kerja anak buah kapal (ABK) deck di Kapal jenis *Utility***

Setiap pekerjaan di atas kapal selalu disertai dengan prosedur keselamatan kerja. Dalam prosedur keselamatan kerja tersebut dijelaskan secara rinci tentang pelaksanaan kerja yang benar. Oleh karena itu jika kurang disosialisasikan prosedur keselamatan kerja di atas kapal, maka pekerjaan yang dilakukan oleh anak buha kapl dapat menyimpang dari standar operasional yang berlaku.

Kecelakaan kerja bisa saja terjadi apabila kurangnya sosialisasi tentang prosedur keselamatan kerja. Pada umumnya anak buah kapal tidak mengikuti prosedur keselamatan kerja dengan baik, sebagai contoh apabila anak buah kapal deck yang bekerja pada ketinggian 2-meter (*working aloft*) atau lebih maka diwajibkan untuk mereka meminta ijin kerja (*work permit*) terlebih dahulu kepada perwira jaga dan harus memakai *safety hardness* atau *safety belt* dan didampingi seseorang yang menjaga dan mengawasi dalam melakukan pekerjaan di tempat tinggi tersebut, namun ini sering di abaikan oleh mereka.

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-faktor

penting lainnya yaitu teknik-teknik pelaksanaan kerja atau cara mengolah gerak kapal *Utility* itu sendiri, terutama untuk Nahkoda ataupun Perwira yang berperan sebagai koordinator umum dikapal dalam melaksanakan pekerjaan.

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

- 1) Faktor dari Kapal (sumber daya manusia di 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 *Utility* dapat mengurangi keprofesionalan pekerjaan bahkan dapat menyebabkan ketidakmampuan kerja perorangan maupun dalam berkelompok.

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

Seorang Perwira harus dapat memahami benar-benar perintah dari Nakhoda karena Perwira tersebutlah yang mengatur langsung pekerjaan di atas dek, dimana diperlukan juga pengetahuan mengenai keselamatan kapalnya. Juga tentang 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 berkompeten dengan kelancaran operasi kapal-kapalnya, pihak perusahaan sudah selayaknya berusaha dengan keras untuk mempertahankan kelangsungan operasi kapal-kapalnya. Dari pada itu apabila timbul keluhan dari pihak penyewa sebagai akibat terganggunya operasi kapal sebaiknya sesegera mungkin menginformasikan dengan pihak kapal agar dapat mencari solusi dan jalan keluarnya dengan cepat.

Selanjutnya mengenai pergantian dan penempatan anak buah kapal (ABK) deck yang terkadang kurang mencerminkan kontinuitas atau kesinambungan dengan sistim perekrutan yang baik, dimana selama ini dilakukan dengan asal-asalan tanpa mempertimbangkan akibat buruknya yang mungkin timbul, sudah selayaknya bagi perusahaan untuk menjalankan sistem perekrutan kepegawaian dengan baik untuk menunjang kelancaran operasi kapal supaya tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai, yaitu meningkatkan pelayanan kapal pada pihak penyewa.

Para Perwira dan anak buah kapal (ABK) deck di kapal *Utility* harus benar-benar terampil dalam menggunakan dan mengoperasikan alat-alat keselamatan diatas kapal untuk mengantisipasi keadaan darurat yang sewaktu-waktu dapat terjadi dilokasi pengeboran minyak lepas pantai. Kapal-kapal *platform support vessel* (PSV) diwajibkan bersiap-siap (*stand by*) 24 jam dalam sehari untuk menunjang atau membantu *platform/ rig* di Pengeboran Minyak lepas pantai. Untuk itu Agar anak buah kapal deck tetap terampil dalam mengoperasikan segala peralatan di atas kapal, maka latihan-latihan yang teratur harus dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Gambar 3.6 *chooper safety watch* di lokasi pengeboran lepas pantai.



Sumber gambar: sewaktu penulis operasi di salman oil fields Iran

## 2. Pelaksanaan Prosedur Keselamatan Kerja Tidak Optimal

Penyebab dari permasalahan tersebut yaitu :

### a. Kurangnya Kepedulian anak buah kapal (ABK) Deck Terhadap Keselamatan

Sebagaimana diketahui bahwa pekerjaan di atas kapal *Utility* adalah pekerjaan yang sangat berat dan sangat beresiko, dalam melakukan pekerjaan di kapal jenis ini dibutuhkan tingkat kesadaran dan disiplin yang tinggi karena jika tidak, akan menimbulkan bahaya atau kecelakaan yang sangat memungkinkan bagi anak buah kapal itu sendiri. Seperti pengamatan penulis, dimana masih sering di jumpai anak buah kapal yang tidak menggunakan *safety helmet*, *work vest* ataupun *safety shoes* disaat melakukan pekerjaan di atas dek sewaktu perawatan kapal, bongkar muat kargo, melayani *Rig* atau *passenger transfer*.

Kebiasaan yang salah yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan jalan pintas (*shortcut*) tanpa mengikuti prosedur keselamatan kerja yang ada agar pekerjaan cepat selesai, bekerja terburu-buru tanpa memikirkan segi keselamatan dirinya sendiri atau orang disekitarnya.

Faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, sebagaimana pengamatan penulis selama bekerja di kapal MV. Siniz adalah lemahnya tingkat pemahaman awak kapal pada faktor keselamatan kerja dan koordinasi antara sesama awak kapal. Namun seharusnya mereka menyadari bahwa dengan kurangnya disiplin tentang prosedur keselamatan kerja akan sangat membahayakan bagi jiwa mereka saat bekerja.

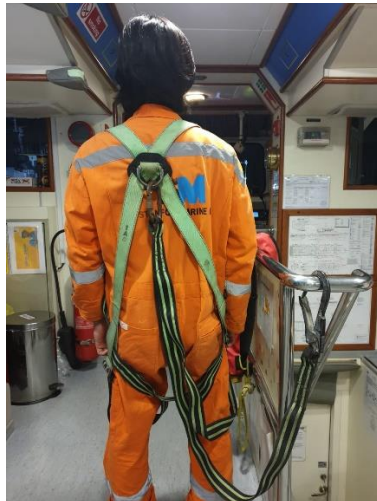
**b. Kurangnya Kedisiplinan ABK Deck dalam Melaksanakan Prosedur Keselamatan**

Prosedur kerja yang diterapkan di atas kapal sering kali diabaikan oleh anak buah kapal (ABK) dek, baik itu dalam menggunakan alat keselamatan, ijin kerja (*work permit*), perawatan maupun penyimpanan *Personal Protective Equipment* (PPE), dan alat-alat keselamatan lainnya diatas kapal. Pada umumnya anak buah kapal tidak melakukannya dengan baik, sebagai contoh apabila mereka bekerja pada ketinggian 2-meter (*working aloft*) atau lebih maka anak buah kapal tersebut diwajibkan harus meminta ijin kerja (*work permit*) terlebih dahulu kepada perwira jaga dan harus memakai *Safety harness* atau *Safety Belt* dan didampingi seseorang yang menjaga dan mengawasi orang yang melakukan pekerjaan di tempat tinggi tersebut, namun ini sering diabaikan oleh anak buah kapal.

Penulis masih menemui sebagian anak buah kapal (ABK) deck yang menyepelekan keselamatannya dengan cara kerja jalan pintas, begitu juga dalam hal perawatan dan penyimpanan alat-alat pelindung diri, seperti *safety glass*, *helmet* dan *work vest* yang diletakkan di sembarang tempat setelah digunakan. Mereka tidak menyadari bahwa bisa saja peralatan tersebut hilang atau jatuh kelaut saat kapal *rolling* ketika cuaca buruk. Jika alat- alat tersebut hilang dan sementara persediaan cadangan tidak tersedia di kapal, ini tentunya akan sangat menghambat pengoperasian kapal dan beresiko terjadinya kecelakaan pada diri mereka itu sendiri.



Anak buah kapal (ABK) deck umumnya pada saat melaksanakan perawatan dan perbaikan kapal (*maintenance work*), sering tidak menggunakan *Personal Protective Equipment (PPE)* secara komplit, bisa jadi karena mereka lupa atau sepele dengan pekerjaan yang akan dilakukan, dalam hal ini mereka lalai memperhatikan keselamatan jiwa mereka, padahal alat-alat tersebut sangat penting digunakan pada waktu bekerja.



Gambar 3.7 latihan penggunaan *safety harness*

Sumber gambar: sewaktu penulis di kapal mv. Stanfor niger

*Di safety meeting* Sering kali diingatkan kepada anak buah kapal deck untuk menjaga keselamatan diri sewaktu bekerja namun kenyataan di lapangan near miss accident masih saja terjadi di antaranya diakibatkan oleh kurangnya kontrol pengawasan oleh atasannya di saat anak buah kapal (ABK) deck sedang melakukan pekerjaannya, Sebab mereka tidak mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Seperti ketika bekerja pada ketinggian lebih dari 2-meter (*working aloft*) untuk melakukan pengecatan di funnel kapal, anak buah kapal diwajibkan untuk meminta *work permit* terlebih dahulu dan harus memakai *safety belt* namun ini sering diabaikan oleh mereka, Pada saat anak buah kapal (ABK) deck melakukan pekerjaannya, tidak ada pengawasan atau kontrol dari Bosun atau Perwira jaga, hal ini sangat memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja pada anak buah kapal (ABK) deck tersebut.

## C. PEMECAHAN MASALAH

### 1. Kurangnya Pemahaman anak buah kapal (ABK) deck tentang Prosedur Keselamatan Kerja

Dari analisis data di atas, penulis mencoba menguraikan pemecahannya sebagai berikut :

#### a. Menyusun Prosedur Keselamatan Kerja Dalam Bahasa Yang Dapat Dimengerti Oleh Semua anak buah kapal (ABK) deck

Seperti yang telah dijelaskan pada analisis data di atas, mengenai kurang pahamnya mereka tentang prosedur keselamatan kerja di atas kapal dikarenakan, prosedur keselamatan kerja tersebut menggunakan bahasa ingris sehingga susah dipahami oleh ABK deck. Untuk itu, agar prosedur keselamatan kerja mudah dipahami oleh anak buah kapal hendaknya ditulis dengan bahasa yang mudah dimengerti / diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Dengan adanya pemahaman tentang prosedur kerja, diharapkan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja di kapal.

Selain pemahaman melalui prosedur keselamatan kerja, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anak buah kapal (ABK) deck perlu diadakan *Safety Drill* yang pelaksanaannya dilakukan disetiap bulan sesuai aturan dalam *safety of life at sea (SOLAS) 1974 Chapter III*. Hal ini sangat perlu dilakukan secara berkesinambungan agar apabila terjadi keadaan darurat semua awak kapal dapat melaksanakannya dengan benar. Dengan alat-alat keselamatan yang memadai dan kualitas dari alat-alat keselamatan yang baik akan mendapatkan hasil yang maksimal.

#### b. Mengadakan Sosialisasi Tentang Prosedur Keselamatan Kerja Secara Terjadwal

Pengetahuan anak buah kapal (ABK) deck Merupakan faktor penting dalam menunjang kelancaran pekerjaan *Cargo handling* karena dengan pengetahuan yang cukup mereka akan lebih memahami prosedur keselamatan kerja di atas kapal. Untuk itu Mualim I perlu melaksanakan sosialisasi prosedur keselamatan kerja terhadap anak buah kapal secara terus menerus dan berkesinambungan, hal ini dapat dilaksanakan mengikuti jadwal dari *safety meeting* di atas kapal. Hal ini dapat memberikan dampak

pengetahuan terhadap mereka untuk menjalankan aktivitas sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang ada.

Pelaksanaan sosialisasi prosedur keselamatan kerja di atas kapal diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja yang mungkin bisa saja terjadi di atas kapal, sehingga terciptalah suasana kerja yang aman.

Berdasarkan dengan *International Safety Management Code* (ISM Code) elemen 6 yang diberlakukan oleh IMO bahwa salah satu dari peraturan yang diharuskan adalah sosialisasi atau familiarisasi bagi personil yang baru ditempatkan untuk memahami dengan benar tugas dan tanggung jawabnya, yang berhubungan dengan keselamatan kerja dan perlindungan lingkungan.

Dalam familiarisasi, seorang perwira dek sesuai dengan bidangnya secara umum dan khusus, dalam proses pengenalan akan membutuhkan waktu yang lebih lama di bandingkan dengan awak kapal lainnya dikarenakan berkaitan dengan sifat kerja dari jenis kapal ini.

Khusus bagi perwira dek yang baru pertama kali ditempatkan di kapal *Utility*, Nakhoda mempunyai tugas tambahan untuk mendidik perwira tersebut. Oleh karena itu familiarisasi terhadap perwira dengan tugas yang baru sangat diperlukan demi untuk mempertahankan sistem manajemen keselamatan secara terus menerus dengan tingkat kerja yang efektif. Baik dalam operasi normal maupun dalam keadaan darurat, haruslah dipilih metode yang paling sesuai yang dapat didasarkan atas latihan-latihan terjadwal berdasarkan prosedur keselamatan dari perusahaan.

Tujuan utama keselamatan kerja adalah mencegah timbulnya kecelakaan kerja di kapal, Oleh karena itu perlu diberikan familiarisasi kepada anak buah kapal agar mengetahui prosedur kerja yang benar dan memahami peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja. Kebanyakan anak buah kapal mengalami kecelakaan kerja disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang keselamatan kerja, prosedur keselamatan dan peraturan kerja.

Gambar 3.8 nahkoda memberikan *safety briefing* kepada anak buah kapal.



Sumber gambar: sewaktu penulis memberi arahan di mv.siniz

Adapun proses familiarisasi bagi anak buah kapal deck yang baru pertama kali bergabung di kapal *Utility* yaitu dengan memberikan *safety briefing*, biasanya dilakukan oleh mualim I. Dalam *safety briefing* ini, Mualim I menerangkan tentang prosedur-prosedur keselamatan khususnya pada saat keadaan darurat dengan bantuan *Checklist* yang telah disiapkan oleh perusahaan melalui *Safety Management System*. Setelah menerangkan semua *safety procedure* untuk keadaan darurat di atas kapal, kemudian dilanjutkan dengan familiarisasi tentang prosedur pekerjaan yang akan dilakukan seperti menunjukan alat-alat yang akan digunakan, cara penggunaannya serta tombol-tombol *emergency stop* untuk alat-alat tertentu.

Untuk mempermudah bagi setiap crew dapat tetap mengingat setiap prosedur-prosedur di atas kapal baik tentang pekerjaan maupun tentang keadaan-keadaan darurat, maka perlu juga dengan membuat poster-poster tentang prosedur keselamatan kerja dan langkah-langkah yang harus diambil dalam melakukan suatu pekerjaan dengan aman dan di tempelkan di tempat yang strategis di atas kapal sehingga setiap saat dapat dibaca oleh semua awak kapal.

Nakhoda dan Perwira sebelum melakukan suatu pekerjaan khususnya dalam *Cargo handling* harus terlebih dahulu mengadakan *toolbox meeting* dan menganalisis bahaya kerja (*Job hazard analysis/JHA*) yang merupakan proses kegiatan yang dirancang untuk memahami tugas-tugas dalam pekerjaan untuk mengatasi timbulnya kecelakaan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu.

Memberi kesempatan kepada anak buah kapal untuk berpartisipasi dengan menerima masukan-masukan atau ide-ide yang kemudian akan dipertimbangkan. Mendengar keluhan dan mengatasi yang terjadi diantara anak buah kapal, pembinaan dengan duplikasi yaitu pelatihan serta pengawasan melalui tindakan ikut melakukan pekerjaan.

Pekerjaan *Cargo handling* di area pengeboran minyak lepas pantai merupakan tugas yang sulit dan berbahaya dan di pengaruhi 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 I.

Dalam menggunakan peralatan kerja ini, haruslah benar-benar sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi. Sebagaimana pada saat memuat *drilling pipes*, haruslah memperhatikan beberapa peralatan standar yang akan digunakan, seperti pemakaian gancu untuk menjangkau *tagline*, peralatan *lashing* yang digunakan sesuai dengan peruntukan nya, sehingga Cargo yang di muat di atas kapal menjadi aman terkendali. Dan juga perlu diperhatikan tentang ketersediaan segel-segel yang dipakai, karena biasanya yang dipakai adalah *lashing belt* tetapi tidak tepat dengan jenis *Cargo* yang di muat, kemudian *validation date* dari alat yang akan dipakai juga haruslah masih berlaku. Ini akan menunjukan anak buah kapal tersebut sudah menguasai tentang peralatan yang akan digunakan dan akan memperlancar proses kegiatan *Cargo handling*.

Nahkoda selalu menanyakan kesiapan alat-alat di atas kapal dan mengecek langsung kesiapannya untuk tetap mempertahankan standar kerja yang tinggi di atas kapal dan juga semua alat-alat kerja selalu di rawat dan di simpan dalam satu tempat sehingga sewaktu-waktu dibutuhkan mudah untuk diambil dan semua awak kapal mengetahui lokasi tempat penyimpananya. dan juga penerapan cara-cara aman yang efektif dalam penyimpanan agar alat-alat kerja seperti *stopper chain*, *turn buggle*, *shackle*, *hammer*, dan lain-lain tidak mudah rusak dan selalu siap untuk di gunakan, penggunaan dan pemeliharaan semua peralatan harus sesuai yang menurut

pedoman pembuatnya. Seperti cara pengetesan, cara pemeriksaan, cara perawatan dan pencatatan di setiap penanganan perawatan dari peralatan-peralatan tersebut harus tercatat dan terdata di kapal dan di anjungan.

Begitu juga untuk alat-alat yang tidak sesuai atau sudah tidak layak dipakai harus cepat-cepat diganti atau di pisahkan untuk menghindari penggunaan ulang seperti segel rusak, *lashing belt* cacat, turn buggle yang rusak, tali baja (*wires*) yang kondisinya tidak bagus lagi. Dan rawannya *pad eye* yang menipis di karenakan *corrosive*, maka pemeriksaan harus sering dilakukan dan memonitor penggunaan nya.

Perlengkapan peralatan penting yang tidak ada di kapal, wajib untuk memberitahu kepada perusahaan dan memintanya sesegera mungkin dengan tujuan untuk keselamatan dan juga 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 alat-alat kerja yang di perlukan tidak tersedia di atas kapal. Semuanya ini berujung pada keselamatan kerja itu sendiri dengan selalu memakai alat-alat yang tepat.

## **2. Pelaksanaan Prosedur Keselamatan Kerja Tidak Optimal**

Dari analisis data di atas, penulis mencoba menguraikan pemecahannya sebagai berikut :

### **a. Memberikan *Reward and Punishment* bagi ABK Deck**

Untuk meningkatkan kepedulian anak buah kapal deck dalam melaksanakan prosedur keselamatan kerja di atas kapal dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Berikut penjelasannya:

1) Memberikan *reward* kepada ABK deck yang kinerjanya bagus

Pemberian *reward* bagi anak buah kapal deck merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja, khususnya kepedulian mereka tentang keselamatan kerja di atas kapal.

Pemberian *reward* yang dimaksud diantaranya yaitu:

- a) Pemberian *reward* Yaitu berupa kenaikan gaji dan upah. Misalnya dengan cara memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk menaikkan gaji mereka yang kinerjanya bagus.
- b) Pemberian bonus. Misalnya dengan cara memberikan tambahan imbalan atas hasil kerja yang bagus.
- c) Promosi jabatan. Cara ini dapat dilakukan dengan merekomendasikan kepada perusahaan atas promosi kenaikan jabatan bagi anak buah kapal yang kinerjanya bagus.

Gambar 3.9 nahkoda memberikan *reward* kepada anak buah kapal



Sumber gambar: sewaktu penulis bekerja di kapal mv.stanford niger

- 2) Memberikan hukuman (*punishment*) bagi anak buah kapal (ABK) deck yang melakukan pelanggaran

Nakhoda sebagai wakil perusahaan di atas kapal hendaknya memberikan sanksi kepada anak buah kapal yang kinerjanya kurang baik dan yang tidak disiplin dalam melaksanakan prosedur keselamatan kerja. Dalam menjalankan tugas / pekerjaan di atas kapal, sering kali penulis mendapati anak buah kapal deck kurang disiplin dalam menjalankan tugas di atas kapal sehingga pemberlakuan peringatan kerap terjadi bahkan hingga sanksi penurunan dari kapal, karena apabila hal ini dibiarkan saja, maka bukan tidak mungkin suatu saat timbul rasa malas dalam bekerja meskipun di dalam jam kerja mereka yang telah ditetapkan. Untuk itu Nakhoda yang di bantu oleh mualim 1 hendaknya dapat memberikan pengertian yang baik kepada mereka serta memberikan contoh tauladan untuk jadi panutan didalam melaksanakan prosedur keselamatan kerja yang baik di atas kapal.

Dalam rangka menjaga, meningkatkan, ataupun mendidik kedisiplinan anak buah kapal (ABK) deck di kapal *Utility* tidak boleh dilakukan cara yang keras atau kasar karena cara ini hanya akan menghasilkan kedisiplinan yang kaku, sedangkan yang di butuhkan di atas kapal *Utility* ialah disiplin yang fleksibel, dimana disiplin hadir dari kesadaran hati nurani dari para anak buah kapal (ABK) deck itu sendiri.

Sanksi yang diberikan kepada anak buah kapal (ABK) deck yang tidak disiplin dalam melaksanakan prosedur keselamatan kerja dapat berupa:

- a) Teguran langsung dari Nakhoda. Ini penting sekali dilaksanakan untuk dapat meningkatkan keselamatan kerja anak buah kapal
- b) Memberi surat peringatan. Ini perlu dilakukan apabila mereka yang sudah diberi teguran langsung masih mengulangi kesalahan yang sama.



- c) Pemulangan. Ini dapat dilakukan apabila anak buah kapal deck sudah berkali-kali melakukan kesalahan dan sudah tidak mau memperbaiki kesalahannya. Nakhoda dapat mengirimkan surat kepada perusahaan untuk memulangkan atau mengganti ABK deck tersebut.

**b. Meningkatkan Pengawasan terhadap anak buah kapal (ABK) Deck Secara Intensif**

Dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal pengawasan dari Nakhoda terhadap anak buah kapal sangatlah diperlukan karena tanpa pengawasan dikhawatirkan dapat terjadi kesalahan yang fatal dalam pekerjaan, pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan di atas kapal bisa dilakukan oleh Nakhoda dengan dibantu oleh Mualim I sebagai pelaksana pengawasan di lapangan.

Banyak sekali persiapan-persiapan yang harus diikuti sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, seperti melaksanakan *Toolbox meeting* ialah rapat, diskusi, pengarahan dan pengaturan kerja yang dilaksanakan sebelum suatu pekerjaan dimulai. Dalam *Toolbox Meeting* akan dibahas jenis pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, peralatan apa saja yang harus disiapkan untuk pekerjaan tersebut, membagi tanggung jawab bagian-bagian dalam pekerjaan tersebut sehingga masing-masing crew kapal dalam melaksanakan tugasnya tidak mengalami kebingungan akan apa yang akan mereka lakukan di lapangan karena mereka telah mengetahui tanggung jawab dan tugasnya masing-masing dalam pekerjaan tersebut.

Beberapa hal yang perlu pengawasan dalam kegiatan pekerjaan *Cargo handling* maupun pekerjaan lain antara lain :

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

Dalam hal perawatan terhadap peralatan di atas kapal diperlukan pengawasan dengan seksama dan berkesinambungan karena pada umumnya anak buah kapal tidak melakukan perawatan dengan baik. Sering di temukan mereka melakukan suatu pekerjaan pengecekan

peralatan kerja secara acak bahkan hanya di lihat secara visual saja tanpa mengecek fisik dari peralatan tersebut yang mengakibatkan kurang efisien kondisi peralatan sewaktu hendak di gunakan. Salah satu contoh pada saat hendak menggunakan alat-alat keselamatan kerja terkadang tidak dengan segera menyimpan kembali ketempat yang sudah disediakan. Mereka Terkadang meletakkan peralatan tersebut disembarangan tempat. Begitu pula perawatan pada alat-alat kerja, setelah alat-alat tersebut digunakan tidak dirawat dengan baik yang sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

- 2) Memastikan pekerja menggunakan alat-alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan, jika diperlukan membuat lembar kontrol kerja atau prosedur tentang penggunaan alat pelindung diri.
- 3) Pengawasan langsung selama pelaksanaan suatu pekerjaan terutama pekerjaan yang tergolong berbahaya seperti *Cargo handling* oleh perwira yang berpengalaman dalam pekerjaan tersebut.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak semuanya akan berakhir dengan baik, walaupun pengawasan telah dilaksanakan tapi tidak menutup kemungkinan akan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaannya. Kesalahan itu ada yang disebabkan karena alat-alat yang digunakan dalam pekerjaan tersebut atau juga dari kesalahan manusianya seperti kurangnya pengawasan dan pemantauan secara langsung terhadap pekerjaan itu juga terhadap keselamatan anak buah kapal deck. Maka setelah selesainya pelaksanaan pekerjaan, sebaiknya dilaksanakan juga *review meeting* untuk membahas kesalahan–kesalahan baik besar atau kecil dalam pelaksanaan kerja yang baru saja dilaksanakan.

Selain itu juga Review Meeting berguna untuk merencanakan yang lebih baik pada pekerjaan yang sama berikutnya sehingga kesalahan tidak akan terjadi lagi. Adapun dalam *review meeting* yang dilaksanakan ini ada baiknya Nakhoda atau Perwira dapat memberikan penghargaan atau sekedar pujian kepada anak buah kapal deck yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan mengarahkan serta mengajari mereka yang melakukan kesalahan kerja.

Dengan melaksanakan *review meeting* tersebut, diharapkan pekerjaan anak buah kapal deck dapat lebih terkontrol dan terawasi dengan baik, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan lebih efektif, efisien dan aman. Dengan demikian keinginan dan tujuan meningkatkan keselamatan kerja yang maksimal dan menghindari kecelakaan dapat terlaksana dengan baik dan benar.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Dengan melakukan analisis masalah dan pemecahan masalah diatas, maka penulis membuat kesimpulan bahwa menurunnya keselamatan kerja anak buah kapal (ABK) deck dan kecelakaan kerja yang dapat terjadi, disebabkan oleh hal hal sebagai berikut:

1. Pemahaman anak buah kapal (ABK) deck tentang prosedur keselamatan kerja masih kurang baik, dikarenakan standar operasional prosedur keselamatan kerja di kapal ditulis dalam Bahasa inggris dan anak buah kapal kurang memahami/ tidak bisa berbahasa inggris dengan baik
2. Pelaksanaan prosedur kerja tidak maksimal tidak maksimal dikarenakan kurangnya kepedulian anak buah kapal deck terhadap kedisiplinan.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, upaya meningkatkan keselamatan kerja anak buah kapal (ABK) deck di kapal, maka dapat diambil langkah langkah sebagai berikut :

1. sebaik nya Mualim I bersama Nakhoda menyusun prosedur keselamatan kerja dalam bahasa yang dapat dimengerti oleh semua anak buah kapal (ABK) deck sehingga mereka memahami isi dari prosedur keselamatan tersebut.
2. Mualim I sebaiknya mengadakan sosialisasi tentang prosedur keselamatan kerja secara terjadwal melalui *safety meeting* yang dilakukan secara rutin setidaknya setiap 1 bulan sekali.
3. Nakhoda sebaiknya mengusulkan kepada Perusahaan untuk memberikan *reward and punishment* bagi anak buah kapal (ABK) deck yang memiliki kinerja baik guna meningkatkan semangat kerja mereka terhadap keselamatan kerja.
4. Mualim I sebaiknya meningkatkan pengawasan terhadap anak buah kapal (ABK) deck secara intensif pada setiap pekerjaan yang dilakukan seperti pada saat pelaksanaan *Cargo handling*.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Tabi'in. 2017.** Menumbuhkan Sikap Peduli Pada Amal Melalui Interaksi Kegiatan Sosial. *Ijtimaiya*, 1(1),
- Arifin, Rois dan Helmi Muhammad. 2016.** *Pengantar Manajemen*. Malang: Empat Dua Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Buntarto, 2015.** *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri*. Yogyakarta: Pustakabarupress
- Depdiknas. 2005.** *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Effendi, Usman. 2014.** *Asas Manajemen*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Gunawan, Heri. 2012.** *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung:
- Hasibuan, Malayu SP. 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2010.** *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. (2013).** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, 2014.** Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN
- Tambunan M Rudi, 2013.** Pedoman penyusunan Standard operating prosedur, Edisi 2013, Penerbit Maiesta.
- Veithzal Rivai. 2016.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widiasworo, Erwin. 2017.** Strategi Dan Metode Mengajar Siswa Di Luar Kelas Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- IMO. 2010. Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1974 Amandement 2010. IMO Publications*
- Maritime Labour Convention (MLC) 2006*

## DAFTAR ISTILAH

- Utility* : Yaitu jenis Kapal yang di design khusus untuk melayani pengoperasian kerja di *offshore oil field*, kapal ini dapat di gunakan sebagai multi fungsi seperti melakukan pekerjaan *chooper watch*, transportasi pekerja di pengeboran lepas pantai dan juga dapat sebagai alat transportasi muatan atau logistic yang dibutuhkan dengan skala kecil.dan menengah.
- PSV* : adalah singkatan dari *platform support vessel* yang merupakan kapal-kapal yang di gunakan di pengeboran di pengeboran lepas pantai
- Near Miss Accident* : Disaat seseorang mendapatkan kejadian yang hampir menyebabkan terjadinya kecelakaan.
- Pitching Effect* : Suatu gaya gerak bebas kapal yang dikarenakan oleh pengaruh luar kapal seperti ombak, alun yang menyebabkan kapal mengangguk.
- Platform* : Anjungan minyak lepas pantai dengan struktur yang telah tetap setelah pengeboran pengeboran minyak selesai dan tempat ini diawaki oleh pekerja.
- PPE* : *Personal Protective Equipment* yaitu alat-alat pelindung keselamatan kerja perorangan yang terdiri dari: baju kerja, helm, kacamata kerja, sarung tangan dan sepatu bot.
- Review Meeting* : Suatu diskusi yang dipimpin oleh Nakhoda terhadap Perwira dan Crew atau pihak yang turut serta, setelah melaksanakan suatu pekerjaan dan membahas tentang kesalahan kesalahan dalam pekerjaan yang baru saja dilakukan dan tindakan yang benar untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- Rig Safety Officer* : Perwira yang mengawasi keselamatan kerja di *platform* atau *rig*.

- Rolling Effect* : Suatu gaya gerak bebas kapal yang dikarenakan oleh pengaruh luar kapal seperti ombak, alun yang menyebabkan kapal bergerak oleng kekiri dan ke kanan.
- Safety harness (Safety belt)* : Sabuk keselamatan yang pakaikan ke badan dan diikatkan ke sebuah tumpuan yang kuat untuk menghindari seseorang terjatuh saat melakukan kerja di tempat yang tinggi.
- Safety Meeting* : Diskusi yang dipimpin oleh Nakhoda terhadap Perwira dan Crew atau pihak yang turut serta, dilaksanakan untuk membahas tentang masalah masalah keselamatan kerja diatas Kapal.
- Tag line* : Tali manila dengan ciri 1 inch dan panjang 5 meter (kurang lebih) diikat pada muatan, yang berfungsi untuk menarik dan mengatur arah tempat muatan yang dikehendaki.
- Tool Box Meeting* : Diskusi yang dipimpin oleh Nakhoda atau Perwira terhadap crew atau pihak yang ikut seperti utusan Rig atau Barge, diskusi ini dilakukan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan dari membahas tentang masalah kerja yang akan dilakukan, peralatan yang dibutuhkan cara pemakaiannya, pembagian kerja, serta aspek aspek yang menyangkut pekerjaan yang akan dilakukan.
- Work Vest* : Yaitu Pelampung keselamatan yang dipakaikan ke badan saat ABK bekerja di main deck untuk melindungi badan dari benturan.



# LAMPIRAN LAMPIRAN

Lampiran 1

SHIP NAME : MV. SINIZ  
CALL SIGN : EPWS6  
IMO NUMBER : 9565481  
PORT OF REGISTRY : BUSHEHR PORT, IRAN

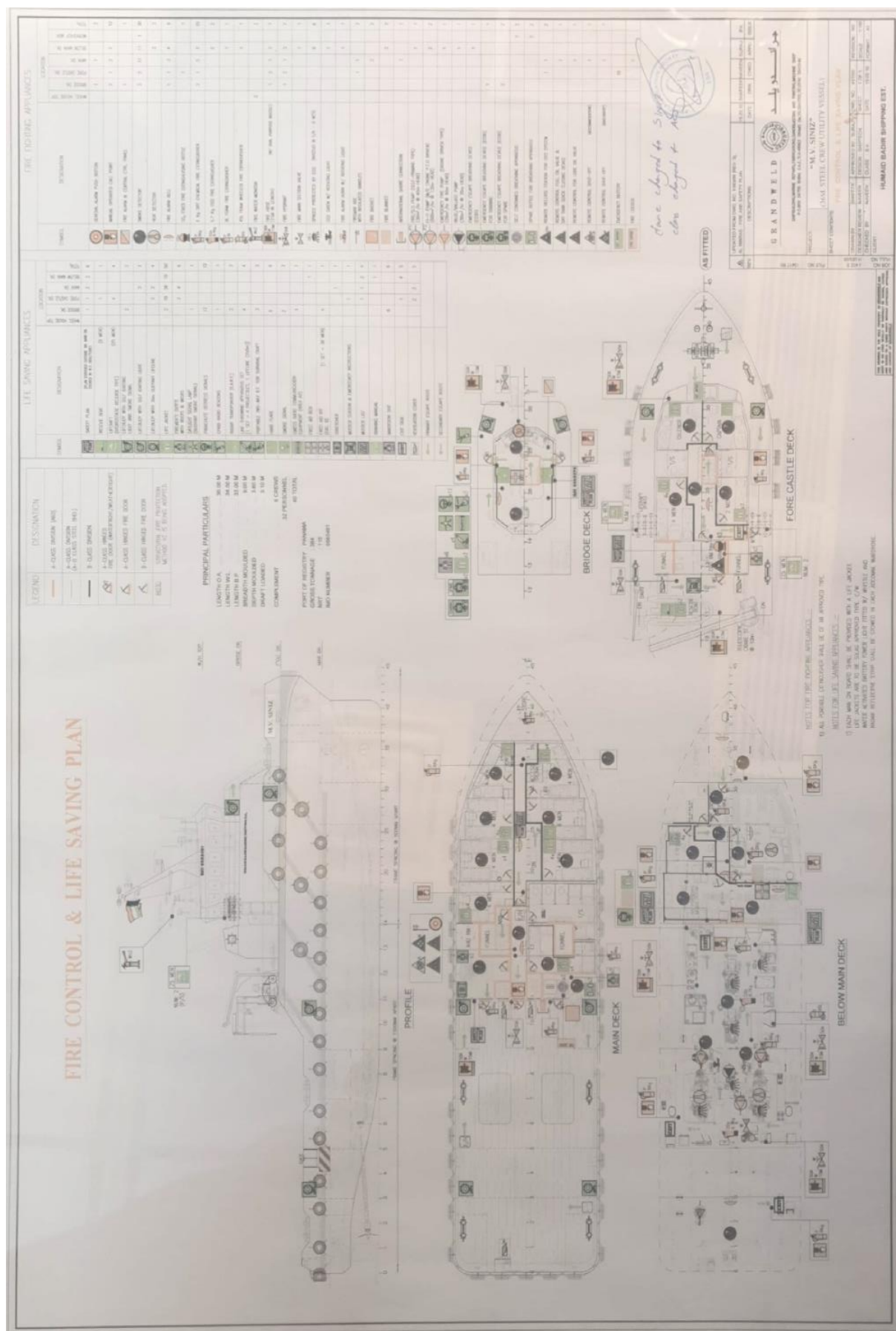
NRT : 115 T.  
GRT : 387 T.  
L.O.A : 36 MTRS

## IMO CREW LIST

Date : 14-01-2022

NO	NAME	RANK	NATIONALITY	C.D.C EXP. DATE	PASSPORT EXP. DATE
1	Darul Anwar	Master	Indonesia	F160414 26-10-2023	B7383797 13-07-2022
2	Hendriwan	Ch. Officer	Indonesia	F203926 25-03-2024	C8261874 29-12-2026
3	Sudarno Bin Supar	Ch. Engineer	Indonesia	F204187 25-04-2024	C7037675 07-08-2025
4	Sudharsan Sivakumar	Ab	India	Mum363094 29-01-2029	S2796582 29-05-2028
5	Vikash Khichar	Ab	India	Kol126174 17-08-2031	V1035532 20-06-2031
6	Adika Dwiyanto	Oiler	Indonesia	F213942 29-01-2024	C2581850 23-01-2024
7	Ajay	Oiler	India	Mum435372 29-07-2031	U9789718 21-04-2031
8	Halikin	Cook	Indonesia	F316310 12-06-2023	C7069358 16-03-2026





### Lampiran 3



**Builder name** Grandweld. P.O. Box 24755, Dubai UAE. Tel: +971 4 3241702. www.grandweld.com



M/V SINIZ , Utility Vessel

VESSEL NAME	HULL NO	IMO NO	DELIVERY DATE
SINIZ	H053/09	9565273	29/05/2010

#### DIMENSIONS

Length Overall	36.00 M
Breadth (moulded)	9.00 M
Depth (at midship)	3.80 M
Draft, loaded	3.10 M
Hull	STEEL
Builder	GRANDWELD
Hull Number	H -053/09

#### PERFORMANCE

Speed, cruising	13.0 knots
Deck Crane	5 T @ 10 M radius

#### PROPULSION - MACHINERY

Main Engine	2 x CAT C 32 ACERT
Output/RPM	1450 BHP @ 2300 RPM
Twin Screw Propeller	2 x 54" Manganese Bronze
Gen. Sets	2 x Cat C 9 - 150kw, 380 V, 3 ph, 50 Hz
Bow thruster engine	1 x Cat C 3056 - 205 Bhp @ 2500 Rpm
Bow thruster	1 x 16.9 KN Thruster Model 30TT200
Steering Gear	1 x 1.5 T Electro Hydraulic Steering

#### AIR CONDITIONING SYSTEM

Central Air conditioning system

#### DECK EQUIPMENT

Anchor Windlass	1 x Double Drum Hyd Anchor windlass
Anchor	3 x 660 Kg Halls Anchor
Ext Fire fighting	2 x Water/Foam 600m3/hr
Capstan	1 x 3 Tonnes Electric capstan
Rescue Boat	1 x 6 persons, 25 Hp Petrol engine

#### CAPACITIES

Fuel Oil	108.00 Tonnes
Fresh Water	116.04 Tonnes
Lub oil	4.68 Tonnes
Dirty oil	3.50 Tonnes
Foam	3.00 Tonnes
Sludge	2.6 Tonnes
Freezer/Cold Room	6000/4000 Ltrs

#### ACCOMMODATION

Crew	08
Offshore personnel	32

#### REGISTRATION

Type	UTILITY BOAT
Flag	Iran
Class	Asia Classification Society
Asia ID	A/TH/00/5599
Year Built	2010
GT/NT	384/115
OWNER	South Pacific Sea
Port of Registry	Bushehr, Iran

#### AUX. MACHINERY & OTHER EQPT

Fresh Water Cargo pump	1 x 40m <sup>3</sup> /h @ 40 m head
Fuel Oil Cargo pump	1 x 40m <sup>3</sup> /h @ 40 m head
Oil water separator	1 x RWO Skit/DE-BE 0.5
FW/SW Hydrophore	2 x 200lt @ 2 pumps, 2 m <sup>3</sup> /h x 3 bar
Air compressor	1 x 300 CFM @ 7 bar
Bilge & ballast pump	1 x 30m <sup>3</sup> /h x 3 bar
Air receiver	1 x 900L at 11 bar
Sewage Treatment Plant	1 x RWO 44 Persons
FO transfer pump	2 x 6m <sup>3</sup> /h x 3 bar
Emergency Fire Pump	1 x 25m <sup>3</sup> /h x 4.5 bar, Diesel driven
Fire pump & GS pump	1 x 30m <sup>3</sup> /h x 4.5 bar
Dirty oil pump	1 x 2m <sup>3</sup> /h x 1.5 bar
Sewage pumps	2 x 2m <sup>3</sup> /h x 1.5 bar
Calorifier	1 x 100 Ltrs

#### ELECTRONICS/NAVIGATION EQUIPMENT

Radar, 72 N.M. (Primary)	Koden, MDC-2910
Radar, 48 N.M. (Secondary)	Koden, MDC-940
Echo sounder	JMC, F-2000
Auto pilot	Comanv
Magnetic compass	Autonauc Instrumental Spain (C20-00130)
DGPS	Koden, KGP-920 D
EPiRB	Samyung, SEP-406
VHF (GMDSS)	2x Samyung, STR6000A
VHF radio	2 x VHF Sailor RT 2048
SART Transponder	Samyung, SAR-9
Walkie Talkies	2 x Samyung-STV-160
PA system	Inter-M
Navtex receiver	Samyung, SNX-300
Wind speed indicator	I. & G, 2080MK2
Loudhailer	Standard Horizon, VLH3000
AIS	Samyung, SI-30
Magnetic Speed Log	Anthea, BEN i2e
Sound powered Phone	Phontech, BTS 4000

E فرم

PORT(5) & MARITIME GENERAL DIRECTORATE OF BUSHEHR PROVINCE

اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر

PORT CLEARANCE(PC)

اجازه حرکت

ایستاد جمعیت اسلامی ایران  
وزارت راه و شهرسازی  
سازمان بنادر و دریانوردی

Islamic Rep. of IRAN  
Ministry of Roads & Urban  
Development

Marine affairs NO. BUZ140002137

شماره امور دریایی: BUZ140002137

SERIAL NO.	2022333686000	شماره سریال	۲۰۲۲۳۳۳۶۸۶۰۰۰
ISSUE DATE & TIME(PC)	1/13/2022 1:41:02 PM	تاریخ و ساعت صدور	1400/01/13 - 13:41
PORT CLEARANCE NO.	5560293	شماره اجازه حرکت	006۰۲۹۳
CUSTOM LEAVE NO.	855160	شماره پروانه حرکت کسرک	A0016۰
AGENT	SOUTH PACIFIC SEA SHIPPING AGENCY CO	نماینده	دریای صلح جوی جنوب
VESSEL NAME	SINIZ	نام کشتی	سینیز
ARRIVED FROM	DUBAI DMC	وارد از بندر	دبی دمی ام سی
ON DATE	10/12/2019 10:00:00 AM	در تاریخ	1398/۰۷/۱۰ - ۱۰:۰۰
IMO NO/ VESSEL REG NO.	9565481-18473	شماره IMO/شماره ثبت شناور	9565481-18473
SHIP'S FLAG	iran	پرچم شناور	ایران
REGISTRY PORT	BUSHEHR	بندر ثبت	بندر بوشهر
GROSS TONNAGE	384.00	ظرفیت ناخالص شناور	FAL۰۰
MASTER	darul anwar	فرمانده	دارول انوار
IS PERMITTED TO SAIL TO	lavan	اجازه دارد به طرف	لاوان خروج نمایند
Head Of Maritime Affairs	AMIRHOSEIN MAKHSOOSI	رئیس امور دریایی	امیرحسن محسنوسی
PORT	Bushehr Port	بندر	بندر بوشهر
Signature		امضاء	

Bushehr Port

### Fluorides

پاور پوائنٹ: [www.ijerph.com](http://www.ijerph.com)

This Pk is valid for 5 days from date of issue for one trip.

این اجازه هر گاه از تاریخ صدور به مدت ۹۰ روز بر این بنگاه منقضی ندارد.

Departure is forbidden while sea and weather conditions are not favorit.

در صورتی که اطلاعات به روز نمی باشد، می توان از این روش استفاده کرد.

To confirm the authenticity of this document please visit our website

صوت الطبيب في صحتكم، هو كونه أقرن يوم بعد غد.

<http://www.fishbase.org>

<http://www.terry.umd.edu>





KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN  
PROGRAM DIKLAT PELAUT  
JAKARTA



**PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH**

NAMA : DARUL ANWAR  
NIS : 02787/N-1  
Bidang Keahlian : NAUTIKA  
Program Diklat : DIKLAT PELAUT - I

**Mengajukan Sinopsis Makalah Sebagai Berikut**

- A. Judul :
- 1). UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI KAPAL MV. SINIZ
- B. Masalah Pokok :
- 1). Kurangnya Pemahaman anak buah kapal (ABK) Deck Tentang Prosedur Keselamatan Kerja
  - 2). Pelaksanaan Prosedur Keselamatan Kerja Tidak Optimal
- C. Pendekatan Pemecahan Masalah :
- 1). Mengadakan Sosialisasi Tentang Prosedur Keselamatan Kerja Secara Terjadwal
  - 2). Meningkatkan Pengawasan terhadap anak buah kapal (ABK) Deck Secara Intensif

Jakarta, .....Februari 2023

Menyetujui :

Pembimbing I

**CAPT. SUHARTINI, S.Si.T. MM, M.M.Tr**  
Penata Tk.I (III/d)  
NIP. 19800307 200502 2 002

Pembimbing II

**CAPT. IRWANSYAH SH.M.H.**  
Dosen STIP

Peserta Diklat Pelaut ( DP-I )

**DARUL ANWAR**  
NIS. 02787/N-1

Ka. Div. Pengembangan Usaha

**CAPT. SUHARTINI, S.Si.T. MM, M.M.Tr**  
Penata Tk.I (III/d)  
NIP. 19800307 200502 2 002

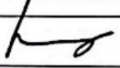


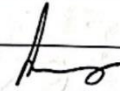
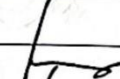
Lampiran 6.

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN  
DIVISI PENGEMBANGAN USAHA  
PROGRAM DIKLAT PELAUT - I

JUDUL MAKALAH : UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA  
ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI KAPAL MV. SINIZ

DOSEN PEMBIMBING MATERI : CAPT. SUHARTINI. S.Si.T. MM, M.M.Tr  
Pembimbing I

MATERI BIMBINGAN :

NO	TANGGAL	URAIAN MATERI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1	10-01-23	Pengajuan Sinopsis	
2			
3	12-01-23	Pengajuan BAB I	
4			
5	16-01-23	Pengajuan BAB II	
	18-01-23	Pengajuan BAB III	
	24-01-23	Pengajuan BAB IV	

Catatan : Setelah di Revisi siap untuk di  
ujikan.

NB : MINIMAL 5 (LIMA) KALI TATAP MUKA / BIMBINGAN

Lampiran 7.

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN  
DIVISI PENGEMBANGAN USAHA  
PROGRAM DIKLAT PELAUT - I

JUDUL MAKALAH : UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA

ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI KAPAL MV. SINIZ

DOSEN PEMBIMBING PENULISAN : CAPT. IRWANSYAH SH.M.H

Pembimbing II

MATERI BIMBINGAN :

NO	TANGGAL	URAIAN MATERI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1	26-01-23	Pengajaran Sinopsis	R. Irwansyah
2	30-01-23	Pengajaran Bab - I	R. Irwansyah
3	02-02-23	Pengajaran Bab - II	R. Irwansyah
4	06-02-23	Pengajaran Bab - III	R. Irwansyah
5	09-02-23	Pengajaran Bab - IV	R. Irwansyah
6	14-02-23	Pengajaran Kesimpulan & Simpulan	R. Irwansyah

Catatan :

makalah disetujui, untuk dipertahankan  
pada sidang Makalah.

NB : MINIMAL 5 (LIMA) KALI TATAP MUKA / BIMBINGAN

Jakarta 14 Feb. 2023  
R. Irwansyah  
IRWANSYAH SH.M.H.