

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



MAKALAH

**OPTIMALISASI MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA
ANAK BUAH KAPAL (ABK) *DECK*
DI KAPAL AHT PIONER 5001**

Oleh :

DJEFRYDE DJAFLINUS

NIS. 02855/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2023

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



**MAKALAH
OPTIMALISASI MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA
ANAK BUAH KAPAL (ABK) *DECK* DI KAPAL
AHT PIONER 5001**

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

**Oleh :
DJEFRYDE DJAFLINUS
NIS. 02855/N-I**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
JAKARTA
2023**

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : DJEFRIDE JAFLINUS
No. Induk Siswa : 02855/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA
ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI KAPAL AHT
PIONER 5001

Jakarta, Juni 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Capt. Suhartini, S.SiT., MM., M.MTr

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19800307 200502 2 002

Drs. Sugivanto, MM

Penata TK. I (III/d)

NIP. 19620715 198411 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Nautika

Meilinasari N H, S.SiT., M.MTr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19810503 200212 2 001

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : DJEFRIDE JAFLINUS
No. Induk Siswa : 02855/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : OPTIMALISASI MENINGKATKAN KESELAMATAN
KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) *DECK* DI KAPAL
AHT PIONER 5001

Ketua Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. R. R. Retno Sawitri
Wulandari, S.SiT., M.MTr
Penata Tk. I (III/d)

Capt. Subartini, S.SiT.,
MM., M.MTr
Penata Tk. I (III/d)

Derma Watty Sihombing,
SE., MM
Penata (III/c)

NIP. 19820306 200502 2 001 NIP. 19800307 200502 2 002 NIP. 19840316 201012 2 002

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika

Meilinasari N II, S.SiT., M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19810503 200212 2 001

KATA PENGANTAR

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

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

“OPTIMALISASI MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI KAPAL AHT PIONER 5001”

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

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

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

1. Bapak H. Ahmad Wahid, S.T., M.T., M.Mar.E, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Ibu Meilinasari Nurhasanah Hutagaol, S.SiT., M.MTr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

3. Capt. Suhartini, S.SiT., M.M., M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
4. Capt. Suhartini, S.SiT., M.M., M.MTr, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Drs. Sugianto MM, sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Dr. R. R. Retno Sawitri Wulandari, S.SiT., M.MTr, sebagai ketua Penguji yang telah meluangkan waktu hingga terselesaikannya makalah ini.
7. Ibu Derma watty Sihombing, SE., MM, sebagai Penguji 2 yang telah meluangkan waktu sehingga terselesaikannya makalah ini.
8. Para Dosen Pengajar STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
9. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXVI tahun ajaran 2023 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

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

Jakarta, 20 Juni 2023
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penulisan	5
F. Sistematika Penulisan	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Pemikiran	20
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	21
B. Analisis Data	24
C. Pemecahan Masalah	32
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
 DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	
DAFTAR ISTILAH	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
2. Gambar 3.1 AHT PIONEER 5001.....	21
3. Gambar 3.2 Operasi <i>cargo handling</i>	22
4. Gambar 3.3 Contoh penggunaan tagline.....	23
5. Gambar 3.4 <i>Personal protective equipment (PPE)</i>	24
6. Gambar 3.5 Platform lepas pantai Brunei.....	25
7. Gambar 3.6 <i>Chooper safety watch</i>	29
8. Gambar 3.7 Latihan penggunaan <i>safety harness</i>	31
9. Gambar 3.8 <i>Safety Briefing</i>	34
10. Gambar 3.9 Pemberian reward.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 *crew list*
- Lampiran 2 *safety meeting*
- Lampiran 3 *ship particullar*
- Lampiran 4 *kegiatan penulis di kapal AHT PIONEER 5001.*

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 *AHT* 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 *AHT* sangat berbeda dengan pengoperasian kapal-kapal niaga lainnya. Seseorang yang baru pertama kali bergabung di atas kapal *AHT* 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 *AHT*, 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 AHT PIONEER 5001, 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 AHT. 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 *AHT*

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 AHT PIONEER 5001, maka penulis mengambil judul:

“OPTIMALISASI MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK DI KAPAL AHT PIONEER 5001”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Pekerjaan yang dilakukan di kapal jenis *AHT* 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 kurang 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 *AHT*, maka penulis membatasi pembahasan makalah ini hanya tentang upaya meningkatkan keselamatan anak buah kapal (ABK) *deck* di atas kapal *AHT PIONEER 5001*, selama penulis bekerja di atas kapal tersebut sebagai Nakhoda. Adapun pembahasannya berkisar tentang :

1. Kurangnya pemahaman Anak Buah Kapal (ABK) *deck* tentang prosedur keselamatan kerja
2. Pelaksanaan prosedur keselamatan kerja kurang 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 *AHT PIONEER* perlu adanya pekerja yang professional. Dari uraian identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, penulis merumuskan masalah sesuai dengan permasalahan yang akandibahas sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya agar anak buah kapal (ABK) *deck* dapat memahami prosedur keselamatan kerja?
2. Apa penyebab kurang optimalnya pelaksanaan prosedur keselamatan kerja ?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENULISAN

1. Tujuan Penulisan

- a. Memberikan pemahaman agar dapat mengatasi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja khususnya di atas kapal *AHT PIONEER 5001*.
- b. Untuk memahami landasan teori yang terkait dengan permasalahan, sehingga dapat menentukan penyebab timbulnya masalah, cara 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 tekhnis kerja yang benar dan aman terutama bagi yang bekerja di kapal *AHT*, 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 sedangatau yang akan bekerja di atas kapal *AHT* 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 AHT PIONEER5001. 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. Definisi 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 database 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 karakteristik dengan tugas-tugas rutin mereka dalam keadaan darurat. (Regulation I/14 alinea 4)
- 2) Seluruh awak kapal harus memiliki pemahaman secara efektif dalam mengkoordinasikan tugas-tugas mereka dalam suatu situasi darurat dan dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi yang

- 3) 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-sebabdan 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.

b. 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 sebagaiberikut:

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 sosialisasikan 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 pengendalianfungsi-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 pengabdiannyadapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepadaperusahaan.

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 menunjukan

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 diberikankaryawan bagi perusahaan.
- b) Kesamaan Eksternal: disesuaikan dengan pembayaran rata-rata perusahaan lainnya.
- c) Kesamaan Individual: pembayaran yang adil sesama individu yangmelakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

Pegawai menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yangdiberikannya 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 dengancara 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, JamesAF 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 :

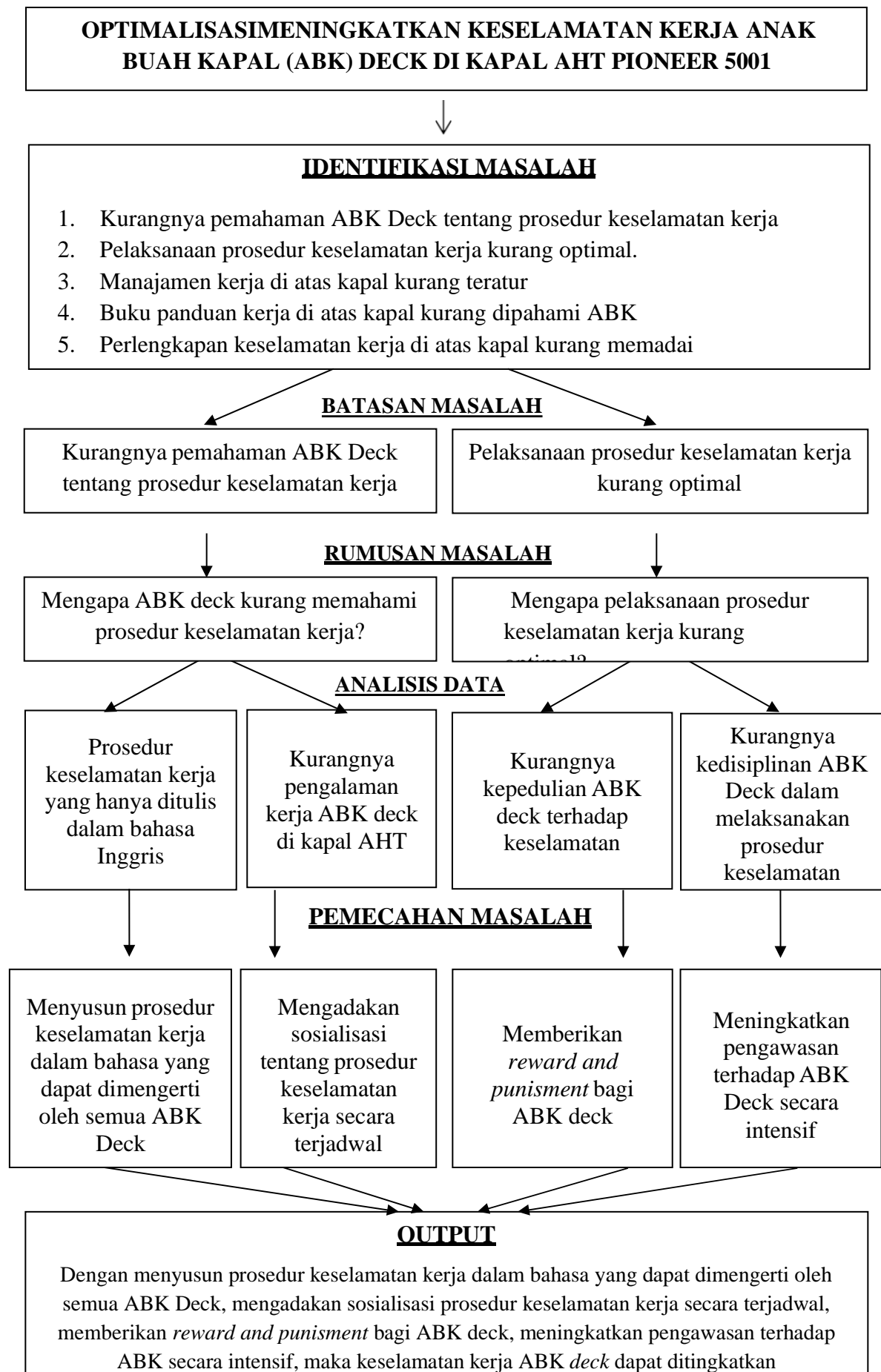
- 1) Perubahan lingkungan organisasi, seperti adanya peraturan-peraturan baru dan sebagainya.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi, seperti adanya pekerjaan baru yang harus selalu diawasi.
- 3) Terjadinya kesalahan-kesalahan, sehingga dengan adanya pengawasan kesalahan dapat terdeteksi sebelum menjadi 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

AHT PIONEER 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 kerjalainnya untuk memenuhi kebutuhan logistic di lokasi pengeboran lepas pantai. Kondisi keselamatan kerja anak buah kapal (ABK) *deck* pada kapal *AHT PIONEER* 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
AHT PIONEER jenis kapal TUG di area Pelabuhan *BRUNEI*
Sumber gambar: sewaktu kapal tambat di *Jetty hengyi*.

Beberapa fakta kondisi yang penulis temui saat bekerja di atas kapal AHT PIONEER 5001 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 *hengyi* terminal, 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 kapal memuat *food container* di *main deck*

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 membukalashing 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 kurangnya pemahaman tentang keselamatan kerja sehingga prosedur keselamatan kerja di kapal 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 Kurang 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 brunei.

Sumber gambar: sewaktu penulis operasi di *brunei oilfield*

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 Asing

Pada saat penulis bekerja di atas kapal *AHT PIONEER* , 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 keselamatanyang 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 *AHT*

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 tehnik-tehnik pelaksanaan kerja atau cara mengolah gerak kapal *AHT* itu sendiri, terutama untuk Nahkoda ataupun Perwira yang berperan sebagai koordinator umum di kapal dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk itu perlu juga dijelaskan dasar-dasar tehnik persiapan dan pelaksanaan pekerjaan serta olah gerak kapal. Apabila dianalisa lebih lanjut kelancaran operasi kapal *AHT* 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 *AHT* 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 Nakhoda sangat mempengaruhi akan keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan. Disamping kemampuan profesionalisme yang tinggi, orang yang bekerja di atas kapal *AHT* 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.

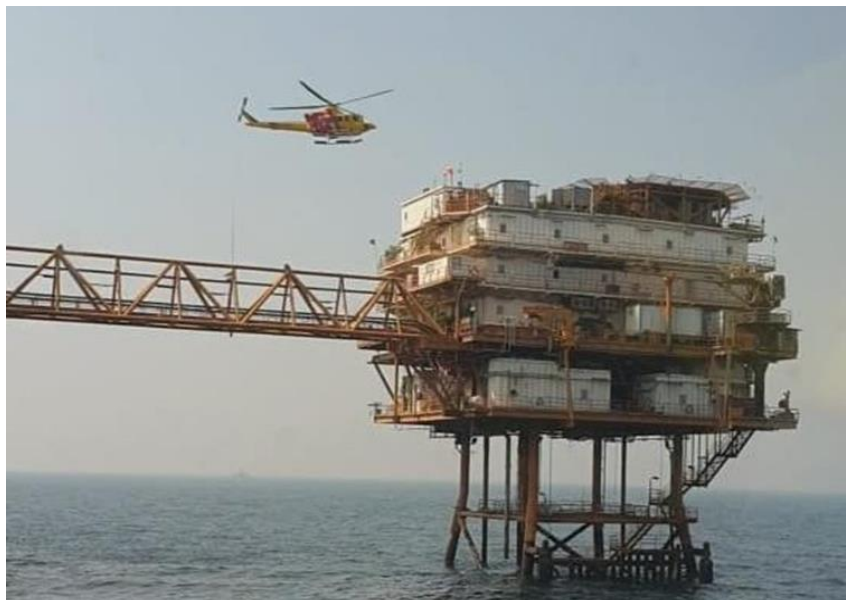
2) Faktor dari luar kapal (faktor Perusahaan Pelayaran)

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 *AHT* 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 anakbuah 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 *brunei oilfield*

2. Pelaksanaan Prosedur Keselamatan Kerja Kurang Optimal

Penyebab dari permasalahan tersebut yaitu :

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

Sebagaimana diketahui bahwa pekerjaan di atas kapal *AHT* 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 *AHT PIONEER 5001* 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.

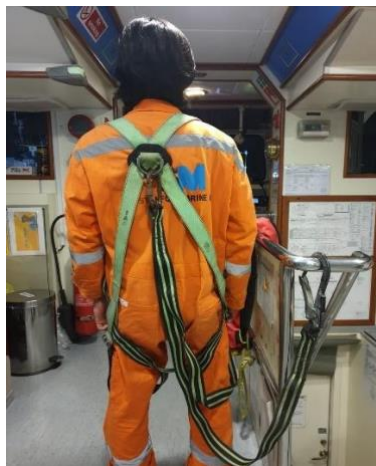
b. Kurangnya Kedisiplinan ABK *Deck* dalam Melaksanakan Prosedur Keselamatan

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*

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 Inggris 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 tanggungjawabnya, 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 dikarena berkaitan dengan sifat kerja dari jenis kapal ini.

Khusus bagi perwira dek yang baru pertama kali ditempatkan di kapal *AHT*, 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

Nakhoda memberikan *safety briefing* kepada anak buah kapal.

Sumber gambar: sewaktu penulis di *AHT. PIONEER*

Adapun proses familiarisasi bagi anak buah kapal *deck* yang baru pertama kali bergabung di kapal *AHT* 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 menunjukkan 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 kerjayang 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 penyimpanannya. 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 Kurang 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

Nakhoda 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 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 *ATH* tidak bolehdi lakukan cara yang keras atau kasar karena cara ini hanya akan menghasilkan kedisiplinan yang kaku, sedangkan yang di

butuhkan di atas kapal *AHT* 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 dilapangan karena mereka telah mengetahui tanggung jawab dan tugasnya masing-masing dalam pekerjaan tersebut.

Beberapa hal yang perlu pengawasan dalam kegiatan pekerjaan *Cargohandling* 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 sebagaiberikut:

1. Pemahaman anak buah kapal (ABK) *deck* tentang prosedur keselamatan kerja masih kurang hal ini disebabkan standar operasional prosedur keselamatan kerja di kapal hanya ditulis dalam Bahasa Asing dan anak buah kapal tidak menguasai prosedur yang tertulis.
2. Pelaksanaan prosedur kerja kurang optimal dikarenakan kurangnya kepedulian anak buah kapal *deck* terhadap keselamatan kerja di atas kapal.

B. SARAN

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

1. Pihak Kapal
 - a. 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.
 - b. Mualim I sebaiknya mengadakan sosialisasi tentang prosedur keselamatan kerja secara terjadwal melalui *safety meeting* yang

dilakukan secara rutin setidaknya nyasetiap 1 bulan sekali.

- c. 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.
- d. Muallim I sebaiknya meningkatkan pengawasan terhadap anak buah kapal (ABK) *deck* secara intensif pada setiap pekerjaan yang dilakukan seperti pada saat pelaksanaan *Cargo handling*.

2. Pihak Perusahaan

- a. Sebaiknya prosedur keselamatan kerja dibuat dalam beberapa versi bahasa sehingga dapat dipahami dan dimengerti oleh anak buah kapal.
- b. Memberikan *reward and punishment* bagi anak buah kapal yang memiliki kinerja baik untuk meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan prosedur keselamatan kerja.

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 Teorike Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiasworo, Erwin, 2017;** *Strategi Dan Metode Mengajar Siswa Di Luar Kelas* Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- (2010); *IMO. 2010. Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1974 Amandement 2010*. IMO Publications
- (2006); *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*.

Lampiran 1 Crew List

Type : Steel Tug Boat
Flag : Singapore
Grt : 480
Nrt : 144
LOC : BGU6A
PIC : ISHAK/NASIR
H/p : +65 9101 5881 / +65 94898274

FORM 22
IMMIGRATION ACT
(CHAPTER 133)

IMMIGRATION REGULATIONS

CREW LIST

Name/Identification No. of Vessel " **PIONEER 5001** " * Master/Owner/Charterer

Agents in Singapore : **PIONEER OFFSHORE ENTERPRISES PTE LTD**

Last Place of embarkation : _____ Date of arrival :

Next destination: _____ Date of proposed departure :

No	Name	Sex	Date of Birth	Nationality	Travel Document No.	Expiry Date of Travel Document	Duties on Board
1	DJEFRYDE DJAFLINUS	M	31/12/1971	INDONESIAN	C 1150274	07/08/2023	MASTER
2	AYEP	M	08/05/1972	INDONESIAN	B 9738211	06/03/2023	CHIEF OFFICER
3	KHAHAR	M	30/12/1964	INDONESIAN	C 2147407	15/03/2024	2ND ENGINEER
4	TAMSUL	M	05/01/1963	INDONESIAN	C 5992706	28/01/2025	3RD ENGINEER
5	SAEFUL HIDAYAT	M	26/06/1996	INDONESIAN	C 7827332	26/02/2026	OILER
6	YAYA HUDAYA	M	17/06/1976	INDONESIAN	C 7310366	11/09/2025	BOSUN
7	ARIS RISWANTO	M	29/10/1996	INDONESIAN	C 8101744	26/10/2026	AB
8	MUHAMMAD FIRMANSYAH	M	12/02/1997	INDONESIAN	C 8464330	24/12/2026	AB
9	ARIF RAHMAN	M	12/05/1978	INDONESIAN	C 2876602	08/01/2024	AB
10	WAWAN JUANDA	M	01/05/1979	INDONESIAN	C 3511234	27/09/2024	COOK

I certify that the above information is, to the best of my knowledge and belief, true in every particular.

Dated this day of 20

*Master/Own

Lampiran 2 Safety Meeting



PIONEER OFFSHORE ENTERPRISES PVT. LTD.
35 PIONEER ROAD SINGAPORE 628503
OFF: 68616488 FAX: 68611942



Vessel / Location : Pioneer 5001 / PMB Jetty 7 Brunei Darussalam
 Subject / Activities : Safety & Maintenance
 Date : 02 July 2022
 Time : 15.30 – 16.00 LT

Vessel HSE Meeting Attendance

TOPIC TO DISCUSS:

1. Explain & remind to all crews beware of life in dangerous "Think Safety" when working & always wear the PPE to all of the times
2. Job safety analysis have to make it before activity on deck.
3. Housekeeping deck every after work.
4. Familiarize drug & alcohol policy, Smoking Policy, Stop work policy, HSE Policy.
5. Always to keep clean in the cabin, galley, toilet, etc.
6. Ship maintenance plan on deck & engine room.

List Of Attendance

No	NAME	POSITION	Signature
01	Djefryde Djaflihus	Master	
02	Ayep	Ch Officer	
03	Khahar	Ch Engineer	
04	Tamsul	2 nd Engineer	
05	Saeful Hidayat	Oiler	
06	Yava Hudaya	Bosun	
07	Arif Rahman	AB	
08	Muhammad Firmansyah	AB	
09	Aris riswanto	AB	
10	Wawan Juanda	Cook	

Conducted By

PIONEER 5001

[Signature]
MASTER
 Master

Lampiran 3 Ship Particular

POE MARINE (S.E.A.) PTE LTD

35 PIONEER ROAD SINGAPORE 628503
TEL: 6 861 6488 FAX: 6 861 1942

Website: www.honghanggroup.com.sg



AHT PIONEER 5001 – 5000 BHP ANCHOR HANDLING TUG

PRINCIPAL PARTICULARS

Port Of Registry : Singapore
Call Sign : 9V7776
Official No. : 394802
Year Built : 2007
Class : Bureau Veritas
Notation : * Hull * Mach Tug (Unrestricted)
Type : Anchor Handling Tug
IMO No. : 9543134
Flag : Singapore
Owner/Operator : Pioneer Offshore Enterprises Pte Ltd



DIMENSION

Length Overall : 40.00 m
Length Waterline : 36.46 m
Breadth Moulded : 11.80 m
Depth Moulded : 4.60 m
Draft Moulded : 4.00 m
GRT : 480 MT
NRT : 144 MT

PERFORMANCE

Trial Speed : 12 knots at trial condition
Type of fuel : Marine Gas Oil

CARGO CAPACITIES

Deck Cargo :
Deck Strength :
Clear Deck Area : 160 m²
Fuel Oil : 425 MT
Fresh Water : 100 MT
Freezer : 60 m³ (-17°C temperature)
Chiller : 60 m³ (+6°C temperature)
Foam : 7.08 m³
Detergent : 7.08 m³

PROPULSION SYSTEM

Main Engine : 2 x 2,500 BHP (NIIGATA 6MG28HX)
Shaft Alternator : Rated output of 1838 kW
Auxiliary Generator : 3 x 265 kW
Emergency Generator : 1 x 83 kW
Bow Thrusters : 1 x 4.3 MT
Stern Thruster : Nil
Steering Gear : Twin Disc (6:1)
Propulsion : 1 x FPP

DECK EQUIPMENT

Windlass : 1 x 10 MT @ 12 M/MIN
Anchor : 2 x 780 kg Stockless Anchors
Anchor Chain : 192.024 m x 32 mm Ø port & starboard
Capstan : 2 x 5 MT
Tugger Winch : 2 x 5 MT
Deck Crane : SWL 1.7MT, Radius 1.7m – 6m

FIRE FIGHTING EQUIPMENT

External

FFI : Fire Fighting Class 1/2
Fire pump : 1 x 200 m³/hour at 2800 rpm (14 bar)
Fire monitor : 2 x 600 m³/hour (12 bar)

Internal

Fixed System in E/R: CO2 system in engine room
Fire Detection : All living space and Engine Room System

OTHERS

Rescue Zone : Port & Stbd Main deck
Water Maker : NIL

TOWING & ANCHOR HANDLING EQUIPMENT

Bollard Pull : 64 MT @ 100%MCR
Tow/ AH Winch : Double Drum Waterfall Type,
Upper Drum – Ø 52 mm x 1000 m (Towing)
Lower Drum – Ø 42 mm x 60 m (Anchor Handling)
Remote control from wheelhouse /local hydraulic system
Tow/ AH Pull : 75 MT @ 4 m/ min – Low Speed
(1st Layer) : 10 MT @ 20 m/ min – High Speed
Braking Capacity : 150 MT
Stern Roller : Ø 1.45 m x 3.5 m length, SWL 180 MT
Shark Jaws : SWL 200 MT
Tow Pins : SWL 200 MT

DISCHARGE RATES

Fuel Oil : 1 x 10 m³/ hr @ 50 m head
Fresh Water : 1 x 10 m³/ hr @ 50 m head
Bilge / Ballast Pump : 2 x 36 m³/ hr @ 30 m head
Drill Water Pump : 1 x 22 m³/ hr @ 15 m head

ACCOMMODATIONS

Berths : 1 x 2 berth cabin = 2
2 x 2 berth cabin = 4
4 x 4 berth cabin = 16
Total : 22
All cabins are fully air-conditioned

*Particulars given herein are believed to be correct but not guaranteed. Owners reserve the right to amend specifications without notification.
Revised Dated January 2014

Lampiran 4 Kegiatan penulis di kapal AHTS Pioner 5001







PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : DJEFRYDE DJAFLINUS
NIS : 02855/N-I
BIDANG KEAHLIAN : NAUTIKA
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT- I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

A. Judul

**UPAYA MENINGKATKAN KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DECK
DIKAPAL AHT PIONEER 5001**

B. Masalah Pokok

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

C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Menyusun Prosedur Keselamatan Kerja Dalam Bahasa Yang Dapat Dimengerti Oleh Semua Anak Buah Kapal (ABK) *Deck*.
2. Memberikan *Reward and Punishment* bagi ABK *Deck*

Menyetujui :

Jakarta, 29 Mei 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Penulis

Capt. Suhartini, S.SiT., MM., M.M.Tr

Drs. Sugiyanto, MM

Djefryde Djaflinus

Penata Tk. I (III/d)

Penata Tk I (III/d)

NIS : 02855/N-I

NIP. 19800307 200502 2 002

NIP. 19620715 198411 1 001

Kepala Jurusan Nautika

Meilinasari Nurhasanah Hutagaol, S.SiT., M.M.Tr

Penata Tk.I (III/d)

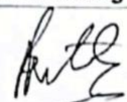
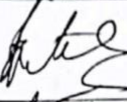
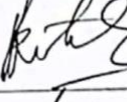
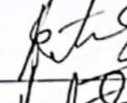

NIP. 19810503 200212 2 001

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

Judul Makalah :

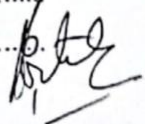
Dosen Pembimbing II : Drs. Sugiyanto, MM

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
		Pengajuan Simposium	
		Pengajuan Bab I dilanjutkan bab II	
		Pengajuan bab II dilanjutkan bab III	
		Pengajuan bab III	
		Pasir & S. siap untuk di urikan	

Catatan

- Siapkan :
1. Kata pengantar
 2. Cover
 3. Daftar is
 4. lembar persetujuan
 5. lembar pengesahan
 6. Daftar pustaka



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

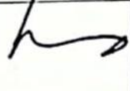
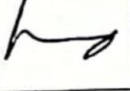
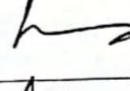
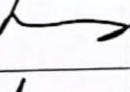
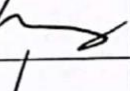

Judul Makalah :

.....

.....

Dosen Pembimbing I : Capt. Suhartini, S.Si.T., MM.,M.M.Tr

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
		Pengajaran Simposis	
	30/23 05	Pengajaran BAB I	
	31/23 05	Pengajaran BAB II	
		Pengajaran BAB III	
		Pengajaran BAB IV	
		Snag up di Ujula	

Catatan :

.....

.....