

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



**PROJECT BASED LEARNING
PENGARUH JUMLAH KARYAWAN TERHADAP
KINERJA DIVISI HSE PT LOGINDO
SAMUDRAMAKMUR TBK**

Oleh :

AULIA SOPHATUNNISA WIDARDIN

NRP. 463200607

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2023**

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



TANDA PENGESAHAN

Nama : AULIA SOPHATUNNISA WIDARDIN
NRP : 463200607
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
**Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN**
**Judul : PENGARUH JUMLAH KARYAWAN TERHADAP
KINERJA DIVISI HSE PT LOGINDO SAMUDRAMAKMUR
TBK**

Jakarta, 28 Juli 2023

Manager Operasional

Pembimbing Akademik

Emma Mariyani

Sari Kusumaningrum, S.S., M.Hum.

Penata (III/c)

NIP. 19810106 201503 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini, M.M.Tr.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan praktek darat.

Penyusunan makalah ini didasarkan atas pengalaman dan penelitian yang penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di divisi HSE PT Logindo Samudramakmur Tbk, serta pengetahuan yang di berikan oleh dosen pada saat pendidikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul:

“PENGARUH JUMLAH KARYAWAN TERHADAP KINERJA DIVISI HSE PT LOGINDO SAMUDRAMAKMUR TBK”

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan kepada semua pihak atas segala dukungan, arahan dan bimbingannya dalam penyusunan makalah ini, atas terselesaikannya makalah ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yth. Ir. H. Ahmad Wahid, ST., MT., M.Mar.E. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Yth. Dr. Vidya Selasдини, M.M.Tr. selaku Ketua Program Studi KALK.
3. Yth. Sari Kusumaningrum, S.S., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing.
4. Kedua orang tua saya yang telah memberikan nasihat, dukungan, dan motivasi hingga terselesaikannya makalah ini.
5. Kepada seluruh staff HSE PT Logindo Samudramakmur Tbk yang telah banyak membantu saya saat melakukan praktek darat.
6. PT Logindo Samudramakmur Tbk yang sudah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan praktek darat sehingga penulis dapat menyusun makalah ini.
7. Pak Yan yang setiap harinya memberi dukungan dan motivasi dalam penyelesaian makalah ini.

Dalam penyusunan makalah ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan baik ditinjau dari segi penulisan, penyajian materi, dan tentu keterbatasan waktu yang ditentukan. Namun demikian telah dicoba semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik dalam penyusunan makalah ini, sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Dalam proses penyusunan makalah ini, juga ditemui kesulitan dalam pengambilan

data-data serta penyajiannya menjadi sebuah materi, dan tentu keterbatasan waktu yang ditentukan. Namun demikian telah dicoba semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik dalam penyusunan makalah ini, sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan berkat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas segala bantuan dan baiknya bagi penulis sehingga makalah ini dapat terselesaikan.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi dunia maritim pada khususnya.

Jakarta, 28 Juli 2023

Penulis

AULIA SOPHATUNNISA W.

NRP. 463200607

DAFTAR ISI

TANDA PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI, BATASAN, DAN RUMUSAN MASALAH	3
C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	4
D. METODE PENELITIAN.....	5
E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	6
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. TINJAUAN PUSTAKA	8
B. KERANGKA PEMIKIRAN	11
BAB III PERMASALAHAN DAN PEMBAHASAN.....	12
A. DESKRIPSI DATA	12
B. ANALISIS DATA	19
C. PEMECAHAN MASALAH.....	27
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	33
A. KESIMPULAN.....	33
B. SARAN.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Menurut SKK MIGAS program pengeboran sumur pengembangan di Pertamina pada tahun 2020 sebanyak 223 sumur, di tahun 2021 mencapai mencapai 350 sumur atau meningkat 57%, kemudian tahun 2022 meningkat menjadi 683 sumur atau meningkat 97% dan tahun 2023 ditargetkan sebanyak 833 sumur atau meningkat 21%. Meningkatnya pengeboran di wilayah Indonesia serta pulihnya industri hulu migas dari pandemi, berdampak pada meningkatnya kebutuhan akan sarana penunjang RIG atau Platform. Salah satunya adalah kebutuhan kapal AHTS (*Anchor Handling Tug Supply*). Kapal AHTS (*Anchor Handling Tug Supply*) adalah kapal yang dirancang khusus untuk menunjang kegiatan, pekerjaan pengeboran lepas pantai baik itu untuk minyak bumi maupun gas bumi dari persiapannya, *supply cargo* sampai dengan berproduksi.

Perusahaan yang bergerak dibidang penyewaan kapal laut, salah satunya PT Logindo Samudramakmur Tbk. Perusahaan tersebut fokus dengan jasa penyewaan kapal penunjang kegiatan lepas pantai (*Offshore Support Vessel, OSV*) bagi industri minyak dan gas bumi (migas). Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah dengan cara memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. HSE (*Health, Safety, and Environment*) atau dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan suatu upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan para pekerja dan lingkungannya. Penerapan K3 diharapkan dapat mengoptimalkan proses pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat, sehat, aman, dan nyaman (Sucipto, 2014). Penerapan tersebut dapat dioptimalkan apabila jumlah tenaga kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Kurangnya tenaga kerja akan menyebabkan rendahnya produktifitas

perusahaan dan kurangnya pengawasan yang cukup.

Berdasarkan pengalaman praktek darat penulis selama satu tahun di PT Logindo Samudramakmur Tbk, bahwa terdapat tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*) terhadap crew kapal. Seperti pelatihan penilaian risiko dan monitoring pelaksanaan drill di atas kapal, belum sepenuhnya terlaksana karena kurangnya tenaga kerja sehingga kinerja dari karyawan HSE (*Health, Safety, and Environment*) pun menjadi kurang efektif. Akibatnya crew kapal tidak melaksanakan standar keselamatan sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Faktor lain yang menyebabkan kurang efisiennya kinerja HSE (*Health, Safety, and Environment*) berkaitan dengan latar belakang pendidikan karyawan HSE (*Health, Safety, and Environment*) yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya yang menyebabkan kurangnya pemahaman dibidang tersebut serta jumlah karyawan HSE (*Health, Safety, and Environment*) yang relatif sedikit, tentu saja ini berdampak pada efisiensi pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai.

Terbatasnya kualitas dan kuantitas karyawan pada divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*) perusahaan ini mengakibatkan beberapa hambatan-hambatan, seperti bertambahnya beban kerja karyawan dan tidak beraturannya jam kerja. Dalam menjaga kestabilan perusahaan, maka perusahaan dituntut agar membuat suatu evaluasi guna memperbaiki masalah yang ada.

Sehubungan dengan uraian diatas penulis terdorong untuk memilih judul tentang,

**“PENGARUH JUMLAH KARYAWAN TERHADAP KINERJA DIVISI
HSE (*HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT*) DI PT LOGINDO
SAMUDRAMAKMUR TBK”**

Dengan mengetahui pengaruh jumlah karyawan terhadap kinerja divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*), diharapkan penulis dapat mengetahui tingkat kebutuhan sumber daya manusia atau karyawan yang dibutuhkan oleh

perusahaan PT. Logindo Samudramakmur Tbk guna meningkatkan kinerja operasional perusahaan. Sehingga penulis juga dapat memaparkan pengaruh jumlah karyawan terhadap kinerja divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*) di PT Logindo Samudramakmur Tbk.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN, DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya upaya HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.
- b. Kurang maksimalnya pemantauan HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk terhadap pelaksanaan drill di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.
- c. Tidak berjalannya kontrol HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk terhadap keselamatan di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.
- d. Kurang terjalannya komunikasi antara karyawan HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk dan awak kapal.
- e. Kurangnya kompetensi karyawan HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk terkait ISM Code.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Kurangnya upaya HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.
- b. Kurang maksimalnya pemantauan HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk terhadap pelaksanaan drill di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka penulis menuangkan beberapa rumusan masalah:

- a. Mengapa upaya HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk kurang dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di atas kapal?
- b. Mengapa pemantauan HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk kurang maksimal terhadap pelaksanaan drill di kapal?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan makalah ini dibuat adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh jumlah karyawan terhadap kinerja divisi HSE (*Health, Safety and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk.
- b. Untuk mencari tahu faktor apa saja yang menyebabkan kurangnya pemantauan HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk terhadap pelaksanaan drill di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penulisan makalah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi-kontribusi yang berguna dari beberapa aspek, yaitu:

a. Aspek Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis sendiri tentang bagaimana pengaruh jumlah karyawan terhadap kinerja divisi HSE (*Health, Safety and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk.

b. Aspek Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT Logindo Samudramakmur Tbk dalam proses perekrutan karyawan untuk divisi

HSE (*Health, Safety, and Environment*).

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

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

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik observasi

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan pengaruh jumlah karyawan terhadap kinerja divisi HSE (*Health, Safety and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk.

b. Teknik Komunikasi Langsung

Data-data tambahan diperoleh berdasarkan tanya jawab dengan karyawan-karyawan HSE (*Health, Safety and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk tentang pengaruh jumlah karyawan terhadap kinerja divisi HSE (*Health, Safety and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk.

c. Studi Dokumentasi

Data-data diambil dari dokumen-dokumen yang ada di dokumentasi HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk seperti laporan audit ISM Code, laporan audit IMCA, record of safety drill dan lain-lain.

d. Studi Kepustakaan

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

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama penulis melaksanakan praktek darat di PT Logindo Samudramakmur Tbk periode 8 Agustus 2022 sampai dengan 28 Juli 2023.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Logindo Samudramakmur Tbk GRAHA CORNER STONE, Jl. Rajawali Selatan 2 No.1, RT.5/RW.6, Gn. Sahari Utara, Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10720.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang digunakan untuk menganalisa data-data yang di dapat 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 penulis temui saat melaksanakan praktek darat di PT Logindo Samudramakmur Tbk. dengan digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis

mengenai 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 di dalam penulisan makalah ini dan merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan kajian terhadap teori-teori, aturan-aturan, manual maupun prosedur-prosedur serta penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti. Untuk memudahkan pemahaman pembaca yang berhubungan dengan penulisan makalah ini, maka penulis mengambil beberapa referensi para ahli tentang teori-teori yang berhubungan dengan makalah ini, yaitu :

1. Pengertian Kinerja

- a. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut :
 - 1) Kuantitas dari hasil
 - 2) Kualitas dari hasil
 - 3) Ketepatan waktu dari hasil
 - 4) Kehadiran
 - 5) Kemampuan untuk bekerja sama
- c. Menurut Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak (2005:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

- a. Menurut Dr. Wirawan, M.S.L., Sp.A., M.M., M.Si. (2008:1) dalam bukunya “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menginergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Menurut Dra. H. Sadili Samsudin, M.M., MPd. (2006:21), Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.
- c. Menurut Sayuti Hasibuan, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.
- d. Nawawi membagi pengertian sumber daya manusia menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan pekerjaan). Pengertian sumber daya manusia dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.
- e. Menurut Veithzal Rivai, sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan,

mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

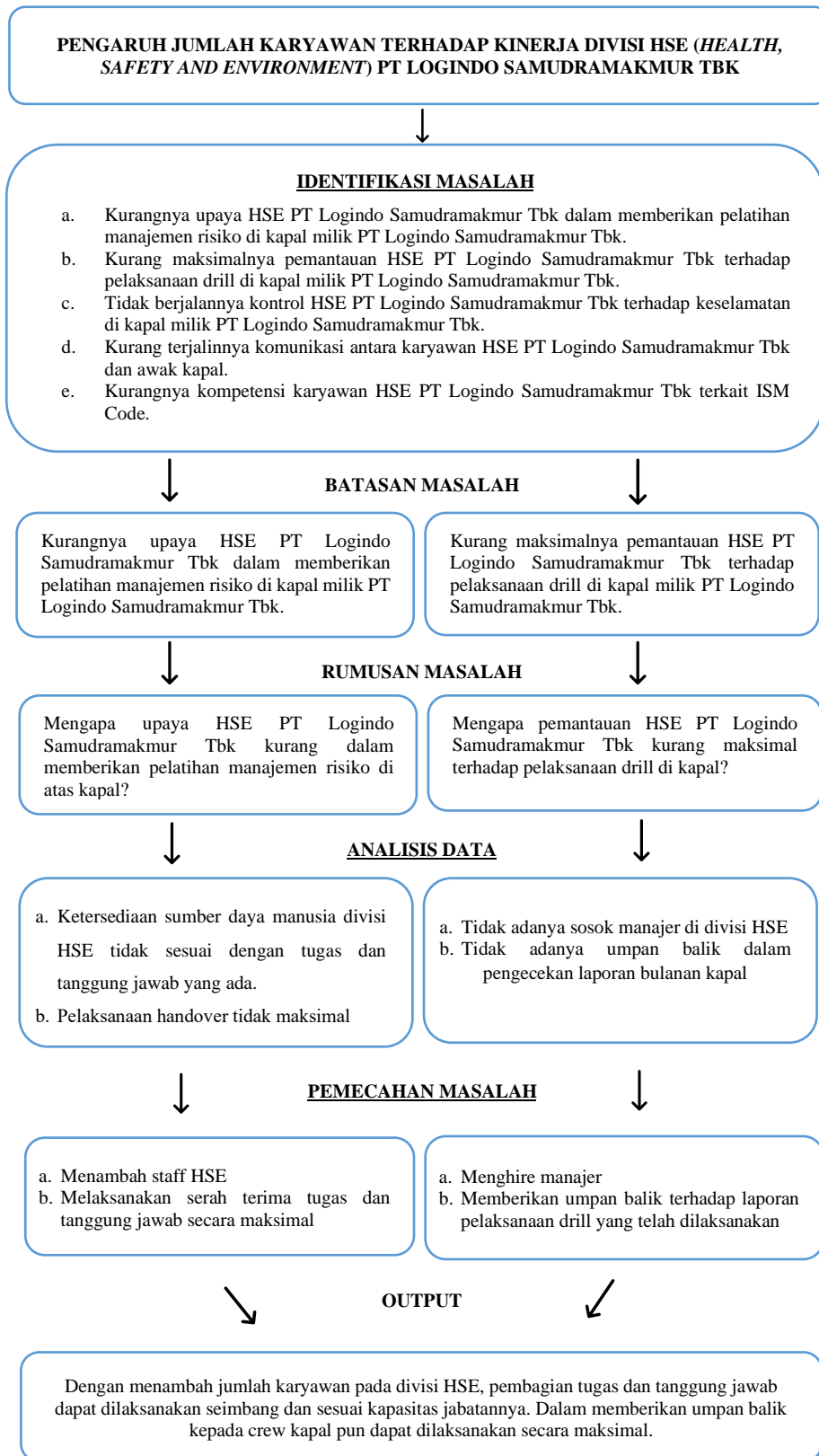
3. Pengertian Pekerjaan

Menurut Dr. Wirawan, M.S.L., Sp.A., M.M., M.Si. (2008:1) dalam bukunya “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”, deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah deskripsi mengenai aktivitas yang dilaksanakan dalam suatu pekerjaan. Deskripsi tersebut juga meliputi peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas dan kondisi tempat pekerjaan dilaksanakan.

4. Pengertian Health Safety Environment

HSE (*Health Safety Environment*) atau di beberapa perusahaan juga disebut EHS, HES, SHE, K3LL (Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan) dan SSHE (Security, Safety, Health, Environment). Menerapkan HSE di perusahaan sama halnya menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), pengertian SMK3 itu merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi K3 tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

PERMASALAHAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Sejak berdirinya pada tahun 1995 PT Logindo Samudramakmur Tbk telah menjalankan kegiatan usaha di bidang penyewaan kapal laut, dengan fokus jasa penyewaan kapal penunjang kegiatan lepas pantai (Offshore Support Vessel, OSV) bagi industri minyak dan gas bumi (migas). Pada tahun 1997, untuk pertama kalinya Perseroan mendapatkan kontrak kerja dari Total E&P Indonesia. Dengan semakin meningkatnya usaha industri migas Indonesia, pada tahun 2005 – 28 tahun sejak berdirinya, Perseroan telah memiliki armada sebanyak 42 (empat puluh dua) kapal penunjang kegiatan lepas pantai.

Asas cabotage yang ditetapkan pemerintah pada tahun 2005 membuka peluang bagi Perseroan untuk terus meningkatkan armada kapalnya. Untuk mendorong perkembangan usaha lebih pesat lagi, pada tahun 2011 Perseroan mengambil keputusan strategis untuk membangun kemitraan dengan Alstonia Offshore Pte. Ltd., anak perusahaan dari Pacific Radiance Pte. Ltd., perusahaan pelayaran yang berbasis di Singapura. Sejak saat itu Perseroan terus mengembangkan armada kapalnya dan mulai membeli kapal-kapal berdaya besar dan canggih untuk mendukung kegiatan eksplorasi migas di laut dalam.

VISI

Memimpin pembaharuan dunia perkapalan Indonesia dengan menyediakan solusi-solusi terbaik yang berintegritas.

MISI

Misi yang diemban oleh Perseroan diantaranya:

1. Pertumbuhan armada kapal berbendera Indonesia yang terbaru dan modern untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
2. Membentuk manusia unggul yang berintegritas tinggi

3. Memberikan pelayanan dengan efisien tinggi dan bersahabat
4. Selalu mempertahankan komitmen dan integritas perusahaan dalam segala situasi
5. Selalu mengikuti peraturan industri untuk menunjang kemajuan industri maritim indonesia.

Jejak Langkah

1995

1. Perseroan didirikan dan mulai mengoperasikan beberapa kapal tunda dan tongkang untuk mendukung industri perkayuan.

1997

1. Perseroan memfokuskan usahanya ke bidang jasa pendukung kelautan untuk industri hulu minyak dan gas bumi (migas).
2. Memperoleh kontrak pertama dari perusahaan/kontraktor migas internasional, Total E&P Indonesie.

2005

1. Pemerintah RI menerapkan Azas Cabotage.
2. Armada kapal mencapai 24 unit.

2008

1. Membeli kapal Anchor Handling Tug/AHT pertama (Logindo Vigilant).

2011

1. Mengundang Alstonia Offshore Pte. Ltd., anak perseroan Pasific Radiance Pte. Ltd., Singapura menjadi mitra strategis.
2. Membeli 2 unit Anchor Handling Tug Supply/AHTS 5.150 bhp (Logindo Overcomer dan Logindo Braveheart) dan 1 unit Accommodation Work Barge/AWB pertama (Logindo Radiance).
3. Armada kapal mencapai 50 unit.

2012

1. Membeli 3 unit AHT (Logindo Synergy, Logindo Stature, dan Logindo Destiny) dan 1 unit AWB (Logindo Reliance).

2013

1. Membeli 2 unit AHTS 12.000 bhp (Logindo Energy dan Logindo Enterprise) dan 1 unit AHTS 8.000 bhp (Logindo Stout) yang dilengkapi

dengan Dynamic Positioning System 2 dan 1 unit AHTS 5.150 bhp (Logindo Progress).

2. Desember, melakukan Penawaran Saham Perdannya.

2014

1. Membeli 2 unit AHTS 8.000 bhp (Logindo Sturdy dan Logindo Stamina) yang dilengkapi dengan Dynamic Positioning System 2.

2015

1. Februari, melakukan penerbitan obligasi senilai SS50 Juta di Singapore Stock Exchange (SGX), Singapura.
2. Mei, melakukan pemecahan nilai nominal saham (1/4).

2016

1. Berhasil melakukan penjadwalan ulang pinjaman Perseroan dengan pihak bank di Singapura dan Indonesia.

2017

1. Mengundang Epsilon Offshore Pte. Ltd. Menjadi mitra strategis Perusahaan, serta mendirikan perusahaan bersama, yaitu PT Logindo Nusantara Gasindo, yang bergerak dalam bidang usaha Penyimpanan dan Regasifikasi Terapung.
2. Juli, sukses melaksanakan penawaran umum terbatas dengan penambahan modal melalui Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (Right Issue).

Berakarkan misi Perseroan untuk memimpin pembaharuan dunia perkapalan Indonesia, Perseroan berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik dan penuh dengan integritas. Dan didukung oleh karyawan-karyawan profesional untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Berikut kapal-kapal yang dimiliki Perseroan :

ANCHOR HANDLING TUG SUPPLY (AHTS) VESSELS				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	BHP / HP
1	Logindo Energy (DP2)	78.20 X 18.50 X 8.00	2012	12,240
2	Logindo Enterprise (DP2)	74.40 X 17.00 X 7.50	2010	12,064
3	Logindo Stamina (DP2)	70.30 X 16.60 X 6.80	2013	8,160
4	Logindo Stout (DP2)	67.80 X 15.00 X 6.10	2008	8,080
5	Logindo Sturdy (DP2)	70.05 X 14.95 X 6.10	2005	8,000
6	Logindo Destiny (DP1)	60.50 X 14.60 X 5.50 X 4.74	2010	5,220
7	Logindo Stature (DP1)	58.70 X 14.60 X 5.50 X 4.75	2011	5,224
8	Logindo Braveheart	57.02 X 14.60 X 5.50 X 4.125	2008	5,150
9	Logindo Overcomer	59,25 X 14,95 X 6.10 X 4.95	2008	5,224

PLATFORM SUPPLY VESSEL (PSV)				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	BHP / HP
10	Servewell Sincere	57.50 X 13.80 X 4.50	2003	4,816

ANCHOR HANDLING TUGS (AHT) VESSELS				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	BHP / HP
11	Logindo Vigilant	40.00 X 11.80 X 4.60 X 3.45	2007	3,200
12	Logindo Synergy	38.10 X 10.60 X 4.90 X 3.675	2006	3,800
13	Logindo Progress	40.00 X 11.80 X 4.60 X 3.800	2005	4,056

UTILITY BOATS				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	BHP / HP
14	LSM Nusantara	36.30 X 9.8 X 4.30 X 3.225	2008	2,128
15	LSM Dunamos	40.00 X 11.80 X 4.60	2009	1,696
16	LSM Provider	46.00 X 11.80 X 4.60	2005	2,060

TUG BOATS				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	BHP / HP
17	Servewell Eager	24.00 X 7.60 X 3.10 X 2.325	2008	1,200
18	Logindo Favor	24.00 X 7.60 X 3.10 X 2.325	2006	1,200
19	Logindo Graceful	24.00 X 7.60 X 3.10 X 2.325	2005	1,280
20	Logindo Courage	24.00 X 7.60 X 3.10 X 2.325	2005	1,200
21	Logindo Mighty	20.24 X 6.70 X 2.72 X 2.040	2001	1,100
22	Servewell Stable	31.80 X 9.60 X 4.15	1999	2,560

ACCOMMODATION WORK BARGE (AWB)				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	CRANE
23	Logindo Radiance	85.34 X 24.38 X 4.88 X 3.660	2009	1 x 70 T
24	Logindo Reliance	85.34 X 24.38 X 4.88 X 3.660	2009	1 x 70 T
LANDING CRAFT TRANSPORT (LCT) VESSELS				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	BHP / HP
25	Logindo Hopeful	47.30 X 10.00 X 3.00 X 2.25	2006	1,000
26	Logindo Blessing	42.25 X 9.00 X 2.70 X 2.025	2006	730
27	Logindo Joyful	42.25 X 9.00 X 2.70 X 2.025	2005	730
28	Logindo Valiant	42.25 X 9.00 X 2.70 X 2.025	2005	730
29	Logindo Steadfast	47.00 X 9.00 X 3.00 X 2.25	2004	740
30	Logindo Prosper	47.01 X 9.00 X 2.70 X 2.025	2004	810
31	Logindo Liberty	42.30 X 8.25 X 2.60 X 1.95	2003	640
32	LSM Elang Laut	43.10 X 8.98 X 2.70 X 2.025	2002	700

CREW BOATS				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	BHP / HP
CREW BOATS - Water Jet				
33	LSM Servewell	21,50 X 5.00 X 2.50 X 1.463	2008	2,013
34	Logindo Spearhead	21,50 X 5.00 X 2.50 X 0.863	2006	2,040
CREW BOATS - Propeller				
35	Servewell Steward	36.00 X 7.60 X 3.65	2009	3,900
36	Logindo Gladness	31.11 X 6.11 X 2.91	1991	3,000

HOPPER BARGES				
NO	NAME OF VESSEL	SIZE / DIMENSION (M)	YEAR BUILT	BHP / HP
37	LSM 07	36.00 X 11 X 4.20 X 3.15	2010	N/A
38	LSM 08	36.00 X 11 X 4.20 X 3.15	2010	N/A
39	LSM 09	36.00 X 11 X 4.20 X 3.15	2010	N/A
40	LSM 10	36.00 X 11 X 4.20 X 3.15	2010	N/A
41	LSM 11	36.00 X 11 X 4.20 X 3.15	2010	N/A
42	LSM 12	36.00 X 11 X 4.20 X 3.15	2010	N/A

Berdasarkan Pasal 3 Anggaran Dasar Perseroan, PT Logindo Samudramakmur Tbk menjalankan usaha di bidang angkutan laut domestik untuk pengangkutan penumpang maupun barang, dengan fokus kepada penyewaan kapal penunjang kegiatan eksplorasi dan produksi migas. Perseroan mengoperasikan armada kapalnya di sungai, pesisir pantai serta laut di wilayah Indonesia, termasuk juga menyediakan jasa akomodasi makan dan minum bagi awak kapal dan pelanggan serta jasa penggantian bahan bakar kapal. Perseroan telah

memperoleh Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) dari Departemen Perhubungan, Direktorat Jendral Perhubungan Laut No. BXXV-1842/AL.58 pada tanggal 16 Mei 2022.

Berdasarkan pengalaman yang dialami penulis selama menjalani praktek darat, ada kejadian yang penulis jadikan temuan untuk mendasari penyusunan skripsi ini yang berhubungan dengan :

1. Kurangnya upaya HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk. dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di kapal-kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.

Berikut beberapa temuan pada kapal-kapal PT Logindo Samudramakmur Tbk saat dilaksanakan survey untuk kepentingan pencharter maupun untuk kepentingan audit (ISM Code) dari BKI :

- a. Risk Assessment Training tidak dilaksanakan di atas kapal AHT Logindo Progress (temuan survey pada tanggal 12 Juni 2023)
- b. Risk Assessment Training tidak tersedia di kapal AHTS Logindo Destiny (temuan pada tanggal 7 Oktober 2022)
- c. Risk Assessment Training tidak dilaksanakan di kapal AHTS Logindo Sturdy (temuan pada tanggal 20 Juni 2023)
- d. Risk Assessment Training tidak dilaksanakan di kapal AHTS Logindo Energy (temuan pada tanggal 7 Maret 2023)
- e. Penilaian risiko untuk kegiatan kerja di ruang mesin seperti overhaul mesin utama, mesin bantu, kompresor, pompa belum tersedia di atas kapal (temuan pada tanggal 2 Juli 2022)
- f. Laporan Risk Assessment untuk kegiatan bagian deck dan mesin belum tersedia pada saat audit di kapal CB Servewell Steward (temuan audit ISM Code tanggal 13 Desember 2023)

2. Kurang maksimalnya pemantauan atau *monitoring* HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk. terhadap pelaksanaan drill di kapal-kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.

Berikut beberapa temuan pada kapal-kapal PT Logindo Samudramakmur Tbk saat dilaksanakan audit (ISM Code) dari BKI :

- a. Implementasi latihan kebakaran di paint store, galley, engine room, steering gear room and bow thruster room belum dilaksanakan di kapal AHTS Logindo Energy (Temuan audit ISM Code tanggal 2 Maret 2022)
- b. Latihan memasuki ruang terbatas belum dilakukan secara konsisten di kapal AHTS Logindo Energy (temua audit ISM Code tanggal 2 Maret 2022)
- c. Catatan latihan tanggap darurat bulan Juli 2019 tidak ada di kapal AHT Logindo Overcomer (temuan audit ISM Code pada tanggal 16 Oktober 2022)
- d. Latihan peran kebakaran di kamar mesin belum dilaksanakan di kapal AHT Logindo Overcomer (temuan audit ISM Code pada tanggal 16 Oktober 2022)
- e. Drill dan jadwal drill untuk penanganan Covid-19 belum ada di kapal AHTS Logindo Stout (temuan audit ISM Code tanggal 5 Januari 2023)
- f. Terdapat dua awak kapal yang tidak ikut serta dalam latihan pemadaman kebakaran dan latihan meninggalkan kapal PSV Servewell Sincere (temuan audit ISM Code tanggal 23 Desember 2022)
- g. Safety drill yang dijadwalkan desember 2022 belum dilaksanakan, yaitu latihan pemadaman kebakaran, latihan meninggalkan kapal, latihan penanggulangan tumpahan minyak dan latihan evakuasi di ruang tertutup di kapal PSV Servewell Sincere (temuan audit ISM Code tanggal 23 Desember 2022)
- h. Exercise Antara Perusahaan dan Kapal dan latihan kapal tubrukan belum dilaksanakan di kapal CB Servewell Steward (temuan audit ISM Code tanggal 13 Desember 2022)

- i. Prosedur penanganan Covid-19 di atas kapal belum dilaksanakan secara konsisten di kapal CB Servewell Steward (temuan audit ISM Code tanggal 13 Desember 2022)
- j. Latihan pemulihan orang cedera dalam ruang tertutup belum dilaksanakan secara konsisten di kapal CB Servewell Steward (temuan audit ISM Code tanggal 13 Desember 2022)

B. ANALISIS DATA

Dari deskripsi di atas penulis dapat menganalisa penyebab permasalahan yang terjadi terkait dengan analisis hubungan ketersediaan sumber daya manusia divisi HSE dengan kualitas keselamatan kerja di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk, sebagai berikut:

1. **Kurangnya upaya HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk. dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di kapal-kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk.**

PT LOGINDO SAMUDRAMAKMUR TBK merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyewaan kapal laut, dengan fokus jasa penyewaan kapal penunjang kegiatan lepas pantai (*Offshore Support Vessel*). Seluruh kegiatan operasional kapal memiliki potensi bahaya yang besar, karena melibatkan alat-alat berat, alat listrik bertegangan tinggi, mesin-mesin yang berpotensi menghasilkan kebisingan yang tinggi serta proses yang kompleks. Crew kapal harus mengetahui ancaman bahaya apa saja yang ada di atas kapal dan cara mengendalikannya. Untuk dapat meminimalisasi potensi bahaya yang ada maka diperlukan langkah analisis risiko, sebagai salah satu langkah dalam manajemen risiko perusahaan. Maka dari itu penting pelatihan penilaian risiko tersebut dilaksanakan.

Penyebabnya adalah :

a. **Ketersediaan sumber daya manusia divisi HSE (*Health, Safety and Environment*) tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ada.**

Jumlah tugas dan tanggung jawab yang dihadapi seorang karyawan dapat berdampak signifikan pada keseimbangan kerja. Beban kerja

yang berlebihan atau terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan kekurangan waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan.

Saat penulis melaksanakan praktek darat di divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo, terdapat dua staff HSE (*Health, Safety, and Environment*) yaitu admin dan staff. Sedangkan kapal yang dibawah Head Office berjumlah 16 kapal.

Adapun tanggung jawab divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo baik di kapal maupun di office, meliputi:

1. Pengurusan sertifikat ISM dan ISPS
2. Mengumpulkan laporan bulanan dari kapal diantaranya
3. Pengadaan stiker untuk kapal
4. Mengumpulkan dan mengarsip management review
5. Melakukan management visit
6. Membuat dan memastikan HSE (*Health, Safety, and Environment*) Plan & Program dilaksanakan
7. Prepare HSE (*Health, Safety, and Environment*) Document untuk tender
8. Memastikan HSE (*Health, Safety, and Environment*) Statistic and Performance dilengkapi setiap bulan
9. Memastikan Vessel Inspection dilaksanakan, membuat log status terkait temuan VIR, menentukan PIC penanggung jawab dan memantau prosesnya.
10. Melaksanakan HSE (*Health, Safety, and Environment*) Induction untuk crew, cadet, maupun karyawan yang akan joint
11. Membuat dan memastikan HSE (*Health, Safety, and Environment*) Quiz (HSE Campaign)
12. Pemantauan kualitas lingkungan (UKL UPL)
13. Merekap Yellow Card
14. Memastikan kapal mengirimkan dokumentasi berupa foto dan video pengecekan Fire Fighting Pump dan Alarm Test
15. Memastikan LSA & FFA valid di atas kapal
16. Melakukan Investigasi Insiden di atas kapal

17. Melaksanakan Audit ISO 14001
18. Melaksanakan pelatihan emergency drill
19. Memonitor Garbage Management Plan di atas kapal

Dalam mengemban tugas dan tanggung jawab ini, divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*) hanya beranggotakan dua orang mengalami kesulitan untuk bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal, karena keterbatasan waktu dan tenaga. Sehingga sering kali pelatihan penilaian risiko tidak sempat dilaksanakan di atas kapal.

b. Pelaksanaan handover tidak maksimal

Saat penulis melaksanakan praktek darat di PT Logindo Samudramakmur Tbk., karyawan divisi HSE tidak melaksanakan Handover secara langsung. Namun melibatkan HR yaitu dengan cara karyawan sebelumnya menyerahkan Handover kepada HR, baru nanti setelah ada karyawan yang baru, HR menyerahkan Handover kepada kepada karyawan baru tersebut. Dalam hal ini tidak ada one month notice, tidak ada serah terima pekerjaan dengan bertemu langsung, maupun pengarahan oleh karyawan sebelumnya dengan karyawan baru. Dampaknya adalah karyawan yang baru ini cukup sulit beradaptasi dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Sehingga kegiatan dan kondisi di kapal banyak yang tidak termonitor.

2. Kurang maksimalnya pemantauan atau *monitoring* HSE (*Health, Safety, and Environment*) terhadap pelaksanaan drill di atas kapal

Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi situasi darurat yang terjadi di atas kapal, dibutuhkan pelatihan secara rutin dimana HSE harus memastikan dilaksanakannya latihan di atas kapal sehingga anak buah kapal mampu memahami akan pentingnya pelatihan dan pemahaman terhadap situasi darurat yang bisa saja terjadi.

Kapal yang digunakan untuk jasa penunjang kegiatan lepas pantai (Offshore Support Vessel) bagi industri minyak dan gas bumi (migas)

memiliki kategori-kategori khusus yang harus dipenuhi dalam pengoperasiannya melayani konsumen atau pencharter yaitu kapal harus laik laut dan memiliki standar safety yang baik untuk keselamatan kapal, anak buah kapal, lingkungan laut dan muatannya serta harus mampu memberikan pelayanan yang baik.

Tetapi ada keadaan diluar keadaan normal yang terjadi di atas kapal yang mempunyai tingkat kecenderungan akan membahayakan kapal dan muatannya, Anak Buah Kapal dan perairan dimana kapal itu berada yang disebut dengan keadaan darurat (Emergency Situation). Diperlukan pengetahuan khusus dan pelatihan yang rutin sebagai bekal untuk menghadapi situasi darurat di kapal, namun selama penulis melaksanakan praktek darat di divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk di dapati bahwa selama satu tahun pelaksanaan drill tidak sesuai schedule yang telah di tetapkan bersama. Hal ini menunjukan bahwa kesadaran Anak Buah Kapal akan keselamatan diri dan lingkungan sangat kurang. Dalam hal ini peran HSE sangat di perlukan untuk memastikan seluruh Anak Buah Kapal melaksanakan drill sesuai rencana dan memahami prosedur jika terjadi keadaan darurat.

Ketentuan dasar mengenai pelayaran diatur dalam UU No. 17 Tahun 2008 tentang pelayaran nasional. Salah satu isi dari pasal-pasal UU No. 17 Tahun 2008 tentang pelayaran adalah keselamatan pelayaran. Keselamatan pelayaran yang dimaksud adalah kelaiklautan kapal.

Keselamatan pelayaran tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, misalnya kecanggihan kapal dan peralatan-peralatan modern yang melengkapinya, namun juga sangat tergantung kepada berbagai faktor, seperti sumber daya manusia.

Dari sekian banyak faktor, penyelidikan IMO di ketahui terjadinya kecelakaan 80% disebabkan oleh faktor manusia dan 20% oleh kapal itu sendiri, sehingga diperlukan aturan-aturan yang baku agar dapat dijadikan

pedoman dan acuan terhadap aktivitas dan tindakan pelayanan di lautan. Dari penyebab tersebut dapat disimpulkan bahwa kecelakaan sering terjadi karena faktor manusia dan manajemen serta organisasi yang belum sepenuhnya memberi dukungan atas kebutuhan operasional kapal yang aman dan pencegahan pencemaran di laut.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka IMO (International Maritime Organization) mengeluarkan peraturan yakni ISM Code (International Safety Management Code) alat untuk menstandarkan “Safe Management for Operation of Ships and Pollution Prevention” yang terdapat di dalam SOLAS 1974 (Safety of Life at Sea) Bab IX, yaitu : Management for the Safe Operation of Ships.

Selanjutnya ketentuan dari ISM Code di tuangkan dalam SMK pada PT Logindo Samudramakmur. Dari SMK ini dibuatlah sebuah Jadwal Latihan Darurat di Kapal yang telah di sepakati sebagai berikut :

SHIP EMERGENCY SCHEDULE DRILL 2022

PT Logistik Transmudarat Tbk.
No. Dokumen : 000-000-000
Rev. 01 11 Januari 2022

JADWAL LATIHAN DARURAT DI KAPAL (Ship Emergency Drill Schedule)

Nama Kapal/Unit Kapal Tanjung Pura		Jenis Latihan Type of Drill												Keterangan Remarks
No.	Jenis Latihan Type of Drill	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	
1	Latihan Penanggulangan Kebakaran Fire Drill													1 bulan sekali / Every month
2	Latihan Penanggulangan Tumpahan Minyak/Melutur Oil Spillage/Pollution Drill													4 bulan sekali / Every 4 months
3	Latihan Penanggulangan Orang Jatuh ke Laut/Buang Perahu Man Overboard / Man/Boat Drill													4 bulan sekali / Every 4 months
4	Latihan Penyelamatan dan Pemulihan Orang Jatuh ke Laut Rescue & Recovery Person Drill													4 bulan sekali / Every 4 months
5	Latihan Menanggulangi Kapal Ancaman Ringan Drill													1 bulan sekali / Every month
6	Latihan Evakuasi Pemungutan Passenger Evacuation Drill													Pelatihan untuk jenis kapal Cross Boat dilakukan seminggu sekali / Drill for Cross Boat vessel held on every week
7	Latihan Penanggulangan Kapal Kandas Grounding Drill													1 Tahun sekali / Once per year
8	Latihan Penanggulangan Kapal Terbakar dan Ancaman Ledakan Collision and Fire/Explosion Drill													1 Tahun sekali / Once per year
9	Latihan Penanggulangan Kandas Kapal dan Ancaman Ledakan Shallow Water Grounding and Explosion Power Blackout Drill													1 Tahun sekali / Once per year
10	Latihan Penanggulangan Orang Terbakar, Sakit atau Meninggal Medical Evacuation Drill													1 Tahun sekali / Once per year
11	Latihan Penanggulangan Ledakan dalam Ruang Terbatas/Tertutup Explosion in Confined Space Drill													1 Tahun sekali / Once per year
12	Latihan Penanggulangan Kematian Masok Man Engulfed in Fire Drill													2 bulan sekali / Every 2 month
														1 Tahun sekali / Once per year










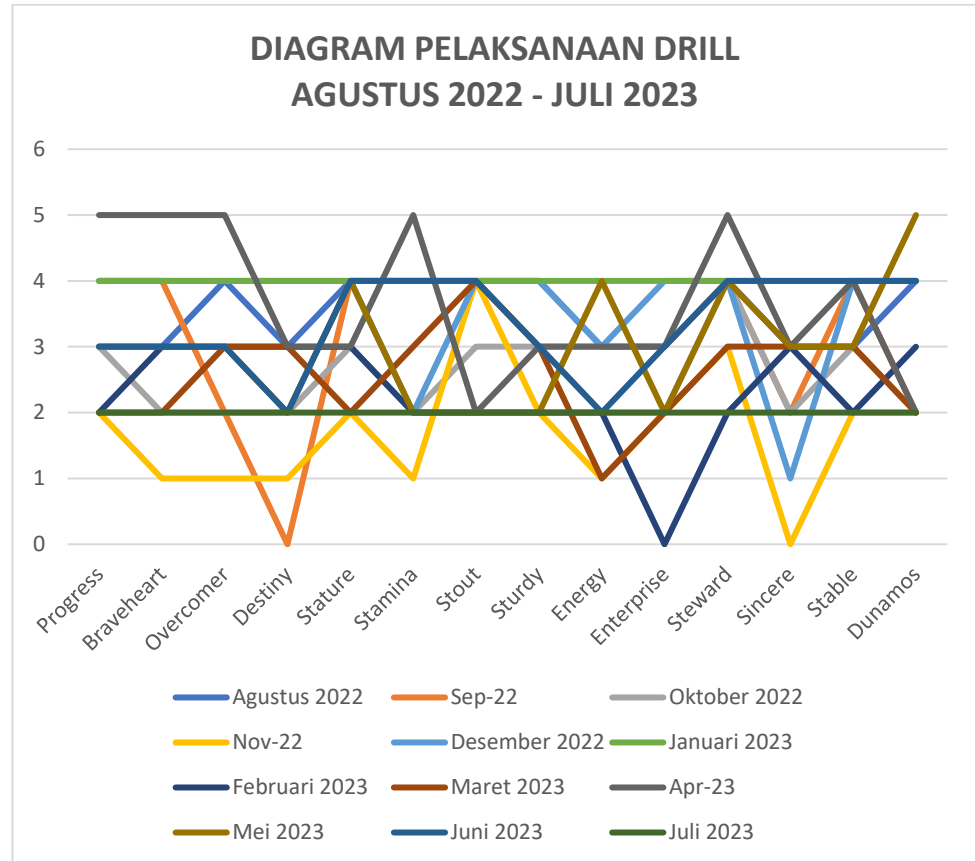
Disetujui oleh:
 Captain: 
 Deputy Captain: 
 Chief Engineer: 
 Chief Officer: 
 Chief Mate: 
 Chief Steward: 
 Chief Cook: 
 Chief Cabin: 
 Chief Security: 
 Chief Medical:
 Chief Environmental:
 Chief Safety:
 Chief Training:
 Chief Logistics:
 Chief Administration:
 Chief Finance:
 Chief HR:
 Chief IT:
 Chief Legal:
 Chief Compliance:
 Chief Quality:
 Chief Environment:
 Chief Social:
 Chief Governance:
 Chief Risk:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:
 Chief Customer Service:
 Chief Support:
 Chief Operations:
 Chief Production:
 Chief Logistics:
 Chief Procurement:
 Chief Supply Chain:
 Chief Inventory:
 Chief Warehouse:
 Chief Distribution:
 Chief Retail:
 Chief Wholesale:
 Chief Import:
 Chief Export:
 Chief Trade:
 Chief Finance:
 Chief Accounting:
 Chief Tax:
 Chief Audit:
 Chief Internal Control:
 Chief Information System:
 Chief Data:
 Chief Analytics:
 Chief Business Development:
 Chief Marketing:
 Chief Sales:

DIAGRAM PELAKSANAAN DRILL KAPAL AGUSTUS 2022 – JULI 2023



Dari data di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan drill di kapal tidak sesuai rencana. Banyak kapal yang tidak melaksanakan drill pada bulan Agustus, September, Oktober, November, Februari, Maret, April, Mei dan Juni. Sedangkan pada bulan Desember dan Januari pelaksanaan drill dilaksanakan sesuai rencana karena pada bulan Desember dan Januari terdapat manajer di divisi HSE, namun manajer kali ini tidak lama menjabat di divisi HSE. Maka pada bulan-bulan berikutnya pelaksanaan drill di kapal tidak termonitor lagi.

Penyebabnya adalah :

a. Tidak adanya sosok manajer di divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*)

Sosok manajer sangat penting bagi suatu team. Dalam fungsinya, manajer bertanggung jawab terhadap kinerja sebuah tim. Dalam setiap perusahaan, tugas manajer yang paling pokok adalah memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuannya.

Jika tidak ada manajer, maka siapa yang akan mengarahkan kemana sebuah tim akan di arahkan, tujuan apa yang ingin dicapai, visi dan misi apa yang ingin diwujudkan.

b. Tidak adanya umpan balik dalam pengecekan laporan bulanan kapal

Setiap bulan kapal mengirimkan laporan bulanan berupa dokumentasi maupun checklist laporan. Laporan-laporan tersebut terdiri atas laporan harian, mingguan, bulanan maupun per tiga bulan. Laporan tersebut harus di isi oleh crew kapal sebagai bentuk monitor dari kantor. Sebagai feed back, divisi HSE harus memberikan ulasan ataupun tanggapan terhadap laporan yang telah di review tersebut. Baik dari segi kekurangannya, maupun pujian untuk crew kapal. Namun selama penulis melaksanakan praktek darat di divisi HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT Logindo Samudramakmur Tbk., tidak ada ulasan maupun tanggapan terhadap laporan bulanan tersebut. Hanya sekedar di kumpulkan lalu di submit sebagai laporan bulanan untuk Divisi Internal Audit.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif Pemecahan Masalah

Berikut ini adalah beberapa alternatif pemecahan masalah yang penulis ajukan setelah melakukan analisis terhadap permasalahan yang terjadi di divisi HSE. Diharapkan dengan adanya alternatif pemecahan masalah ini dapat mengurangi kerugian yang mungkin akan dialami oleh perusahaan. Alternatif pemecahan masalah yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

a. Kurangnya upaya HSE (*Health, Safety, and Environment*) dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk sebagai pengendalian risiko.

Alternatif pemecahan masalahnya sebagai berikut :

1) Menambah staff HSE (*Health, Safety, and Environment*)

Sebelumnya di divisi HSE hanya terdapat satu admin dan satu staff. Jumlah itu tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang cukup banyak. Maka dari itu perlu adanya penambahan staff. Team yang lengkap seperti adanya admin, safety officer, senior staff, supervisor, serta manajer. Dengan tim yang lengkap, maka pembagian tugas pun bisa dilakukan secara merata dan setiap posisi melakukan tugas sesuai porsi dan tanggung jawabnya.

2) Melaksanakan handover secara maksimal

Maksimalkan waktu handover agar karyawan baru bisa sepenuhnya mengerti seperti apa pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Karyawan baru juga diberi waktu untuk memahami SOP yang ada di perusahaan agar dia bisa mengikuti aturan di perusahaan. Lingkungan yang positif selama handover akan membantu karyawan baru cepat beradaptasi dan merasa nyaman.

b. Kurang maksimalnya pemantauan atau *monitoring* HSE terhadap pelaksanaan drill di atas kapal

Alternatif pemecahan masalahnya sebagai berikut :

1) Merekrut manajer

Keberadaan manajer sangat penting bagi sebuah tim. Manajer

berperan sebagai pemimpin. Berikut 5 fungsing manajer :

- a. Perencanaan. Seorang manajer bersama jajaran di organisasi merencanakan bagaimana setiap divisi akan bekerja untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan. Perencanaan dapat menyangkut banyak hal, dari soal rencana kerja, kebutuhan tenaga kerja, target, hingga penyusunan anggaran.
- b. Pengaturan. Tugas manajer selanjutnya adalah mengatur dan mengelola tim agar sejalan dengan tujuan organisasi. Tanggung jawab ini meliputi perencanaan pekerjaan, pembagian dan pendistribusian tugas ke setiap staff, penetapan target, penyusunan prosedur operasional dan standar kinerja, serta penerapan proses kerja yang efisien.
- c. Pengawasan. Manajer punya wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan tim untuk memastikan agar proses berjalan sesuai rencana. Manajer juga bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kendala dan hambatan tim serta membantu mereka mengatasinya.
- d. Evaluasi. Tugas manajer ini terkait dengan evaluasi dan penilaian terhadap proses dan hasil, apakah meleset atau melampaui target. Manajer bertanggung jawab mencari tahu dimana bottleneck dari keseluruhan proses dan apa yang harus diperbaiki. Mereka juga mengevaluasi bagaimana kinerja setiap karyawan dan memberikan penilaian individual.
- e. Kepemimpinan. Ini merupakan tugas manajer yang tak kalah penting. Manajer adalah pemimpin di setiap divisi, sehingga mereka harus mampu memotivasi seluruh anggota tim untuk bekerja mencapai tujuan bersama.

Marcus Buckingham dan Curt Coffman dalam buku mereka *First, Break All The Rules* (1999) menyebut tugas utama manajer adalah menjadi mediator antara kepentingan perusahaan dan karyawan.

Karena itu, manajer perlu memiliki kemampuan interpersonal yang sangat baik, agar dapat berperan menjadi penghubung komunikasi antara karyawan dan perusahaan. Sangat sulit bagi seorang CEO berbicara langsung tentang kebijakan perusahaan kepada setiap karyawan, sehingga dibutuhkan peran manajer sebagai jembatan komunikasi. Begitu pula sebaliknya, apa yang menjadi kepentingan karyawan juga bisa disampaikan ke pucuk pimpinan organisasi lewat manajer.

Manajer adalah penanggung jawab sebuah divisi sekaligus pengambil keputusan utama dengan berdasarkan pada pengalaman, pengetahuan, dan kompetensi. Seorang manajer juga menjadi pemecah masalah yang terjadi di dalam divisi yang ia pimpin, dari masalah yang menyangkut proses kerja hingga konflik antar anggota tim.

2) Memberikan umpan balik terhadap laporan pelaksanaan drill yang telah di lakukan oleh crew kapal.

Memberikan umpan balik untuk crew merupakan suatu hal yang penting. Dengan memberikan umpan balik, maka alur komunikasi akan tetap terjaga dan dapat membantu kinerja crew untuk berkembang. Umpan balik juga merupakan suatu saran untuk menciptakan situasi yang lebih konstruktif bagi suatu perusahaan.

Memberikan umpan balik itu penting karena membuat crew merasa jadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. Ketika crew merasa menjadi bagian dari perusahaan, mereka menjadi lebih terlibat dengan visi dan nilai perusahaan.

Memberikan umpan balik membantu membuat crew merasa lebih percaya diri dengan kinerja mereka dan lebih berkomitmen untuk menunjukkan perilaku positif. Dengan membuat mereka menyadari keterampilan dan kekuatan mereka.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya upaya HSE dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk sebagai pengendalian risiko.

1) Menambah staff HSE

a) Keuntungannya:

Dengan menambah jumlah staff HSE akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab untuk setiap karyawan yang ada. Dengan ini karyawan tidak mudah stress dan kelelahan, sehingga kinerja karyawan pun dapat maksimal.

b) Kerugiannya:

Menambah anggaran perusahaan untuk menggaji karyawan.

2) Melaksanakan serah terima tugas dan tanggung jawab secara maksimal

a) Keuntungannya:

Karyawan baru akan mengerti tugas dan tanggung jawabnya. Memastikan kelancaran dan kesinambungan suatu pekerjaan. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dengan meminimalisir risiko terjadinya kesalahan.

b) Kerugiannya:

Memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar untuk melaksanakan proses serah terima tugas dan tanggung jawab. Risiko terjadinya kesalahan atau kegagalan dapat saja terjadi meskipun sudah dilakukan proses serah terima tugas dan tanggung jawab dengan baik.

b. Kurang maksimalnya monitoring HSE terhadap pelaksanaan drill di atas kapal

1) Merekrut manajer

a) Keuntungannya:

Meningkatkan efisiensi suatu tim

Meningkatkan produktivitas tim

Menjadi jembatan komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen

b) Kerugiannya:

peningkatan biaya untuk menggaji manager

2) Memberikan umpan balik terhadap laporan pelaksanaan drill yang telah di lakukan oleh crew kapal.

a) Keuntungannya:

Memberikan umpan balik membantu membuat crew merasa lebih percaya diri dengan kinerja mereka dan lebih berkomitmen untuk menunjukkan perilaku positif. Dengan membuat mereka menyadari keterampilan dan kekuatan mereka.

b) Kerugiannya:

pemberian umpan balik sering kali di salah artikan sebagai tanda bahwa atasan tidak suka dengan hasil kerja crew.

3. Pemecahan Masalah

Dari beberapa alternatif pemecahan masalah yang telah penulis ajukan sebelumnya, dapat diambil alternatif terbaik yang sesuai dengan kondisi divisi HSE dan juga kondisi kapal pada saat itu. Dalam pemecahan masalah yang ada mengenai analisis hubungan sumber daya manusia divisi HSE PT Logindo Samudramakmur Tbk terhadap kualitas keselamatan kerja di atas kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk. Pemecahan masalahnya antara lain:

a. Kurangnya upaya HSE dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk sebagai pengendalian risiko.

Setelah dilakukan evaluasi terhadap setiap alternatif pemecahan masalah mengenai kurangnya upaya HSE dalam memberikan pelatihan manajemen risiko di kapal milik PT Logindo Samudramakmur Tbk sebagai pengendalian risiko, maka penulis menentukan alternatif pemecahan masalah yaitu dengan menambah karyawan HSE. Karena

pemecahan masalah ini dinilai efektif untuk kondisi HSE pada saat itu. Dengan adanya tambahan karyawan, pembagian tugas dan tanggung jawab bisa dilaksanakan secara seimbang sesuai posisi karyawannya.

b. Kurangnya maksimalnya pemantauan atau *monitoring* HSE terhadap pelaksanaan drill di atas kapal

Setelah dilakukan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah mengenai kurang maksimalnya monitoring HSE terhadap pelaksanaan drill di atas kapal adalah memberikan umpan balik terhadap laporan pelaksanaan drill yang telah dilaksanakan oleh crew kapal. Ditinjau dari keuntungan dan kerugian alternatif pemecahan masalah ini, penulis mendapati bahwa alternatif ini efektif digunakan untuk memaksimalkan monitoring HSE terhadap pelaksanaan drill di kapal.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang didukung oleh fakta dan teori yang ada dengan pengaruh jumlah karyawan divisi HSE (*Health, Safety and Environment*), maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kurangnya upaya HSE dalam memberikan pelatihan manajemen risiko kepada crew kapal berdampak pada kualitas keselamatan kerja di atas kapal, dimana seluruh kegiatan kapal berkaitan dengan sistem yang kompleks dengan risiko yang tinggi. Risk assessment training sangat penting untuk meminimalisir risiko yang mungkin timbul. HSE sebagai media untuk pelaksanaan risk assessment training wajib mengtraining crew kapal. Namun karena keterbatasan jumlah personil dan tidak adanya karyawan yang bersertifikat ISM Code, maka risk assessment training tidak diberikan kepada crew kapal.
2. Kurang maksimalnya pemantauan atau *monitoring* HSE terhadap pelaksanaan drill di atas kapal berdampak pada ketidaksiapan crew dalam menghadapi keadaan darurat. Maka dari itu perlu dilakukan pemantauan atau *monitoring* dari HSE. Kurangnya pemantauan atau *monitoring* dari HSE disebabkan oleh tidak dilakukannya pengecekan laporan secara runtut dan tidak adanya umpan balik kepada crew kapal sebagai tindakan perbaikan atau improvement untuk crew kapal.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis dapatkan terhadap hubungan sumber daya manusia divisi HSE terhadap kualitas keselamatan kerja di kapal, maka penulis memberikan saran untuk pihak perusahaan dan pihak kapal.

1. Pihak Perusahaan

Pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap divisi HSE, baik dari jumlah yang ideal bagi divisi HSE, kondisi lingkungan yang dihapai, tugas-tugas yang diemban, serta internal HSE sendiri untuk menciptakan kualitas lingkungan kerja yang cocok untuk HSE. Dicari ketidaksesuaian pada HSE dan mencari solusi yang tepat agar HSE bisa berjalan secara optimal.

2. Pihak Kapal

Perlunya sikap aktif dari pihak kapal terkait hak-hak yang wajib didapatkan oleh crew. Melaksanakan drill dengan penuh kesadaran karena itu merupakan bagian dari upaya pengendalian risiko yang mungkin terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Suhartoyo. (2018). Perlindungan Dan Keselamatan Kerja Di Kapal : Suatu Tinjauan Normatif. *Administrative Law & Governance Journal*, 2018, 1(3), 306-325. Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/3810>.
- Saleh, S. & Moedjiono. (2016). Prototipe E-learning Guna Mendukung Pembelajaran Diklat Health Safety dan Environment (HSE) Jarak Jauh : Studi Kasus PT Building And Plant Safety Institute. *Jurnal IPSIKOM*, 2016, 4(2), 1-14. Retrieved from https://ojs.ipem.ecampus.id/ojs_ipem/index.php/stmik-ipem/article/view/42.
- Nisa, M., Jumaini., Rachman, T. & Paotonan, C. (2019). Tinjauan Perangkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kapal Penumpang Antra Pulau di Pelabuhan Paotere. *Seminar Sains dan Teknologi Kelautan*, 2019, 112-118. Retrieved from <https://journal.unhas.ac.id/index.php/SENSISTEK/article/view/13226/6589>.
- Adhitama, C.A., Hadi, S.E. & Jokosisworo, S. (2019). Analisa Stabilitas dan Olah Gerak (*Seakeeping*) Kapal Pada MV. Pan Marine Setelah Dikonversi Dari Kapal Kru Menjadi Kapal Wisata. *Jurnal Teknik Perkapalan*, 2019, 7(1), 37-48. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/naval/article/view/22888>.
- Hendrawan, A. (2020). Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Atas Kapal. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2020, 2(1), 1-10. Retrieved from <https://jurnal.akmicirebon.ac.id/index.php/akmi/article/view/12>.
- Bangun, A.A.G. & Hariyono, W. (2019). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kapal Penumpang di PT PELNI Semarang. *Seminal dan Konferensi Nasional IDEC*, 2019, 1-6. Retrieved from <https://idec.ft.uns.ac.id/wp-content/uploads/2019/05/ID099.pdf>.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 2014, 12(1), 93-112. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/115677/analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan-perusahaan-sari-jati-d>.

Fatmawati, M.F., Hartono, S. & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*, 2020, 4(1), 338-346. Retrieved from <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/863/pdf>.