

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



SKRIPSI

**ANALISIS PELATIHAN KESELAMATAN DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KERJA AWAK KAPAL
PADA PERUSAHAAN ANTHONY VEDER B.V**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

**RICKY OKTAVIAN
NRP. 459168988**

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2020

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RICKY OKTAVIAN
NRP : 459168988
PROGRAM PENDIDIKAN : DIPLOMA IV
PROGRAM STUDI : KALK
**JUDUL : ANALISIS PELATIHAN KESELAMATAN
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA
AWAK KAPAL PADA PERUSAHAAN
ANTHONY VEDER B.V**

Jakarta, Juli 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs.TIGOR SIAGIAN,M.M

Pembina (IV/a)

NIP: 195703201982021001

DENNY FITRIAL, S.SI

Penata Muda Tk I (III/b)

NIP : 198007272009121001

**Mengetahui :
Ketua Program Studi Kalk**

DR. LARSEN BARASA, SE., M.MTr

Penata Tk. I (III.d)

NIP: 19720415 199803 1 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN**



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RICKY OKTAVIAN
NRP : 459168988
PROGRAM PENDIDIKAN: DIPLOMA IV
PROGRAM STUDI : KALK
**JUDUL : ANALISIS PELATIHAN KESELAMATAN
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA
AWAK KAPAL PADA PERUSAHAAN ANTHONY
VEDER B.V**

Jakarta, Agustus 2020

Ketua Penguji

Anggota

Anggota

Capt. Marihot Simanjuntak., MM
Pembina Utama Muda (IV.c)
NIP. 19661110 1 002

Dr., Ir. Desamen Simatupang, M.M
Pembina Utama Muda (IV.c)
NIP. 19581229 199303 1 001

Dr. April Gunawan Malau, S.SI., M.M.
Penata Tk.1 (III.d)
NIP. 19720413 199803 1 005

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

Dr. Larsen Barasa, SE., M.MTr
Penata Tk. I (III.d)
NIP. 19720415 199803 1 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terkira sehingga dengan izin-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dimana merupakan suatu kewajiban bagi setiap Taruna dan Taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta untuk menyusun skripsi yang telah ditentukan oleh Pendidikan, sebagai salah satu persyaratan kelulusan program D-IV tahun ajaran 2019/2020.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang Penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di Perusahaan Pelayaran. Serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan dengan melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang Penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang Penulis pilih adalah :

“ANALISIS PELATIHAN KESELAMATAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA AWAK KAPAL PADA PERUSAHAAN ANTHONY VEDER B.V”

Dalam menyelesaikan skripsi ini, Penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Yth. Bapak Amiruddin, M.M selaku Ketua STIP Jakarta.
2. Yth. DR. Larsen Barasa, S.E.M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan KALK
3. Yth. Drs. Tigor Siagian, M.M selaku Pembimbing Materi yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Yth. Denny Fitrial, S.SI. selaku Dosen Pembimbing Penulisan yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Yth. Seluruh Civitas Akademik, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.
6. Untuk seluruh keluarga saya tercinta, Bapak Ir. Edward Simon dan Ibu Eva Ridha yang telah memberikan dukungan secara moril, materil, doa serta pengorbanan yang tidak terbatas sebagai pemicu semangat Penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Teman-teman Angkatan LIX STIP Jakarta dan KALK VIII B, terima kasih untuk cerita indahny dan suka-dukanya selama ini.
8. Seluruh sahabat penghuni DG-202 Awi Hendrik, Reyhan Syahfi Ikhsan, dan Yoga Yogiana terimakasih atas segala bantuan dan kebersamaannya.
9. Seluruh Direksi dan karyawan PT. Equinox Bahari Utama, terimakasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika PRADA, yang telah banyak membantu dan memberikan masukan, arahan serta bimbingan untuk penulisan skripsi ini.
10. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan Praktek Kerja Nyata baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan, baik dari susunan kalimat, serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulis dalam menguasai materi. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan berguna bagi penulis dalam kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, Juli 2020
Penulis

RICKY OKTAVIAN
NRP. 4 59 16 8988

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Batasan Masalah	3
D. Rumusan Masalah	3
E. Tujuan dan Manfaat Penulisan	3
F. Sistematika Penulisan Skripsi	4
 BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	6
B. Kerangka Pemikiran	27
 BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	29
B. Metodologi Pendekatan dan Teknik Pengumpulan Data	29
C. Subjek Penelitian	31
D. Teknik Analisis Data	32
 BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	33

B. Analisis Data.....	38
C. Alternatif Pemecahan Masalah.....	40
D. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah.....	41
E. Pemecahan Masalah Yang Dipilih.....	42

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	43
B. Saran.....	43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Tabel Penilaian Kualitas Kerja Awak Kapal	2
Tabel 4.1	Jumlah Awak Kapal <i>Anthony Veder</i>	36
Tabel 4.2	Daftar Dokumen	37
Tabel 4.3	Daftar Kegiatan <i>Rating Meeting</i>	38
Tabel 4.4	Hasil <i>Appraisal</i> Awak Kapal	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal kegiatan
Lampiran 2	Kontrak kerja pelaut
Lampiran 3	<i>Appraisal crew</i>
Lampiran 4	Prosedur awak kapal

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003). Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003). Perusahaan harus mempertahankan konsistensinya dalam usaha untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. karena tenaga kerja harus diberi bekal dan pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Disini, mau tidak mau perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga kerja yang terampil, cakap, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Pelatihan keselamatan dilakukan oleh perusahaan, dalam hal ini *Anthony Veder* sebagai principal di dalam perusahaan pelayaran Equinox Bahari Utama, yang bertujuan menambah wawasan awak kapal demi menunjang kualitas kerja. Pelatihan kepada awak kapal melalui suatu mekanisme pendidikan dan pelatihan yang terencana, sistematis dan berkesinambungan. *Rating Meeting* ini dilaksanakan untuk membentuk suatu kemampuan awak kapal guna menunjang kualitas kerja. Agar *Rating Meeting* itu selalu membuahkan hasil yang optimal, dibutuhkan suatu program pelatihan (training programe) yang terus menerus bagi para pegawai baik yang baru saja diterima maupun yang sudah lama bekerja di dalam perusahaan. Karena tidak jarang pula para awak kapal baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka. Bahkan awak kapal yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan pekerjaan mereka secara profesional. Berikut tabel penilaian kualitas kerja awak kapal yang diberikan oleh kapten kepada awak kapal yang bekerja.

Tabel 1.1

Tabel Penilaian Kualitas Kerja Awak Kapal

No	Kategori Penilaian	Nilai skor
1	<i>Above expectation</i>	5
2	<i>Good</i>	4
3	<i>Average</i>	3
4	<i>Bad</i>	2
5	<i>Below expectation</i>	1

Dari hasil penilaian tersebut, awak kapal harus meningkatkan kualitas kerjanya agar mendapatkan promosi jabatan. Dan pihak perusahaan menginginkan agar mereka dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Akan tetapi, perusahaan harus melihat sejauh mana kualitas kerja awak kapal yang mereka miliki dan memberikan pelatihan yang optimal. Seperti adanya awak kapal yang tidak memahami atau tidak begitu mengerti mengenai tugasnya diatas kapal. Dan awak kapal bekerja tanpa prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kualitas kerja awak kapal, maka perusahaan melakukan kegiatan *Rating Meeting*, yang dilaksanakan minimal satu kali dalam setahun. Karena kegiatan *Rating Meeting* ini penting untuk meningkatkan kualitas kerja awak kapal maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**” ANALISIS PELATIHAN KESELAMATAN DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KERJA AWAK KAPAL PADA
PERUSAHAAN ANTHONY VEDER B.V”**

Tujuan penelitian untuk menemukan penyebab kualitas kerja awak kapal yang menurun, maka dari itu perusahaan membuat kegiatan pelatihan keselamatan untuk meningkatkan kualitas kerja awak kapal. Perusahaan menginginkan awak kapal memiliki kualitas kerja yang standar dari perusahaan guna kelancaran pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki awak kapal, sehingga perusahaan

mendapatkan keuntungan didalam pengoperasian kapal. Agar mereka mengetahui apa tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Dari latar belakang tersebut terdapat permasalahan kualitas kerja awak kapal yang penulis temukan selama praktek darat, maka penulis melakukan identifikasi sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas kerja awak kapal Anthony Veder yang belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Familirisasi di kapal tidak berjalan sesuai prosedur.
3. Kegiatan *Rating Meeting* setiap tahunnya monoton..
4. Awak kapal yang baru belum dapat memenuhi standar kerja.
5. *Rating Meeting* (pelatihan keselamatan) yang tidak selalu dihadiri awak kapal pada saat pelatihan.

C. BATASAN MASALAH

Dalam penulisan skripsi ini penulis hanya membahas tentang masalah rendahnya kualitas kerja awak kapal Anthony Veder yang belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

D. RUMUSAN MASALAH

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengangkat tentang permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan awak kapal, maka permasalahan yang ada harus dipecahkan sebagai berikut :

1. Mengapa kualitas kerja awak kapal belum sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan?
2. Bagaimana meningkatkan kualitas kerja awak kapal Anthony Veder ?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penyebab kualitas kerja awak kapal belum sesuai dengan standar kerja perusahaan

- b. Untuk mengetahui cara meningkatkan kualitas kerja awak kapal pada saat dilaksanakan *Rating Meeting*.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Praktis : Untuk bahan pertimbangan atau evaluasi kegiatan pelatihan bagi awak kapal *Anthony Veder B.V.*
- b. Teoritis : Dapat menjadi bahan masukan yang bersifat ilmiah guna mengevaluasi apakah kegiatan diskusi terutama *Rating Meeting* harus dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kualitas kerja para awak kapal.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Dalam penulisan ini, penulis membagi atas lima bab dan bagian-bagian yang satu sama lain bab saling berkaitan, adapun perincian dari tiap bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini penulis akan menguraikan tentang gambaran mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Menjelaskan tentang penyebab kualitas kerja awak kapal yang belum memenuhi standar kerja perusahaan dan mengetahui cara meningkatkan kualitas kerja tersebut.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis membahas tentang landasan teori yang digunakan dan meliputi :

- 1. Tinjauan pustaka, yang memuat tentang uraian mengenai ilmu yang terdapat dalam daftar pustaka dan ilmu pengetahuan pendukung lainnya serta menjelaskan teori-teori

yang relevan dengan masalah-masalah yang diteliti. Dan pengertian kualitas kerja, anak buah kapal dan pelatihan. .

2. Kerangka pemikiran yang memuat asumsi-asumsi yang timbul atau terbentuk setelah adanya dalil, hukum dan teori yang relevan. Berisi tentang masalah pokok, akibat, dan penyebabnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang cara pengumpulan data dari objek yang diteliti, meliputi: waktu dan tempat penelitian, berapa lama penelitian dilakukan, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja yang dilakukan untuk mengumpulkan data melalui metode perbandingan awak kapal sebelum dan sesudah dilaksanakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil dan pembahasan penelitian yang terdiri atas deskripsi data, analisis data, alternative pemecahan masalah dan evaluasi pemecahan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir penulis membuat usaha untuk menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran dari hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Berikut ini akan diuraikan beberapa teori yang menjadi landasan peneliti dalam penulisan skripsi ini, yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas yang diambil dari beberapa buku-buku, kutipan-kutipan, dan teori.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina,2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Hasibuan (2007:87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya."

Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Flippo (1995:28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.”

Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu:

- a. Perbaikan kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan pelatihan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Efisiensi proses penempatan staf.
- g. Kesempatan kerja yang sama.

Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Sunu (dalam Flippo, 1995:91) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

- a. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
- b. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
- c. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
- d. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.

- e. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

2. ISM CODE

ISM CODE lahir dari kebutuhan pengelolaan keselamatan kapal yang disebabkan oleh tingginya angka kecelakaan kerja di bidang maritim dan dunia pelayaran. Berdasarkan resolusi IMO A.741(18) yang disahkan pada tanggal 4 November 1993 lahirlah *International Management Code for the Safe Operation and for Pollution Prevention*. Code atau ketentuan ini kemudian diadopsi oleh SOLAS (*Safety of Life At Sea*) dalam satu bab sendiri yaitu pada bab IX. SOLAS salah satu konvensi internasional untuk keselamatan di dunia maritim. Di dalam Bab IX SOLAS ini, ISM CODE dijelaskan sebagai Ketentuan Manajemen Internasional untuk pengoperasian kapal secara aman dan pencegahan pencemaran yang diadopsi oleh Organisasi dengan resolusi A.741. Sertifikat ISM CODE ini terdiri dari dua sertifikat yaitu *Document of Compliance* (DOC) dan *Safety Management Certificate* (SMC). DOC diberikan kepada Perusahaan pemilik kapal sedangkan SMC diberikan kepada Kapal. Untuk kapal berbendera Indonesia, baik DOC dan SMC diterbitkan oleh Pemerintah Indonesia. Sedangkan untuk kapal berbendera asing, sertifikatnya diterbitkan oleh negara asal. Kedua sertifikat ini berlaku selama 5 tahun. Sebagai konsekuensi kegagalan penerapan ISM CODE di Indonesia sebagaimana telah diamanatkan melalui persyaratan perundang-undangan, apabila kapal-kapal berbendera Indonesia belum dilengkapi dengan sertifikat ISM CODE, maka kapal tersebut tidak diperkenankan untuk melakukan pelayaran internasional untuk menyinggahi pelabuhan-pelabuhan mereka. Demikian pula kapal-kapal asing yang singgah di Indonesia. Sebagaimana disebutkan bahwa sertifikatnya diterbitkan oleh pemerintah, di Indonesia melalui peraturan perundangan pula, ditunjuk satu lembaga sebagai perwakilan pemerintah untuk melakukan audit penerapan ISM Code ini, baik kepada perusahaan (untuk mendapatkan DOC) dan kapal (untuk mendapatkan SMC). Dalam sertifikasi penerapan OHSAS 18001 dan ISO

14001 dikenal pre-assessment, audit surveillance dan audit sertifikasi. Dalam penerapannya di Indonesia, ISM Code dapat diaudit melalui 5 macam jenis audit yaitu Audit Pertama (registrasi), Audit Tahunan, Audit Antara, Audit Pembaharuan dan Audit Setiap saat.

3. Pengertian Pelatihan (*Training*)

Di dalam dunia kerja ditemukan istilah *training* atau pelatihan kerja. Pelatihan kerja banyak digunakan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Memiliki karyawan yang berpotensi saja tidak dapat menjamin bahwa karyawan tersebut berhasil mengerjakan tugasnya dengan baik. Setiap karyawan harus mengetahui, memahami, dan menguasai tugasnya dengan baik sesuai dengan keinginan dan standar perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam rangka meningkatkan potensi kerja karyawan, maka perusahaan memerlukan suatu pelatihan kerja bagi karyawannya.

Menurut M. Ngalim Purwanto (2012: 96) *Rating Meeting* adalah program dan metode pelatihan, pendidikan untuk jabatan atau posisi tertentu yang diselenggarakan dengan cara langsung bekerja sehingga dapat belajar dan meniru suatu pekerjaan dengan bimbingan seorang pengawas. PT. Equinox Bahari Utama dalam rangka meningkatkan kualitas kerja awak kapalnya, perusahaan ini menerapkan sistem pendidikan yang didalamnya terdapat pelatihan-pelatihan bagi setiap awak kapal, baik itu untuk Perwira kapal, ataupun anak buah kapal (*rating*). PT. Equinox Bahari Utama selalu memberikan pembekalan kepada seluruh awak kapal yang akan diberangkatkan atau *on board*. Awak kapal yang baru saja diterima maupun awak kapal lama yang sudah bekerja di perusahaan ini, setiap akan *on board* mendapat training terlebih dahulu.

Sedangkan *training* (pelatihan) yang akan penulis bahas disini adalah pelatihan yang dikhususkan untuk awak kapal kapal (*rating*) di PT. Equinox Bahari Utama. Dengan adanya program pelatihan ini PT. Equinox Bahari Utama berharap bisa memberikan jaminan kepada perusahaan bahwa *crew*

kapal perusahaan ini memiliki kualitas dan kemampuan dalam bekerja dengan mengutamakan keamanan kapal dan muatan, menjaga lingkungan laut, dan keselamatan kerja di atas kapal

Gary Dessler (2011 : 263) menyatakan bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.”

Menurut PP No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Adapun menurut Mangkuprawira (2011:135), mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, baik karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

a. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tahun Pasal 9, tujuan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan adalah untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pelatihan diharapkan dapat mengembangkan *crew rating* sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, *crew rating* akan lebih berorientasi pada pengembangan

perusahaan, meningkatkan kualitas kerja *crew rating* dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap *crew rating*.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang No.20 tahun 2003, BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1 menjelaskan bahwa :

- 1) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Undang – undang Sistem Pendidikan Nasional.
- 2) Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.
- 3) Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
- 4) Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.
- 5) Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.
- 6) Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.17 tentang Pelayaran Pasal 262 ayat 1-3 menjelaskan :

- 1) Pendidikan dan pelatihan dibidang pelayaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 261 ayat (2) diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan non formal.
- 2) Jalur pelayaran formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dalam jenjang pendidikan menengah dan perguruan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Jalur pendidikan nonformal merupakan lembaga pelatihan dalam bentuk balai pendidikan dan pelatihan di bidang pelayaran.

Peranan pendidikan dan pelatihan di dalam perusahaan sangat penting serta menentukan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan investasi yang secara pasti akan memberikan sumbangan keuntungan yang berlimpah kepada perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Moekijat (1999-249), idealnya pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari 4 (empat) tahapan, yaitu :

- 1) Analisis

Apakah masalah yang terletak pada ketidakmauan atau ketidakmampuan?

- 2) Penyusunan tujuan pendidikan dan pelatihan
- 3) Pendidikan dan pelatihan

Teknik-teknik yang tercakup dalam pendidikan dan pelatihan pada pekerjaan dan belajar terprogram.

- 4) Evaluasi

Mengukur reaksi, proses belajar, perilaku dan hasil.

Langkah pertama dalam pendidikan dan pelatihan adalah menentukan pendidikan yang dibutuhkan. Teknik yang dapat menentukan pendidikan dan pelatihan adalah analisis tugas dan analisis prestasi. Analisis tugas untuk menentukan karyawan baru sedangkan analisis prestasi untuk menentukan kebutuhan karyawan lama.

Setelah analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan pendidikan dan pelatihan. Tujuan tentang pendidikan dan pelatihan yang dirumuskan dengan baik menunjukkan dengan jelas hal-hal yang dapat dilakukan oleh karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Langkah selanjutnya adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan tehnik dari pendidikan dan pelatihan. Tehnik yang digunakan berkenaan dengan apakah yang diterapkan pada pendidikan dan pelatihan dalam pekerjaan, belajar program atau lainnya tergantung dari beberapa hal seperti hakikat tugas dan keterampilan yang dipelajarinya, jumlah karyawan yang akan dilatih dan sumber daya perusahaan.

Langkah terakhir dari pendidikan adalah evaluasi program pendidikan dan pelatihan. Setelah tiga tahap pelatihan tersebut dilaksanakan, maka program itu perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana tujuannya telah tercapai.

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bertujuan memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Perusahaan yang ingin maju dan berkembang seharusnya mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawannya.

Dari uraian di atas diketahui bahwa walaupun cara mengungkapkan mengenai pelatihan tersebut berbeda-beda namun pengertiannya tetap sama sehingga dapat disimpulkan bahwa :

Tujuan pelatihan merupakan program pembinaan bagi para pelaut agar dapat bekerja dengan professional di atas kapal. Pelatihan dilaksanakan untuk mempersiapkan karyawan atau pelaut dalam melaksanakan pekerjaan sekarang di atas kapal, latihan dilaksanakan untuk meningkatkan keahlian dibidang pekerjaan tertentu.

Tujuan umum pelatihan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

- 1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 2) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- 3) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan)

Menurut Panggabean (2004:41), tujuan pelatihan dibagi dalam tiga kepentingan, yaitu karyawan, perusahaan dan konsumen.

Bagi karyawan :

- a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan;
- b. Meningkatkan moral karyawan;
- c. Memperbaiki kinerja karyawan;
- d. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan; perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya;
- e. Membantu peningkatan karir karyawan.

Bagi perusahaan :

- a. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia;
- b. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan;
- c. Memperkuat komitmen karyawan.

Bagi konsumen :

- a. Memperoleh produk yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas;
- b. Memperoleh produk atau pelayanan yang lebih baik pada waktunya.

Dari penjelasan pengertian pendidikan dan pelatihan tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa proses pelatihan *Anthony Veder B.V* akan memberikan pelatihan kepada awak kapal di atas kapal melalui suatu mekanisme pendidikan dan pelatihan yang terencana, sistematis dan berkesinambungan. Pelatihan ini dapat dilakukan dengan banyak cara, menurut Simamora (2006 : 278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan antara lain :

- a. Pelatihan Keahlian.

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatiahannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilalan efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Keahlian yang diajarkan dalam *Training* ini

biasanya akan diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya dalam sebuah keahlian tertentu contoh; pelatihan manajemen atau pelatihan kepemimpinan

b. Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet

c. Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cros functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan. Pelatihan ini sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berfokus pada tugas kerjanya saja. Salah satu contoh *cros functional training* adalah meminta staff bagian keuangan untuk membantu tugas staff *HRD* dalam menyeleksi karyawan baru

d. Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Pelatihan ditujukan kepada karyawan agar mereka terbiasa bekerja dalam tim, mampu menempatkan diri dalam sebuah tim, dan mampu bekerja sama dengan anggota tim yang lain sehingga pekerjaan dan tujuan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif

e. Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) merupakan sebuah pelatihan yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah skill yang bisa dipelajari. Dalam

perusahaan sendiri, ada berbagai posisi dan jabatan yang membutuhkan kreatifitas tinggi diantaranya adalah *marketing, manager, supervisor* , dan lain sebagainya. Mereka dituntut untuk bisa kreatif dalam memimpin anak buahnya serta bisa kreatif memberikan ide-ide baru yang segar dan inovatif untuk kepentingan perusahaan. Pelatihan kreatifitas harus ditunjang dengan kebebasan berpendapat dengan mengeluarkan gagasan selama gagasan dan pendapat tersebut rasional dan penuh perhitungan serta sudah terukur keuntungan dan kerugiannya oleh perusahaan.

Maka dengan beberapa metode pelatihan diatas, *Anthony Veder B.V* membuat kegiatan pelatihan dengan dikemas secara singkat dan praktis yang disebut *Rating Meeting* yang mana kegiatan ini memaparkan materi pekerjaan diatas kapal sekaligus didalamnya terdapat diskusi antar awak kapal dengan manajemen sehingga dapat mengefektifkan waktu dan tujuan pelatihan tersebut. selanjutnya dikemukakan bahwa dengan tercapainya sasaran-sasaran pelatihan, maka akan terdapat keuntungan-keuntungan yang sangat berarti secara langsung terhadap perusahaan antara lain:

- 1) Mengurangi pengawasan.
- 2) Meningkatkan mutu dari para pelaut.
- 3) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
- 4) Meningkatkan kerja sama antara pelaut.
- 5) Memudahkan pelaksanaan promosi.

Dengan demikian diperlukan kesadaran dari kedua belah pihak agar selanjutnya dapat berkembang dan bermanfaat bagi kepentingan para pelaut dan perusahaan.

c. Komponen dan Prinsip Pelatihan

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini seperti yang dikatakan

Mangkunegara (2005) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan skill and knowledge bagi para karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pelatihan yang perusahaan wajibkan kepada para pekerjanya akan efisien mengingat biaya yang juga tidak sedikit.

- 2) Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.

Artinya profesional. Keprofesionalan pelatih/pengajar merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan ketrampilan. Bagaimana mungkin pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih/pengajarnya tidak *qualified*

- 3) Materi pelatihan harus diseuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

- 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.

Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan skill and knowledge mereka.

Karena tingkatan usia para pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

5) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan perusahaan.

Selanjutnya Mc Gehee, seperti yang dikutip Mangkunegara (2005), bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

- a) Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahap - tahapan.
- b) Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c) Pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e) Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam pengadaaan pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-tahapan yang berkesinambungan. Tahapan perencanaan

sebelum program pelatihan berjalan meliputi: pengidentifikasian kebutuhan program pelatihan, kemudian menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, selanjutnya menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi.

d. Jenis dan Metode Pelatihan

Menurut Hasibuan (2003) metode pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan. Metode pelatihan dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat membuat kondisi tertentu dalam menyelenggarakan pelatihan guna mendorong peserta dapat mengembangkan aspek kognitif dan psikometrik terhadap penyelesaian tugas dan pekerjaan yang akan dibebankan padanya.

Metode pelatihan menurut Hasibuan (2003) adalah sebagai berikut:

1) *On the job*

Ada dua cara metode pelatihan ini :

- a) Cara informal, yaitu pelatihan dengan memberi pengarahan kepada peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian dia diperintahkan untuk mempraktekannya.
- b) Cara formal, yaitu *supervisor* menunjuk seorang karyawan junior untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

2) *Vestibule*

Metode pelatihan yang dilakukan didalam kelas untuk memperkenalkan pekerjaan pada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

3) *Demonstration and example*

Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau pekerjaan yang di demonstrasikan.

4) *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tetapi merupakan tiruannya saja.

5) *Apperenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat memperlajari segala aspek dari pekerjaannya

6) *Classroom Methods*

Pelatihan dilaksanakan diruang kelas khusus tetapi ada kalanya di daerah pekerjaan sesungguhnya. *Classroom Methods* terdiri dari :

a) *Lecture* (Ceramah atau Kuliah)

Metode kuliah ini diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas, dimana pelatih mengajarkan teori- teori, sedangkan peserta pelatihan mencatat dan memperhatikan apa yang di ajarkan

b) *Conference* (Rapat)

Pelatih memberikan masalah tertentu dan para peserta ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan masalah tersebut.

c) *Programmed intruction* (Intruksi Program)

Peserta dapat belajar sendiri, sebab langkah-langkah pekerjaan sudah diprogram. Program instruksi dibentuk sedemikian rupa sehingga mudah dipahami dan saling berhubungan.

d) *Case Study Method* (Metode Studi Kasus)

Pelatih memberikan suatu kasus yang kemudian akan ditugaskan kepada peserta untuk diidentifikasi masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penyelesaiannya.

e) *Role Playing*

Peserta diberikan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan, untuk mengembangkan keahlian dalam hubungan antar sesama manusia.

f) *Discussion Method* (Metode Diskusi)

Salah satu cara melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusnya serta meyakinkan orang lain terhadap pendapatnya.

g) *Seminar Method* (Metode Seminar)

Peserta dilatih agar dapat membuat persepsi atau menolak pendapat juga usulan orang lain yang berada dalam forum.

Pelatihan merupakan sub dari fungsi operasional manajemen yaitu pengembangan sumber daya manusia, pelatihan sangat dibutuhkan baik di perusahaan-perusahaan maupun di instansi-instansi pemerintahan karena melalui pelatihan seorang karyawan atau pegawai dapat meningkatkan kemampuannya, ataupun dapat meningkatkan kekurangan yang dimilikinya.

e. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Garry Desller (2011:244) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Instruktur

Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas-tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan

mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar.

Dengan Indikator:

- a) Kualifikasi
- b) Memotivasi peserta
- c) Kebutuhan umpan balik

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Dengan Indikator:

- a) Semangat mengikuti pelatihan
- b) Keinginan untuk memahami

3) Materi

Materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

Dengan Indikator:

- a) Ketepatan materi dengan tujuan
- b) Menambahkan kemampuan

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Dengan Indikator:

- a) Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
- b) Kesesuaian metode dengan materi

5) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, dan peneraahuan baik itu tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan.

Dengan Indikator:

- a) Keterampilan peserta pelatihan
- b) Pemahaman peserta pelatihan

4. Pengertian Awak Kapal

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 tahun 2002 tentang Perkapalan pasal 1, yang dimaksud dengan anak buah kapal yaitu awak kapal selain nakhoda atau pemimpin kapal. Dalam UU No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran pada Pasal 40 butir 1 awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Pengawakan kapal memerlukan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus baik dari segi perlindungan, kesejahteraan, pengetahuan, segi disiplin, maupun penempatannya atau formasi susunan perwiranya di atas kapal agar terwujud keselamatan pelayaran.

Persyaratan bekerja di atas kapal sebagai awak kapal harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Harus memiliki sertifikat kepelautan.
- b) Memiliki badan yang sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan
- c) berdasarkan pemeriksaan rumah sakit yang ditunjuk.
- d) Pengukuhan (*endorsement*) bagi yang memegang jabatan minimal sebagai *Officer on Watch*.
- e) Memiliki perjanjian kerja laut (PKL).

- f) Memiliki buku pelaut (*Seaman's Book*).
- g) Disijil.
- h) Memiliki buku kesehatan yang dikeluarkan oleh dinas BKKP, atau catatan kesehatan dari rumah sakit yang telah mendapat pengesahan dari Direktorat Jendral Perhubungan Laut.
- i) Memiliki passport yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Imigrasi.

Menurut John M Downard (2010:1), awak kapal terdiri dari beberapa bagian, masing-masing bagian memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri dan tanggung jawab utama terletak ditangan kapten kapal selaku pemimpin pelayaran. Awak kapal terbagi menjadi *Deck Departement* dan *Engine Departement*. Selain itu juga terbagi menjadi perwira (*Officer*) dan bawahan (*Rating*) serta bagian permakanan (*Catering*)

5. Pengertian Awak Kapal

Awak kapal adalah semua orang yang berada dan bekerja di kapal kecuali nahkoda, baik sebagai perwira bawahan (kelasi) atau supercargo yang tercantum dalam sijil anak buah kapal dan telah menandatangani perjanjian kerja laut dengan perusahaan pelayaran. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di kapal sebagai anak buah kapal dapat menduduki posisi atau pekerjaan sebagai berikut :

Undang-undang kepelautan

- a. Nahkoda
- b. Mualim 1
- c. Mualim 2
- d. Mualim 3
- e. Kepala Kamar Mesin
- f. Masinis 2
- g. Masinis 3
- h. Bosun
- i. Kelasi
- j. Juru Mudi
- k. Juru las
- l. Koki

Dalam Undang-undang no. 17 tahun 2008 tentang pelayaran, Pasal 1 butir 40 menyatakan bahwa orang yang bekerja atau yang dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Oleh karena itu memerlukan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus baik dari segi perlindungan, kesejahteraan, segi disiplin, maupun penempatannya atau formasi susunan perwiranya di atas kapal agar terwujudnya keselamatan pelayaran.

Setiap pelaut yang bekerja pada kapal niaga, kapal penangkap ikan, kapal sungai dan danau harus mempunyai ketentuan kualifikasi keahlian atau keterampilan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, kecuali bagi pelaut yang bekerja pada kapal layar motor, kapal layar, kapal motor dengan ukuran kurang dari GT 35, kapal pesiar pribadi yang dipergunakan tidak untuk niaga, dan kapal-kapal khusus.

Menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah tersebut, sertifikat kepelautan terdiri dari :

- a. Sertifikat Keahlian Pelaut (*certifate of competence*)
- b. Sertifikat Keterampilan Pelaut. (*certificate of prophiciency*)

Dengan demikian, sertifikat yang diperlukan seorang pelaut untuk dapat berlayar tergantung dari kebutuhan kapal dan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Adapun sertifikat kepelautan yang dijabarkan menjadi lebih rinci lagi dalam Pasal 4 – Pasal 6 dan sebagaimana diatur dalam *STCW Code 2010*, sebagai berikut :

Sertifikat Keahlian Pelaut secara rinci terdiri dari :

- a. Sertifikat Keahlian Pelaut Nautika, antara lain :
 - 1) Sertifikat Ahli Nautika Tingkat I.
 - 2) Sertifikat Ahli Nautika Tingkat II.
 - 3) Sertifikat Ahli Nautika Tingkat III.
 - 4) Sertifikat Ahli Nautika Tingkat IV.
 - 5) Sertifikat Ahli Nautika Tingkat V.

b. Sertifikat Keahlian Pelaut Teknik Permesinan, meliputi :

- 1) Sertifikat Ahli Teknik Tingkat I.
- 2) Sertifikat Ahli Teknik Tingkat II.
- 3) Sertifikat Ahli Teknik Tingkat III.
- 4) Sertifikat Ahli Teknik Tingkat IV.
- 5) Sertifikat Ahli Teknik Tingkat V.

c. Sertifikat Keahlian Radio Elektronika, terdiri dari :

- 1) Sertifikat Radio Elektronika Kelas I.
- 2) Sertifikat Radio Elektronika Kelas II.
- 3) Sertifikat Operator Umum.
- 4) Sertifikat Operator Terbatas.

d. Sertifikat Keterampilan Pelaut

- 1) Sertifikat Keterampilan Dasar Pelaut

Yang dimaksud disini adalah Sertifikat Keterampilan Dasar Keselamatan (*Basic Safety Training*).

e. Sertifikat keterampilan Keterampilan Khusus, yang terdiri atas :

- 1) Sertifikat keahlian tanki (*Tanker Safety*).
- 2) Sertifikat keahlian kapal penggunaan roro.
- 3) Sertifikat keahlian penggunaan pesawat luput maut dan sekoci penyelamat (*Survival Craft dan Rescue Boats*).
- 4) Sertifikat keterampilan sekoci penyelamat cepat (*Fast Rescue Boats*).
- 5) Sertifikat keterampilan pemadam kebakaran tingkat lanjut (*Advance Fire Fighting*).
- 6) Sertifikat keterampilan pertolongan pertama (*Medical Emergency First Aid*).
- 7) Sertifikat keterampilan perawatan medis di atas kapal (*Medical Care on Board*).
- 8) Sertifikat Radar simulator.
- 9) Sertifikat ARPA Simulator.

Adapun persyaratan bekerja di atas kapal sebagai awak kapal harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. harus memiliki sertifikat pelaut (*COC* dan *COP*);
- b. memiliki badan yang sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan berdasarkan pemeriksaan dari Rumah Sakit yang ditunjuk;
- c. pengukuhan (*Endorsement*) bagi yang akan memegang jabatan minimal sebagai *Officer on watch (OOW)*;
- d. memiliki perjanjian kerja laut;
- e. memiliki buku pelaut (*seamans book*);
- f. disijil;
- g. memiliki buku kesehatan yang dikeluarkan oleh dinas kesehatan; dan
- h. memiliki passport yang diterbitkan oleh imigrasi pelabuhan.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Variabel X : *Rating Meeting*

Rating Meeting adalah kegiatan pelatihan intern pada perusahaan *Anthony Veder B.V* yang mana kegiatan tersebut ditujukan untuk pelatihan bagi awak kapal dengan waktu yang singkat dan efektif. Kegiatan ini berisikan pemaparan materi tentang pekerjaan diatas kapal, aturan keselamatan diatas kapal, informasi kebijakan perusahaan terbaru, dan juga diskusi antara awak kapal dengan manajemen dan pelatih terkait dengan hal-hal tersebut.

Variabel Y : Kualitas Kerja

Kualitas kerja sumber daya manusia dapat mengacu kepada dua hal yang akan menjadi standar penilaian kerja yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training.

Berdasarkan penjelasan di BAB II dan pola pemikiran diatas maka penulisan ini akan melihat bagaimana peranan kegiatan *Rating Meeting* terhadap kualitas kerja awak kapal *Anthony Veder B.V* dengan ringkasan seperti berikut:

Kerangka Pemikiran

PERANAN *RATING MEETING* DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA AWAK KAPAL PADA PERUSAHAAN ANTHONY VEDER B.V

Masalah :

1. *Crew rating* kurang menyadari pentingnya pelatihan keselamatan
2. Awak kapal yang bekerja diatas kapal belum memenuhi standar kerja.
3. Kurang memadainya fasilitas yang ada.



Akibat :

1. Menurunnya kompetensi sumber daya manusia Awak Kapal yang bekerja di kapal.
2. Rendahnya kemampuan *crew* bekerja diatas kapal.



Penyebab :

1. Peserta sering datang terlambat dan kurang menyadari penting pelatihan
2. Kurangnya motivasi belajar.
3. Fasilitas yang masih minimum untuk kegiatan pelatihan.



Solusi :

1. Meningkatkan kegiatan Pelatihan Keselamatan
2. Memberikan penyuluhan serta motivasi kepada peserta *training*.
3. Melakukan perawatan untuk fasilitas dan peralatan penunjang *training*.



Tujuan :

1. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja awak kapal untuk bekerja diatas kapal agar perusahaan dapat tetap bersaing di dunia pelayaran dan menjadi perusahaan yang lebih baik.
2. Perusahaan dapat mengetahui hambatan-hambatan apa saja selama pelaksanaan pelatihan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, penulis menentukan waktu dan tempat penelitian. Penulis menentukan waktu penulisan pada saat penulis melakukan praktek darat dibagian perekrutan Awak Kapal (*Crewing*) PT Equinox Bahari Utama pada *principal Anthony Veder B.V* selama 7 (tujuh bulan) bulan terhitung mulai 31 Juli 2018 sampai dengan 01 Februari 2019

Berikut ini merupakan alamat PT. Equinox Bahari Utama :

Nama	: PT.Equinox Bahari Utama
Alamat	: Globe Building 4-5th Floor Jl. Warung Jati Barat Kav 31-33 Jakarta 12740, RT.9/RW.5, Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan, Jakarta 12740
Telepon	: (021) 79187006
Fax	: (021) 79187110
Email	: crewing@ebu.co.id

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan teknik Komparatif yaitu membandingkan dua gejala atau lebih. Selanjutnya menurut Hasan (2002: 126-127) analisis komparasi atau perbandingan adalah prosedur statistik menguji perbedaan

diantara dua kelompok data (variabel) atau lebih. uji ini bergantung pada jenis data (nominal, ordinal, interval/rasio) dan kelompok sampel yang diuji. Komparasi antara dua sampel yang saling lepas (independen) yaitu sampel-sampel tersebut satu sama lain terpisah secara tegas dimana anggota sampel yang satu tidak menjadi anggota sampel lainnya. Suharsini (1998:236) mengatakan bahwa dalam penelitian komparasi dapat menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda-benda, tentang orang, prosedur kerja, ide-ide, kritik terhadap orang, kelompok, terhadap suatu ide atau prosedur kerja.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti ingin membandingkan kerja awak kapal *Anthony Veder B.V* saat sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan *Rating Meeting* dengan melakukan studi komparasi. Sukmadinata (2003:56) mengatakan bahwa penelitian komparatif diarahkan untuk mengetahui apakah antara dua atau lebih dari dua kelompok ada perbedaan dalam aspek atau variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini tidak ada pengontrolan variabel, maupun manipulasi atau perlakuan dari peneliti. Penelitian dilakukan secara alamiah, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen yang bersifat mengukur. Hasilnya dianalisis untuk mencari perbedaan diantar variabel variabel yang diteliti. Menurut Anas (2009: 273 dan 287) penelitian komparasi pada intinya adalah penelitian yang berusaha untuk menemukan 59 persamaan dan perbedaan tentang benda, orang, prosedur kerja, ide, kritik terhadap orang atau kelompok, terhadap suatu ide atau prosedur kerja. Dapat juga digunakan untuk membandingkan kesamaan pandangan dan perubahan pandangan orang, grup atau negara terhadap kasus, peristiwa atau ide. Adapun data pada penulisan ini diperoleh melalui:

a. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158) dokumentasi berasal dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti *Appraisal* pelaut, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan

sebagainya. Teknik ini digunakan untuk mendukung data dan informasi yang penulis sajikan guna melengkapi penulisan skripsi antara lain crew list kapal *Anthony Veder B.V.*

b. Observasi

Orang seringkali mengartikan observasi sebagai suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Didalam pengertian psikologi observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan melalui kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi observasi dapat dilakukan melalui pengelihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan langsung didalam arti penelitian observasi dapat dilakukan dengan test, kuesioner, rekaman, gambar, rekaman suara. Hal ini menurut Arikunto (2006:158).

C. SUBJEK PENELITIAN

Populasi penelitian didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek tersebut harus memiliki beberapa ciri atau karakteristik Bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lainnya. Ciri-ciri yang dimaksud, pada sebagian peneliatian social, menekankan pada ciri demografis seperti batas wilayah domisili subjek. Sebagai contoh, populasi dapat dibatasi cirinya dengan menunjuk pada lokasi seperti “Penduduk kecamatan X”, yang berarti semua penduduk pada lokasi kecamatan tersebut akan dikenai generalisasi hasil penelitian.

Dalam hal ini, populasi merupakan 93 awak kapal dari jumlah keseluruhan awak kapal di *Anthony Veder B.V* yang mengikuti pelatihan. Maka sample dari penelitian ini adalah sebanyak 30 awak kapal yang diambil secara acak.

Dari 30 awak kapal ini penulis mengambil data *Appraisal* dari tahun 2018 dan dari tahun 2019 dimana data ini merupakan nilai ke 30 pelaut tersebut saat belum mengikuti kegiatan *Rating Meeting* pada tahun 2018 dan sesudah mengikutinya pada tahun 2019

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta empirik mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goals of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat. Data tangan pertama atau data primer kebanyakan diperoleh melalui prosedur pengamatan secara langsung sehingga akurasinya lebih tinggi akan tetapi seringkali menjadi tidak efisien karena untuk memperolehnya diperlukan sumber daya yang lebih besar.

Teknik pengumpulan data dalam kegiatan *Rating Meeting* dengan cara membandingkan *appraisal* sebelum dan *appraisal* sesudah mengikuti kegiatan *rating meeting* dengan rincian ; kinerja, kebersihan, dan keselamatan kerja. Data yang digunakan bersumber dari hasil dokumentasi *Appraisal*. Data terbagi menjadi 2 variabel, yaitu variabel X dan Y, variabel X merupakan kegiatan *Rating Meeting* dan variabel Y adalah kualitas kerja awak kapal yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu data *Appraisal* sebelum mengikuti *Rating Meeting* dan sesudah mengikuti kegiatan tersebut . Kedua variabel ini digabungkan dan dibandingkan sehingga akan terlihat perbedaan dalam kualitas kerja pelaut tersebut.

Metode perbandingan yang digunakan yaitu metode eksperimen menurut Sugiyono (2012:

namun untuk melihat perbandingan rata-rata nilai kualitas kerja berdasarkan data *Appraisal* maka penulis menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

\bar{x} : rata- rata hitung

x_i Nilai sampel ke-*i*

n : Jumlah Sampel

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis membahas tentang permasalahan– permasalahan atau fakta – fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang penulis alami pada saat melaksanakan Praktek Kerja Nyata (PKN). Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, dimana deskripsi tentang data – data terkait antara lain :

1. Data hasil appraisal awak kapal terdapat di lampiran dengan sampel 30 awak kapal mulai dari deck, engine, dan cook. Dari data tersebut terdapat perbandingan penilaian appraisal awak kapal dari tahun sebelum dan tahun sesudah. Didalam penilaian hasil appraisal awak kapal terdapat skor *Overall Quality* yang diberikan oleh kapten kepada awak kapal sebagai penilaian performa kualitas kerja awak kapal dengan skor 1-5, keterangan skor tersebut dengan kriteria sebagai berikut

- | | |
|-----------------------------|-----|
| 1. <i>above expectation</i> | : 5 |
| 2. <i>good</i> | : 4 |
| 3. <i>average</i> | : 3 |
| 4. <i>bad</i> | : 2 |
| 5. <i>below expectation</i> | : 1 |

Skor nilai tersebut didapat pada saat awak kapal bekerja diatas kapal yang dinilai dari pengetahuan dan ketrampilan.

2. Data Perusahaan

Anthony Veder Rederijzaken B.V. Merupakan salah satu Perusahaan Pelayaran yang beroperasi di sebagian besar Benua Eropa dan Asia dengan

total lebih dari 20 armada kapal yang mempunyai DWT (*Dead Weight Tonnage*) lebih dari 3.000 DWT. *Anthony Veder Jakarta* dalam hal ini tidak berdiri sendiri melainkan sebagai *principal* di PT Equinox Bahari Utama yang merupakan anak perusahaan dari Perusahaan Pelayaran Equinox, yang bertugas sebagai manajemen awak kapal untuk sebagian kapal *Anthony Veder Rederijzaken B.V.* dan pada saat ini *Anthony Veder Jakarta* menangani kurang lebih 23 kapal.

3. Sistem Manajemen *Anthony Veder Rederijzaken B.V.*

Equinox Bahari Utama yang merupakan perwakilan Perusahaan *Anthony Veder Rederijzaken B.V.* mempunyai tujuan dan fungsi sebagai subsidiary atau pihak ketiga dalam menentukan kebijakan pengawakan kapal dengan menyuplai sesuai kemampuan, bersertifikat, dan dalam keadaan fisik yang fit. Dalam hal memenuhi kebutuhan pengawakan kapal dari pihak *Anthony Veder Jakarta* melakukan fungsi – fungsi manajemen yang terdiri dari dua departemen yaitu *Crewing Department* dan *Training Department / Recruitment and Selection Crew Department*. Pada divisi ini berfungsi sebagai penerima dan seleksi crew kapal yang ingin bekerja di *Anthony Veder Jakarta*. Divisi ini juga bertanggung jawab atas penerimaan yang sesuai dengan kebutuhan dari *Manning Deparement* mengenai kebutuhan awak kapal. Juga memastikan crew yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh *Anthony Veder Rederijzaken B.V.* Selain penerima dan seleksi awak kapal *Training Department* bertanggung jawab sebagai divisi untuk memenuhi kebutuhan pelaut dalam perihal kebutuhan sertifikat sesuai standar yang telah ditentukan ketentuannya oleh kantor pusat *Anthony Veder Rotterdam*. Khususnya *IFS Training Manila* merupakan salah satu kebijakan dari *Anthony Veder Rotterdam* untuk standar *cook / juru masak* di atas kapal. Divisi ini mengatur perencanaan keberangkatan *cook* untuk mengikuti *IFS Training Manila* dan ketersediaan *cook* di atas kapal untuk direncanakan jadwalnya mengikuti *IFS Training*. Kemudian divisi ini sebagai penerima hasil evaluasi *cook / appraisal* yang sudah kembali bekerja di atas kapal. Selain dari salah satu *Training IFS*, departemen ini juga bertanggung jawab atas pelaksanaan *Rating Meeting* ataupun *Officer Meeting*.

a. Crewing Department

Bagian ini berfungsi sebagai pengkoordinasi perputaran awak kapal dengan cara mengkoordinasikan overseas manning agent dan agen lokal, memastikan kepada *Anthony Veder* Jakarta dengan crew yang berkualitas, bersertifikat, dan *medical fit*, memastikan pelaut dapat melaksanakan proses *sign on / sign off* mulai dari tempat keberangkatan, terima tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan masing – masing sampai kepulangannya, menjaga komunikasi, hubungan, kerja sama, yang baik dengan klien crew beserta keluarga crew, dan juga membina hubungan baik dengan instansi pemerintahan dikarenakan berhubungan dengan pengurusan PKL (Perjanjian Kerja Laut).

b. Data Pelaut di PT. Equinox Bahari Utama *principal Anthony Veder* Jakarta.

Menurut data yang penulis dapatkan, jumlah para pelaut di *Anthony Veder B.V* semakin menambahkan di setiap periode waktunya dan hingga saat awak kapal level *Rating* di *Anthony Veder B.V* yang sedang berada di atas kapal maupun tidak berada di atas kapal maupun tidak berada di atas kapal berjumlah 167. Adapun data menurut jabatan para pelaut yang dapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel Data Para Pelaut berdasarkan Jabatan dan Jenjang Pendidikan.

Tabel 4.1
Jumlah Awak Kapal

No.	Jenjang Pendidikan	Jabatan	Jumlah
1	ANT - I / ATT – I	Master, C/O, C/E	9
2	ANT - II / ATT – II	C/O,2/E,2/O	39
3	ANT - III / ATT – III	2/E, 3/E, 2/O, 3/O	85
6	ANT D / ATT D	Koki,Oiler,A/B, Bosun,Wiper,Messman, Painter	93

lihat dari tabel diatas, PT. *Anthony Veder* Jakarta bisa dikatakan telah mempunyai pelaut dengan jenjang pendidikan yang sesuai untuk

ditempatkan diatas kapal dan hal ini sangat berdampak terhadap pengoperasian kapal tempat mereka bekerja dan perusahaan juga telah melakukan perekrutan sesuai dengan aturan perusahaan.

c. Jenis - jenis pelatihan yang dilaksanakan di *Rating Meeting*

Pelatihan dibagi berdasarkan departemen awak kapal yang terbagi menjadi 3 departemen, yaitu :

1) *Deck Department*

Diberikan pelatihan tentang keselamatan kerja, kekompakan bekerja, cara berkomunikasi diatas kapal, penanganan muatan, pemberian informasi terbaru tentang peraturan perusahaan

2) *Engine Department*

Diberikan pelatihan tentang keselamatan kerja, kekompakan bekerja, cara berkomunikasi diatas kapal, perawatan dan perbaikan mesin dan kelistrikan di kapal, diskusi kendala permesinan

3) *Cook Department*

Diberikan pelatihan tentang keselamatan kerja, kekompakan bekerja, cara berkomunikasi diatas kapal, pelatihan dan diskusi menu diatas kapal, sosialisasi cara – cara bekerja efektif di dapur, dan kebersihan lingkungan kapal.

d. Data – data program *Rating Meeting Anthony Veder* Jakarta yang penulis dapat kumpulkan selama pengumpulan data adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Daftar Dokumen

Nama Dokumen	Data yang Diperoleh	Tujuan Dokumen
<i>Appraisal</i> Awak kapal	Daftar nilai keseluruhan perihal pekerjaan awak yang bersangkutan selama diatas kapal	Mengetahui apa saja yang menjadi pertimbangan kapten dan perusahaan dalam perkembangan

		kerja atau sebagai hasil dari pemantauan selama bekerja diatas kapal
Data pelatihan <i>Rating Meeting</i>	- Jadwal kegiatan	Mengetahui sistematika penyusunan pelatihan agar tersusun dan kesinambungan
	- Materi kegiatan	Materi yang disampaikan sesuai dengan <i>rank</i> dan departemen masing - masing
	- Daftar kehadiran	Mengetahui nama, jabatan, dan jumlah peserta

Tabel 4.3
Daftar Kegiatan *Rating Meeting*

Hari/ Tanggal	Tempat	Tujuan Kegiatan	Hasil	Keterangan
02 Desember 2018	PT. Equinox Bahari Utama	Mengetahui daftar peserta kegiatan <i>Rating Meeting</i>	a) Didapatkan data berupa peserta berjumlah 71 orang b) Didapatkan jumlah tenaga pelatih sebanyak 4 orang yang berasal dari kantor pusat	a) umlah peserta dibagi menjadi 3 departemen. Yaitu <i>Deck</i> , <i>Engine</i> dan <i>Galley</i>
03 Desember	Aston hotel	Memeriksa kondisi ruangan	Terdapat 3 ruangan yang dibagi	n/a

2018	sentul	kegiatan	berdasarkan departemen di kapal. Dan 1 ruangan utama untuk kegiatan tertentu	
03 Desember 2018	Aston hotel sentul	Interview dan diskusi	Mengetahui tanggapan awak kapal mengenai kegiatan <i>Rating meeting</i>	Awak kapal dapat melaksanakan interview dengan baik
03 Desember 2018	Aston hotel sentul	Dokumentasi	Foto-foto kegiatan	n/a

B. ANALISIS DATA

Penulisan ini, penulis menggunakan teknik data Komparatif Deskriptif dimana teknik ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan hasil kualitas kerja awak kapal *Anthony Veder B.V* saat sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan *Rating Meeting* dan berikut adalah hasil analisis data

Tabel 4.4
Hasil Appraisal Awak Kapal

No	Nama	Nilai kualitas kerja	
		Sebelum Rating Meeting	Sesudah Rating Meeting
1	Mohamad Holik	3	3
2	Abdul Wahid	3	3
3	Mochamad Djupri	2	3
4	Muhammad Naim	2	3
5	Masykur	2	2
6	Heru Mulyono	3	3
7	Herman Abidin	4	4
8	Muhammad Nur Wachid	4	3
9	Mohammad Dofir	3	3
10	Yohanes Leonard Erik	3	2

11	Syarif Hidayat	3	3
12	Muksinin	4	4
13	Amin Masjin Tobali	4	4
14	Nurudin	3	4
15	Mangala Johnny	3	3
16	Amir Mahmud	3	3
17	Mochamad Tedy S	4	4
18	Herdianto Rahman	3	3
19	Misbahuddin	4	3
20	Rifat Junus Sabanari	2	4
21	Fajar Muhamad Luky	2	3
22	Mohamad Syah Maulana	3	4
23	Romi Juniar	3	3
24	Suprayogi	3	4
25	Hermansyah	4	4
26	Saikhuddin	2	3
27	Sutrisno	3	4
28	Supriadi	2	3
29	Sigit Abdul Gofur	2	3
30	Ruslan	2	4

Dengan data diatas dapat dilihat perbandingan kualitas kerja awak kapal sebelum dan sesudah mengikuti *Rating Meeting*. Metode perbandingan yang digunakan yaitu metode eksperimen menurut Sugiyono (2012:

namun untuk melihat perbandingan rata-rata nilai kulitas kerja berdasarkan data *Appraisal* maka penulis menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

\bar{x} : Rata- rata hitung

x_i Nilai sampel ke- i

n : Jumlah Sampel

Maka perhitungan rata-rata data nilai awak kapal sebelum *Rating Meeting*:

$$= \frac{1}{30} (88)$$

$$= 2,93$$

Kemudian perhitungan rata-rata nilai awak kapal sesudah *Rating Meeting*,

$$= \frac{1}{30} (99)$$

=3,3

pada hasil perbandingan Appraisal antara sebelum dan sesudah *Rating Meeting* terdapat peningkatan sebanyak 8% (0,39) terhadap kualitas kerja awak kapal *Anthony Veder B.V.*

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Setelah dilakukan Analisa terhadap permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan *Rating Meeting* banyak sekali persoalan yang menjadi penyebab timbulnya permasalahan ini dan berdasarkan Analisa yang dilakukan, maka berikut ini akan dipaparkan beberapa alternative yang bisa di ambil dari hasil pembahasan untuk memecahkan permasalahan *Rating Meeting* terhadap kualitas kerja awak kapal, yaitu:

1. Merekrut *crew* yang berpengalaman

Dalam menjaga kualitas kerja awak kapal pihak perusahaan dapat merekrut *crew* yang berpengalaman dan berkompeten dalam bidangnya masing masing, sehingga pihak perusahaan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi diatas kapal yang disebabkan oleh kurangnya ketrampilan dan pengetahuan yang didasarkan oleh pengalaman anak buah kapal.

2. Awak kapal dibekali pengetahuan pada saat *Rating Meeting*

Alternatif pemecahan masalah lainnya mengenai kurang trampilnya *crew* kapal dalam menjaga kualitas kerja dalam pelaksanaan kegiatan *Rating Meeting* yaitu melakukan kegiatan *Rating Meeting* ,langkah tersebut sebaiknya dilaksanakan oleh perusahaan terhadap anak buah kapal yang dianggap mempunyai loyalitas terhadap perusahaan. awak kapal harus dibekali pengetahuan tentang prosedur bekerja diatas kapal yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

3. Melakukan familirisasi

Melakukan familirisasi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan oleh awak kapal yang tidak memiliki standar kerja perusahaan guna meningkatkan kualitas kerja awak kapal pada setiap pekerjaan yang akan dilakukan. Familirisasi ini diberikan oleh kepala kerja atau penanggung jawab diatas kapal terhadap *crew* yang tidak memiliki standar kerja perusahaan.

D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF MASALAH

Dalam persoalan ini untuk mencari pemecahan terbaik yang benar-benar cocok untuk diaplikasikan dilapangan dan diterima semua pihak dan tentunya diyakini akan efektif untuk menanggulangi permasalahan tadi, maka akan dilakukan peninjauan ulang terhadap alternatif pemecahan masalah

1. Merekrut crew yang berpengalaman

a.Keuntungan :

- 1) Awak kapal yang berpengalaman akan meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan diatas kapal

b. Kerugian :

- 1) Pihak perusahaan akan mengalami kesulitan pada saat perekrutan awak kapal baru.
- 2) Membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memastikan apakah crew benar-benar berpengalaman.

2. Awak kapal dibekali pengetahuan pada saat *Rating Meeting*

a.Keuntungan :

- 1) Awak kapal mendapatkan pengetahuan yang cukup
- 2) Permasalahan yang terjadi di kapal dapat diminimalisir oleh awak kapal yang telah diberikan wawasan dan pengetahuan pada saat *Rating Meeting*
- 3) Pengeluaran biaya kerusakan di kapal dapat diminimalisir oleh awak kapal yang bepengetahuan tinggi dengan ketrampilan yang kompeten.

b. Kerugian :

- 1) Besarnya biaya yang dikeluarkan pihak perusahaan dalam kegiatan *Rating Meeting*

3. Melakukan familirisasi

a.Keuntungan

- 1) Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk pembekalan pengetahuan bagi awak kapal.

b. Kerugian

- 1) Akan menghambat proses kegiatan kerja harian di kapal bagi awak kapal yang sudah berada di kapal terlebih dahulu
- 2) Kepala kerja akan mendapatkan *Over time* untuk memberikan familirisasi terhadap *crew* baru.

E. PEMECAHAN MASALAH YANG DIPILIH

Dari evaluasi alternatif pemecahan masalah yang didapatkan dan diterangkan diatas, maka didapatkan pemecahan masalah atau solusi yang tepat terhadap kualitas kerja awak kapal.

- 1) Melakukan kegiatan *Rating Meeting* terhadap awak kapal untuk meningkatkan kualitas kerja diatas kapal yang diberikan oleh instruktur yang ahli dalam bidangnya, dapat dijadikan pemecahan masalah karena dari kegiatan ini awak kapal diberikan penyuluhan, wawasan, dan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan diatas kapal. Keuntungan dengan memilih alternatif ini, maka pihak perusahaan dapat meminimalisir pengeluaran biaya kerusakan di kapal. Oleh karena itu awak kapal yang bepengetahuan tinggi dengan ketrampilan yang kompeten dapat mengatasi permasalahan yang ada di kapal sehingga jalannya operasional kapal tidak terhambat. Pembinaan dan penyuluhan sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan awak kapal yang akan bekerja diatas kapal dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh saat pelatihan untuk diterapkan diatas kapal, sehingga tidak menyulitkan *crew* kapal lain yang sudah ada diatas kapal terlebih dahulu. Dengan cara ini diharapkan *crew* yang bekerja diatas kapal akan bekerja secara maksimal dan memuaskan sehingga operasional kapal berjalan dengan baik tanpa ada hambatan yang disebabkan oleh pengetahuan dan ketrampilan awak kapal yang rendah.

Apabila perusahaan dapat memberikan pelatihan *Rating Meeting* terhadap awak kapal yang baru maka akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan awak kapal tersebut, sehingga pihak perusahaan tidak akan ragu untuk menempatkan awak kapal tersebut diatas kapal. Disamping itu perwira juga harus melakukan pemantauan terhadap kualitas kerja awak kapal tersebut, untuk kemudian dilaporkan ke perusahaan sebagai bahan evaluasi lebih lanjut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kegiatan *Rating Meeting* (pelatihan keselamatan), terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan keselamatan dilakukan guna meningkatkan kualitas kerja awak kapal, dan mendapat nilai guna dan hasil guna untuk perusahaan, mulai dari keselamatan kerja, pengetahuan, dan ketrampilan kerja. dari permasalahan tersebut kegiatan pelatihan keselamatan atau *Rating Meeting* harus dilakukan secara terus menerus, untuk menambah wawasan pengetahuan awak kapal.
2. *Rating Meeting* menjadi solusi dalam pelatihan awak kapal *Anthony Veder B.V* sehingga perusahaan masih memerlukan pengembangan kegiatan lainnya .

Dengan beberapa unsur diatas, dapat diasumsikan bahwa perkembangan kualitas kerja awak kapal *Anthony Veder B.V*, perusahaan masih memerlukan kegiatan baru atau mengembangkan kegiatan dan metode yang ada untuk meningkatkan kualitas kerja awak kapal.

B. SARAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan oleh penulis mengenai peranan *Rating Meeting* terhadap kualitas kerja awak kapal *Anthony Veder B.V*, maka penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi *.Anthony Veder B.V* Jakarta sebagai berikut :

1. Untuk Jangka Pendek

- a. Jika ada kebijakan menetapkan *Rating Meeting* sebagai kegiatan rutin setiap tahunnya dan setiap awak kapal harus mengikutinya secara berkala. dengan waktu kontraknya, maka diperlukan peningkatan dalam metode kegiatan mengembangkan kegiatan *Rating Meeting* agar mampu untuk terus bersaing dalam pelayaran global.
- b. Memperbarui metode pelatihan secara berkala agar awak kapal tidak bosan dengan kegiatan tersebut.
- c. Memberikan pelayanan terbaik kepada awak kapal tentang haknya sesuai dengan MLC 2006.

2. Untuk Jangka Panjang

- a. Menerapkan ikatan dinas agar mempertahankan jumlah awak kapal yang ada, sehingga pelatihan tidak perlu diulang dan memudahkan pendataan peserta.
- b. Merekrut tenaga pelatih khusus yang bersertifikasi untuk pelatihan-pelatihan perusahaan. Baik tenaga pelatih resmi ataupun awak kapal senior yang bisa memberikan pelatihan kepada awak kapal lainnya.
- c. Menambah jumlah sumber daya manusia (karyawan kantor) dibidang *Training Department / Recruitment Department* yang mempunyai pengalaman cukup agar dapat membantu tugas karyawan yang sudah ada, sehingga pembagian kerja menjadi rata dan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Sudijono. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalia*, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Matutina, 2001, *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia
- Media Riset Bisnis dan Manajemen, PT. Erlangga, Jakarta
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian..*
- Panggabean, S, Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riorini, Sri vandayuli, 2004, *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*, Jurnal
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2003. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*
Yogyakarta: STIE-YKPN
- Undang-undang no.17 tahun 2008 tentang Pelayaran
- Undang-undang No.20 tahun 2003, BAB I KETENTUAN UMUM

LAMPIRAN

Bosun Leadership Training

11 April 2018

Bhuwana 1 & 5 (Fl. 5)



Time	Activities
8.00 - 8.30	Registration
8.30 - 8.45	Safety Briefing
8.45 - 9.00	Intro by Management
9.00 - 10.00	Values/ Expectations
10.00 - 10.15	Coffee Break
10.15 - 10.45	Reflective Learning
10.45 - 11.30	Cultural Differences
11.30 - 12.00	Rest Hour Planning
12.00 - 13.00	Lunch/ Praying Time
13.00 - 14.00	Addressing People
14.00 - 15.00	Speak Up
15.00 - 15.30	Coffee Break and Praying
15.30 - 16.45	Toolbox and Roleplay
16.45	Close out of the day

IFS for Cooks and Messman

11 April 2018

Catra (Fl. 5)



Time	Activities
7.45 - 8.15	Registration
8.15 - 8.30	Safety Briefing
8.30 - 10.00	1. Healthy Food, Consumption Patterns 2. Budget Management
10.00 - 10.20	Coffee Break
10.20 - 12.30	1. Reviewing Hygiene, Haccp, Cultural Food Issue 2. Workload and Organization
12.30 - 14.00	Lunch and Praying
14.00 - 15.30	Recipes, Menu, Set Ups, Teamwork
15.30 - 15.50	Coffee Break and Praying
15.50 - 17.30	1. Tips and Tricks 2. Questions, remarks, free talk

Rating Meeting

12 April 2018



Time	Activities	
8.00 - 8.30	Registration	Adhiwangsa 2
8.30 - 8.45	Safety Briefing	
8.45 - 9.00	Intro by Management	
9.00 - 10.00	Values/ Expectations	
10.00 - 10.15	Coffee Break	
	DECK Adhiwangsa 2	ENGINE Bhuwana 3&4
10.15 - 11.15	Speak Up	Media
11.15 - 12.15	Media	Speak Up
12.15 - 13.15	Lunch & Praying Time	
13.15 - 14.15	Reflective Learning	Safety Meeting
14.15 - 15.15	Safety Meeting	Reflective Learning
15.15 - 15.45	Coffee Break and Praying	
15.45 - 16.30	Safety Game/Quizz	
16.30 - 17.00	Close Out	
17.00	Group Photo	
19.00	Dinner	

Family Gathering

13 April 2018

Taman Budaya



Time	Activities
8.00 - 8.45	Registration
8.45 - 9.00	Opening Speech of Management CEO & EBU
9.00 - 10.00	Team Building Activities: Ice Breaking and Team Forming
10.00 - 11.30	Rotation Games (for adults), Cultural Activities (for children)
11.30 - 13.30	Break (Friday Pray and Lunch)
13.30 - 15.00	Final Project
15.00 - 17.00	Entertainment, Door Prize, Meet & Greet
17.00	Closing

INDIVIDUAL WORKING CONTRACT

The Individual Working Contract which is governed by the Agreement signed between **SOCIAAL MARITIEM WERKGEVERSVERBOND (SMW), VERENIGING VAN WERKGEVERS IN DE HANDELSVAART (VWH), NETHERLANDS MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION (NEMEA)** and the **KESATUAN PELAUT INDONESIA, NAUTILUS INTERNATIONAL** on 11th of October 2012:

Is made by and between **ANTHONY VEDER REDERIJZAKEN B.V.**, having office at Parklaan 2, 3016 BB Rotterdam, The Netherlands, hereinafter referred to as the Company, and Mr. **MUHAMMAD AJIB BASUKI PUTRA**, Employee no: **58754** born at **PALOPO** on **13 Apr 1997**

Registered member of the **KESATUAN PELAUT INDONESIA NO:**
Hereinafter referred to as the **SEAFARER**, who mutually agree upon the following terms and condition of employment:

This contract shall be effective from 24th June 2020 (**date of embarkation + travel days.**)

ARTICLE 1: ENGAGEMENT

The company engages the Seafarer in accordance with the Agreement between **NEMEA, SMW, VWH** and the **KESATUAN PELAUT INDONESIA, NAUTILUS INTERNATIONAL**. Its enclosure and amendments shall be adhered to by both the seafarer and the Company in utmost good faith and in accordance with the Working Regulations available on board of the vessel.

ARTICLE 2: WAGES AND OVERTIME

During the period of this Individual working Contract, the Seafarer shall be employed by the Company in the capacity of Junior Officer on board the Coral Anthelia.

Total monthly wage plus AV bonus: USD 1926,-	Total monthly wage as per CBA: USD 849,-	Hours of work: 8 per day Monday to Friday, 4 on Saturday
Basic wage: USD 481,-	Guaranteed overtime (85 hrs): USD 256,-	Leave: USD 112,-
AV Bonus: USD 77,-	Overtime rate*: USD 3.01,-	
Pension allowance: USD 50,- (not included in total wages)	Health Insurance USD 60,- (not included in total wages)	

*per hour in accordance with appendix 1 of the CBA.

A monthly pension allowance for the seafarer as stated above will be directly transferred by Anthony Veder Rederijzaken B.V. to a collective retirement fund as prescribed by CBA Agreement.

Anthony Veder Rederijzaken B.V. will arrange and pay for an additional health insurance which covers non work related illnesses and sickness during leave for the seafarer with a value as stated above.

ARTICLE 3: INSURANCE

During his employment, the seafarer is entitled to the benefits stipulated in paragraphs XIV and XV of the applicable CBA.

ARTICLE 4: PERIOD OF INDIVIDUAL CONTRACT

This contract shall come into effect as from the date of signing by parties concerned, it will expire without further notice after a period of 10 weeks or after the mutually agreed period.

The company shall select – in its sole option – the port at which the Seafarer will be signed off, depending on the ports of call of the vessel and the dates of arrival there, the company may however terminate the contract earlier or later, provided that the contract shall in no event be terminated one month before, or one month after the official expire date as mentioned in the first sentence of this article. The Seafarer undertakes to continue his duties on board until the day he is signed off in accordance with this article.

This contract will be completed with the date of signing this agreement by parties concerned and this date only settles the intention of the engagement.

This contract however shall come into effect and payment of wages will start as from the date the seafarer leaves Indonesia or joins a vessel in an Indonesian port, which ever is the first.

The contract will expire without further notice after a period of 39 weeks or after the mutually agreed period, to be counted as from the date of departure from Indonesia or from the date he joined the vessel until the date of returning in Jakarta, or signing off the vessel in Indonesia which ever is later.

ARTICLE 5: CONSULTATIONS

In matters of difference concerning the interpretation of the rules and regulations, the parties concerned shall consult the Agreement between **NEMEA** and **KESATUAN PELAUT INDONESIA**, it's enclosures and amendments (if any).

ARTICLE 6: DISPUTES

Any dispute arising under the terms and conditions of this Agreement which may not be solved between the Union and the Company, upon a written request of either party, shall be referred to the Court of Justice in Rotterdam, or at the Owners' place of domicile. The decision of the Court shall be binding upon both parties.

ARTICLE 7: SAVING CLAUSE

In the event that any provision of this contract at any time be declared invalid of competent jurisdiction, such decision shall not invalidate the entire contract express intention of the parties hereto that all other provisions not so declared remain in full force and effect.

In witness of the aforesaid terms and conditions both parties signed this contract in duplicate at Jakarta on 18th March 2020

On behalf of shipowner:

Signature of Seaman:

Mrs. Yossy
Sr. Crewing officer

Mr. MUHAMMAD AJIB BASUKI PUTRA

OWNERS DRUG AND ALCOHOL STATEMENT

1. ALL CREWMEMBERS ARE PROHIBITED FROM PERFORMING ANY DUTY ON BOARD THE VESSEL WHILE UNDER THE INFLUENCE OF DRUGS OR ALCOHOL.
2. THE POSSESSION OR USE OF DRUGS, OTHER THAN PRESCRIBED DRUGS, IS PROHIBITED ON BOARD THE VESSEL.
3. THE CONSUMPTION OF ALCOHOL IS NOT ALLOWED ON BOARD.
4. UPON BOARDING THE VESSEL THE BLOOD ALCOHOL CONTENTS MAY NOT EXCEED 40 MG/100ML.
5. FAILURE TO COMPLY WITH THE ABOVE INSTRUCTIONS WILL RESULT IN DISCIPLINARY MEASURES AND MAY LEAD TO DISMISSAL
6. AT LEAST ONCE EACH MONTH ALL MEMBERS OF THE CREW MUST BE REMINDED OF THE ABOVE INSTRUCTIONS AND THE FACT MUST BE NOTED IN VESSEL'S LOGBOOK. ALSO IT IS UNDERSTOOD AND ACCEPTED THAT THE DRUGS AND ALCOHOL POLICY SHALL INCLUDE UNANNOUNCED AND RANDOM TESTING.

OWNERS SMOKING POLICY

1. SMOKING IS ONLY ALLOWED IN SPACES MARKED BY THE COMPANY AS DESIGNATED SMOKING AREAS
2. SMOKING IS STRICTLY FORBIDDEN IN PRIVATE CABINS, TAMPERING WITH SMOKE DETECTORS WILL LEAD TO INSTANT DISMISSAL
3. SMOKING IN GAS HAZARDOUS AREAS IS STRICTLY FORBIDDEN
4. FAILURE TO COMPLY WITH THE ABOVE INSTRUCTIONS WILL RESULT IN DISCIPLINARY MEASURES AND MAY LEAD TO DISMISSAL.

OWNERS ICT POLICY

1. THE COMPANY COMPUTERS, SOFTWARE AND INTERNET ARE INTENDED FOR BUSINESS RELATED USE ONLY
2. INSTALLATION OF SOFTWARE IS NOT ALLOWED WITHOUT APPROVAL OF THE ICT DEPARTMENT
3. ALL EMPLOYEES ARE AWARE THAT UPON USING ANTHONY VEDER EMAIL THEY ARE A VISIBLE REPRESENTATIVE OF THE COMPANY AND WILL ACT ACCORDINGLY

STANDARD COMPANY WORKING HOURS

THE SEAFARER IS EXPECTED TO WORK ALL HOURS AS ORDERED BY THE MASTER AND OR CHIEF ENGINEER WHILE MAXIMUM WORKING HOURS ARE DEFINED BY STCW AND MLC AS SPECIFIED IN THE HR MARINE MANUAL.

ANTHONY VEDER STANDARD WORKING ARRANGEMENT:

1. MONDAY – FRIDAY ; 10 HRS
2. SATURDAY; 8 HRS
3. SUNDAY; 4 HRS

ONLY UNDER SPECIAL CIRCUMSTANCES ON ORDER OF THE MASTER, THESE MINIMUM WORKING HOURS MAY BE REDUCED.

THESE MATTERS ARE TO BE SPECIFICALLY DRAWN TO THE NOTICE OF ANY NEW CREW JOINING THE VESSEL.

IT IS THE DUTY OF THE MASTER AND ALL OFFICERS TO ENSURE THAT FOREGOING INSTRUCTIONS ARE ENFORCED.

ANTHONY VEDER REDERIJZAKEN B.V.
On behalf of shipowner

THE SEAFARER

Mrs. Yossy
Sr. Crewing officer

Mr. MUHAMMAD AJIB BASUKI PUTRA

STATEMENT OF DOMICILE

I HEREWITH DECLARE THAT I AM A RESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA AND I LIVE AT THE FOLLOWING ADDRESS:

Jl. Pisangan Timur No.38 Gg.AA2 Rt.002/07

Kec.Pisangan Lama Kel.Pulo Gadung

JAKARTA TIMUR

I CONFIRM THAT I HAVE NO RESIDENCE IN THE NETHERLANDS.

THE SEAFARER

Mr. MUHAMMAD AJIB BASUKI PUTRA

NO	SEAFARER NAME	RANK	VESSEL	EVALUATION TYPE	DATE OF EVALUATION	RESPONSIBILITIES	KNOWLEDGE	VALUE	READY FOR PROMOTION	EVALUATED BY	REMARKS	PERSONAL GOALS NEXT TERMS	OVERALL QUALITY
1	Mohamad Holik	Bosun	CPAL		12/08/2018	In line with expectation	In line with expectation	In line with expectation	No			Improve English more	3
2	Abdul Wahid	AB	CACT		12 March 2018	Above expectations	In line with expectations	In line with expectations	Yes		Motivated person willing to learn, open with communication.		3
3	Mochamad Djupri	OS	CMON		22 March 2018	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No				2
4	Muhammad Naim	Bosun	CPAL		23 July 2018	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No		Good in safety briefing and drilling		2
5	Masykur	AB	CSTI		13 February 2018	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No			Still have to train with Bosun	2
6	Heru Mulyono	Bosun	CPAL		05 January 2018	In line with expectations	Above expectations	In line with expectations	No			1 more contract to promote JOff	3
7	Herman Abidin	Bosun	CPAR		25 September 2018	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No		well trained new bosun		4
8	Muhammad Nur Wachid	Bosun	CPAL		12 April 2018	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No				4
9	Mohammad Dofir	AB	CMED		29 April 2018	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No				3
10	Yohanes Leonard Erik	AB	CPAL		28 February 2018	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No				3

*1-5 Quality Standard

NO	SEAFARER NAME	RANK	VESSEL	EVALUATION TYPE	DATE OF EVALUATION	RESPONSIBILITIES	KNOWLEDGE	VALUE	READY FOR PROMOTION	EVALUATED BY	REMARKS	PERSONAL GOALS NEXT TERMS	OVERALL QUALITY
1	Mohamad Holik	Bosun	CPAL		12/08/2019	In line with expectation	In line with expectation	In line with expectation	No			Improve English more	3
2	Abdul Wahid	AB	CACT		12 March 2019	Above expectations	In line with expectations	In line with expectations	Yes		Motivated person willing to learn, open with communication.		3
3	Mochamad Djupri	OS	CMON		22 March 2019	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No				3
4	Muhammad Naim	Bosun	CPAL		23 July 2019	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No		Good in safety briefing and drilling		3
5	Masykur	AB	CSTI		13 February 2019	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No			Still have to train with Bosun	2
6	Heru Mulyono	Bosun	CPAL		05 January 2019	In line with expectations	Above expectations	In line with expectations	No			1 more contract to promote JOff	3
7	Herman Abidin	Bosun	CPAR		25 September 2019	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No		well trained new bosun		4
8	Muhammad Nur Wachid	Bosun	CPAL		12 April 2019	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No				3
9	Mohammad Dofir	AB	CMED		29 April 2019	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No				3
10	Yohanes Leonard Erik	AB	CPAL		28 February 2019	In line with expectations	In line with expectations	In line with expectations	No				2

*1-5 Quality Standard



PT EQUINOX BAHARI UTAMA

CREW PROCEDURES

MANUAL CONTROL	
MANUAL NUMBER	MASTER
AUTHORIZED BY	DIRECTOR
CONTROLLED COPY	

PT. EQUINOX BAHARI UTAMA

GLOBE BUILDING 5TH FLOOR
JL. BUNCIT RAYA KAV. 31 – 33
JAKARTA 12740
INDONESIA

QHSE SYSTEM COMPLYING WITH THE REQUIREMENTS OF
IMO'S - ISM CODE, FOR THE SAFE OPERATION OF SHIPS AND POLLUTION PREVENTION,
ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007
AND DNV GL CMO RPS


This document is the property of PT.Equinox Bahari Utama (EBU). Total or partial reproduction and/or utilization of this document are forbidden without prior agreement written authorization of PT. PT.Equinox Bahari Utama (EBU).


	PT EQUINOX BAHARI UTAMA		Controlled Documentation List	
	CREW MANUAL CONTROLLED DOCUMENTATION LIST		Date: May.18 Rev: 01	
CREW MANUAL CONTROLLED DOCUMENTATION LIST				
TAB	CODE	TITLE OF DOCUMENT	REV.	ISSUE DATE
		CREW PROCEDURES		
1	CM-01	MLC IMPLEMENTATION	00	December 17
2	CM-02	MINIMUM REQUIREMENTS FOR SEAFARERS	00	December 17
3	CM-03	SEAFARER AWARENESS, TRAINING & EVALUATION	00	December 17
4	CM-04	MANNING AGENT CONTROL	00	December 17
5	CM-05	SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENTS	00	December 17
6	CM-06	PAYMENT OF WAGES	00	December 17
7	CM-07	MANNING LEVELS, HOURS OF WORK / REST	00	December 17
8	CM-08	ACCOMMODATION AND RECREATIONAL FACILITIES	00	December 17
9	CM-09	FOOD & CATERING	00	December 17
10	CM-10	MEDICAL CARE	00	December 17
11	CM-11	DRUGS & ALCOHOL	00	December 17
12	CM-12	SAFETY AND ACCIDENT PREVENTION	00	December 17
13	CM-13	ONBOARD HYGIENE	00	December 17
14	CM-14	SEAFARER REPATRIATION	00	December 17
15	CM-15	HEALTH PROTECTION & DISEASE PREVENTION	00	December 17
16	CM-16	OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY PROGRAMME	00	December 17
17	CM-17	ONBOARD COMPLAINTS	01	March 18
18	CM-18	MANNING COMPANY'S PROCEDURES	01	March 18
19	CM-19	CYBER SECURITY AND RISK	01	May 18
20	CM-20	MANAGEMENT RESPONSIBILITY AND AUTHORITY	00	October 2018
21	CM-21	QHSE MANAGEMENT SYSTEM	00	October 2018
22	CM-22	CONTRACT REVIEW	00	October 2018
23	CM-23	DESIGN CONTROL	00	October 2018
24	CM-24	DOCUMENT AND DATA CONTROL	00	October 2018
25	CM-25	PURCHASING	00	October 2018
26	CM-26	CONTROL OF CUSTOMER'S OR OWNER PROPERTY	00	October 2018
27	CM-27	IDENTIFICATION AND TRACEABILITY	00	October 2018
28	CM-28	PROCESS CONTROL	00	October 2018
29	CM-29	COMPANY'S QHSE MANAGEMENT SYSTEM	00	October 2018
30	CM-30	CREWING	00	October 2018
31	CM-31	COMMUNICATION	00	October 2018
32	CM-32	INSPECTION AND TEST STATUS	00	October 2018
33	CM-33	CONTROL OF NON-CONFORMANCE	00	October 2018
34	CM-34	CORRECTIVE AND PREVENTIVE ACTION	00	October 2018
35	CM-35	HANDLING, STOWAGE, PACKAGING AND PRESERVATION	00	October 2018
36	CM-36	CONTROL OF QHSE RECORDS	00	October 2018
37	CM-37	CONTROL OF QHSE AUDITS	00	October 2018
38	CM-38	RECRUITMENT, TRAINING AND EVALUATION	00	October 2018
39	CM-39	SERVICING	00	October 2018
40	CM-40	STATISTICAL TECHNIQUE	00	October 2018
41	CM-41	ENVIRONMENTAL ASPECT EVALUATION	00	October 2018
42	CM-42	LEGISLATION IDENTIFICATION AND REGISTER	00	October 2018
43	CM-43	SETTING OBJECTIVE AND TARGETS	00	October 2018
44	CM-44	MONITORING, MEASUREMENTS AND COMPLIANCES	00	October 2018
45	CM-45	COMMUNICATION AND COMPLAINT	00	October 2018
46	CM-46	CUSTOMER SATISFACTION MEASUREMENT	00	October 2018
47	CM-47	ENERGY CONSERVATION	00	October 2018


CM-00_01 Crew Manual CDL


Page 1 of 3

		PT EQUINOX BAHARI UTAMA	Controlled Documentation List	
		CREW MANUAL CONTROLLED DOCUMENTATION LIST	Date: May.18 Rev: 01	
TAB	CODE	TITLE OF DOCUMENT	REV.	ISSUE DATE
48	CM-48	EMERGENCY RESPONSE AND CONTACT LIST	00	October 2018
49	CM-49	EMERGENCY RESPONSE AND CONTACT LIST	00	October 2018
50	CM-50	EMERGENCY RESPONSE AND CONTACT LIST	00	October 2018
51	CM-51	IT BACK UP DATA	00	October 2018
52	CM-52	IT RECOVER DATA	00	October 2018
20		CREW POSTERS		
	CREW-01	VESSEL ORGANIZATIONAL CHART	00	December 17
	CREW-02	CREW CERTIFICATION REQUIREMENTS	00	December 17
	CREW-03	ESSENTIAL INSTRUCTIONS TO SEAFARERS	00	December 17
	CREW-04	ANNUAL TRAINING PROGRAM	00	December 17
	CREW-05	ONBOARD COMPLAINTS	00	December 17
	CREW-06	FOOD TEMPERATURE CONTROL	00	December 17
	CREW-07	GALLEY HYGIENE	00	December 17
	CREW-08	SEAFARER PHYSICAL CONDITION	00	December 17
	CREW-09	WATCH & REST HOURS POSTER	00	December 17
	CREW-10	FATIGUE MANAGEMENT	00	December 17
	CREW-11	HEALTH PROTECTION & DISEASE PREVENTION	00	December 17
	CREW-12	WATER SANITATION MEASURES	00	December 17
	CREW-13	FOOD & WATER SAFETY ASSESSMENT	00	December 17
	CREW-14	WARNING SIGNS OF FATIGUE	00	December 17
	CREW-15	FIGHTING FATIGUE	00	December 17
	CREW-16	PROTECTION AGAINST NOISE	00	December 17
	CREW-17	PROTECTION AGAINST VIBRATION	00	December 17
	CREW-18	OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY POLICY	00	December 17
	CREW-19	PPE MATRIX	00	December 17
	CREW-20	LAUNDRY SYSTEMS SAFETY	00	December 17
	CREW-21	CYBER SECURITY	00	May 18
21		CREW FORMS		
	C-01	ONBOARD SAFETY FAMILIARIZATION CHECKLIST	00	December 17
	C-02	DECK DEPARTMENT FAMILIARIZATION	00	December 17
	C-03	ENGINE DEPARTMENT FAMILIARIZATION	00	December 17
	C-04	GALLEY DEPARTMENT FAMILIARIZATION	00	December 17
	C-05	MLC FAMILIARIZATION	00	December 17
	C-06	OFFICERS SMS FAMILIARIZATION CHECKLIST	00	December 17
	C-07	RECORDS OF HOURS OF WORK-REST	00	December 17
	C-08	SHIPBOARD WORKING ARRANGEMENTS	00	December 17
	C-09	SEAFARER INJURY AND ILLNESS MEDICAL RECORD	00	December 17
	C-10	ALCOHOL TEST LOG	00	December 17
	C-11	ACCOMMODATION & LIVING CONDITION CHECKLIST	00	December 17
	C-12	CATERING FACILITIES HYGIENE CHECKLIST	00	December 17
	C-13	ONBOARD COMPLAINT	00	December 17
	C-14	TRAINING REPORT	00	December 17
	C-15	SEAFARER EVALUATION REPORT	00	December 17
	C-16	SHIPBOARD OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SELF-ASSESSMENT	00	December 17
	C-17	MONTHLY OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH INSPECTION REPORT	00	December 17
	C-18	MLC AUDIT REPORT	00	December 17
	C-19	PERSONAL INJURY REPORT	00	December 17
	C-20	SEAFARER WARNING NOTICE	00	December 17
	C-21	MANNING OFFICE ASSESSMENT REPORT	00	December 17
CM-00_01 Crew Manual CDL				Page 2 of 3

	PT EQUINOX BAHARI UTAMA CREW MANUAL - CREW PROCEDURES MLC IMPLEMENTATION	Procedure CM-01 Date: Dec.17 Rev: 00
<p>1. LAWS AND REGULATIONS</p> <p>In addition to Company's instructions, the Crewing Manager and team must also understand the laws and government regulations applicable to the vessel regarding Maritime Labour. These laws and regulations must be complied with strictly. Company's instructions are intended to supplement and not replace statutory or classification society regulations. Applicable codes, guidelines and standards recommended by IMO, Flag State Administrations, classification societies and industry organizations shall also be taken into account.</p> <p>2. INSTRUCTIONS AND GUIDANCE</p> <p>The Company is committed to provide all managed vessels with</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The necessary information regarding the Company's Safety Management System and other rules, 2. Regulations, instructions and guidelines related to the implementation of a safe and pollution free environment on board. 3. Regulations, instructions and guidelines related to the implementation, rights and protection of decent conditions of work for seafarers <p>Such references shall be available to all officers and crew in a language, or languages understood by them (English) as per relevant Safety Instruction regarding shipboard controlled documentation.</p> <p>Furthermore, a number of other references and publications regarding safety management and environmental protection are available in the office and vessels' library as per relevant Safety Instruction regarding shipboard controlled documentation. The Crewing Manager is responsible to ensure that seafarers on board have an adequate understanding of the rules, regulations, codes and other information related to their rank and duties.</p> <p>Furthermore, the Crewing Manager are responsible to ensure that safety and pollution prevention requirements, as defined in the major conventions (SOLAS, MARPOL, etc.) and the Company's management system are communicated to the ship's officers and crew and satisfied.</p> <p>Such communication and discussion of important safety and environmental issues take place during any suitable circumstances (such as Safety meetings, Safety drills etc.) and shall also be recorded in writing, when and if deemed necessary. Furthermore, all newly joining seafarers shall be familiarized to critical safety and environmental aspects.</p> <p>Additional instructions are forwarded to the vessels through daily correspondence, letters or circulars. It is stressed that</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instructions other than those contained in the SMS are complementary to those contained in the SMS. 2. SMS instructions should be followed at all times. 		

	PT EQUINOX BAHARI UTAMA CREW MANUAL - CREW PROCEDURES MLC IMPLEMENTATION	Procedure CM-01 Date: Dec.17 Rev: 00
<p>1. LAWS AND REGULATIONS</p> <p>In addition to Company's instructions, the Crewing Manager and team must also understand the laws and government regulations applicable to the vessel regarding Maritime Labour. These laws and regulations must be complied with strictly. Company's instructions are intended to supplement and not replace statutory or classification society regulations. Applicable codes, guidelines and standards recommended by IMO, Flag State Administrations, classification societies and industry organizations shall also be taken into account.</p> <p>2. INSTRUCTIONS AND GUIDANCE</p> <p>The Company is committed to provide all managed vessels with</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The necessary information regarding the Company's Safety Management System and other rules, 2. Regulations, instructions and guidelines related to the implementation of a safe and pollution free environment on board. 3. Regulations, instructions and guidelines related to the implementation, rights and protection of decent conditions of work for seafarers <p>Such references shall be available to all officers and crew in a language, or languages understood by them (English) as per relevant Safety Instruction regarding shipboard controlled documentation.</p> <p>Furthermore, a number of other references and publications regarding safety management and environmental protection are available in the office and vessels' library as per relevant Safety Instruction regarding shipboard controlled documentation. The Crewing Manager is responsible to ensure that seafarers on board have an adequate understanding of the rules, regulations, codes and other information related to their rank and duties.</p> <p>Furthermore, the Crewing Manager are responsible to ensure that safety and pollution prevention requirements, as defined in the major conventions (SOLAS, MARPOL, etc.) and the Company's management system are communicated to the ship's officers and crew and satisfied.</p> <p>Such communication and discussion of important safety and environmental issues take place during any suitable circumstances (such as Safety meetings, Safety drills etc.) and shall also be recorded in writing, when and if deemed necessary. Furthermore, all newly joining seafarers shall be familiarized to critical safety and environmental aspects.</p> <p>Additional instructions are forwarded to the vessels through daily correspondence, letters or circulars. It is stressed that</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instructions other than those contained in the SMS are complementary to those contained in the SMS. 2. SMS instructions should be followed at all times. 		

	PT EQUINOX BAHARI UTAMA CREW MANUAL - CREW PROCEDURES MLC IMPLEMENTATION	Procedure CM-01 Date: Dec.17 Rev: 00
<ol style="list-style-type: none"> 5. Conduct occupational health and safety audits according to company procedures defined within this manual. 6. Arranging the distribution of booklets, leaflets and other advisory material regarding maritime labour. 7. Supervising the display of posters and notices related to MLC implementation, replacing and renewing them regularly. 8. Encouraging members of the crew to submit ideas and suggestions for improving life onboard as well as to share any complaints that may arise and resolve them. 9. Effect communication of new requirements or advice in relevant shipping legislation, company and ship's rules and instructions related to occupational health, safety & hygiene onboard. 10. Report directly to the CMO for issues related to seafarers' employment agreements and payment of wages 11. Proper implementation and compliance with company's policy and occupational health and safety programme. 12. Arrange to conduct routine inspections and ensure that any conditions aboard the vessel not in substantial compliance with the applicable provisions of the accident prevention code or codes currently approved by the Flag State are brought to the prompt attention of the Master. 		
6. SHIP SAFETY REPRESENTATIVE		
<p>Ship's Safety Meetings are open for all Crew onboard to participate. In case that no ratings are participating onboard safety meetings then a Ship Safety Representative should be appointed in accordance to Company Procedures stated below</p>		
<p>The role of the Ship's Safety Representative has been appointed to the Shipboard MLC Officer (SMO). The Ship's Safety Representative will participate in meetings of the ship's safety committee.</p>		
<p>The seafarers that may be appointed as Ship Safety Representatives and participate in safety meetings have the authority to:</p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspect the safety equipment and appliances and report any non-conformities to the safety committee 2. Report to the SMO any unsafe acts and unsafe practices and discussing them on the next safety meeting 3. Report any occupational health and safety issues to the SMO 4. Propose to the SMO any additional safety measures or procedures that they consider are required in order to enhance company's occupational health and safety programme 		
7. VESSEL'S CERTIFICATION		
<p>Vessel's certificates (Originals) shall be kept on board on a separate file always at the disposal of Inspectors, Port Authorities, Agents, Class surveyors. They are properly handed-over to the relieving Master and are given to Port Authorities when required.</p>		
<p>Superseded certificates should be immediately removed from file.</p>		
<p>The Safety Manager is responsible to ensure that the company holds a valid DOC and each vessel managed holds a valid SMC in accordance with the requirements of the ISM Code. Company ensures that a copy of DOC will always be available onboard and that original SMC will be forwarded to the vessel.</p>		
CM-01_0 (MLC Implementation) Page 4 of 12		

	PT EQUINOX BAHARI UTAMA CREW MANUAL - CREW PROCEDURES MINIMUM REQUIREMENTS FOR SEAFARERS	Procedure CM-02 Date: Dec.17 Rev: 00
<p>while the seafarer is on board.</p> <p>Each medical certificate shall state in particular that:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. the hearing and sight of the seafarer concerned, and the colour vision in the case of a seafarer to be employed in capacities where fitness for the work to be performed is liable to be affected by defective colour vision, are all satisfactory; and 2. the seafarer concerned is not suffering from any medical condition likely to be aggravated by service at sea or to render the seafarer unfit for such service or to endanger the health of other persons on board. <p>Unless a shorter period is required by reason of the specific duties to be performed by the seafarer concerned or is required under STCW:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a medical certificate shall be valid for a maximum period of two years unless the seafarer is under the age of 18, in which case the maximum period of validity shall be one year; 2. a certification of colour vision shall be valid for a maximum period of six years. <p>In urgent cases the Flag State may permit, by issuing an exemption letter or equivalent, a seafarer to work without a valid medical certificate until the next port of call where the seafarer can obtain a medical certificate from a qualified medical practitioner, provided that:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. provided that the period of work without a valid certificate does not exceed three months; and 2. the seafarer concerned is in possession of an expired medical certificate expired within the past six (6) months. <p>Any seafarer who has been refused a certificate or has had a limitation imposed on their ability to work shall be given the opportunity to have a further examination by another independent medical practitioner or by an independent medical referee.</p> <p>The Company is responsible to monitor the validity of medical certificates of all seafarers employed by the company, on a monthly basis and upon signing onto the ship. Furthermore, when a certificate is to expire the Company is responsible to take all appropriate actions in order arrange for the issuance of new medical certificates for the seafarers.</p> <p>If the period of validity of a certificate expires in the course of a voyage, the certificate shall continue in force until the next port of call where the seafarer can obtain a medical certificate from a qualified medical practitioner, provided that the period shall not exceed three months. The Master is responsible to communicate the new medical certificate to the Office.</p> <p>The medical certificates for seafarers working on ships ordinarily engaged on international voyages must as a minimum be provided in English.</p> <p>3.1.2 Qualified Medical Practitioners</p> <p>The medical certificate of a seafarer should be issued by a duly qualified medical practitioner or, in the case of a certificate solely concerning eyesight, by a person recognized by the competent authority as qualified to issue such a certificate. Practitioners must enjoy full professional independence in exercising their medical judgment in undertaking medical examination procedures.</p> <p>The Company, under the supervision of the Crew Manager, is responsible for identifying and maintaining a list of qualified medical practitioners, including practitioners recognized by the flag</p>		
CM-02_0 (Minimum Requirements for Seafarers)		Page 3 of 6


3.1.3 Seafarer Physical Condition Requirements


A seafarer must maintain a healthy physical & mental condition in order to be qualified for the duty assignment that he undertakes and must be in possession of all body faculties necessary in fulfilling the requirements of the seafaring profession. The Company has set the following minimum requirements for the employment of seafarers onboard the Company's Vessels

1. **Hearing:** All seafarers must have hearing unimpaired for normal sounds and be capable of hearing a whispered voice in better ear at 15 feet (4.57 m) and in poorer ear at 5 feet (1.52 m).
2. **Eyesight:** (a) **Deck officer** seafarers must have (either with or without glasses) at least 20/20(1.00) vision in one eye and at least 20/40 (0.50) in the other. If the applicant wears glasses, he must have vision without glasses of at least 20/160 (0.13) in both eyes. Deck officer applicants must also have normal color perception and be capable of distinguishing the colors red, green, blue and yellow. (b) **Engineer and radio officer** seafarers must have (either with or without glasses) at least 20/30 (0.63) vision in one eye and at least 20/50 (0.40) in the other. If the applicant wears glasses, he must have vision without glasses of at least 20/200 (0.10) in both eyes. Engineer and radio officer applicants must also be able to perceive the colors red, yellow and green.
3. **Dental:** Seafarers must be free from infections of the mouth cavity or gums.
4. **Blood Pressure:** Seafarers blood pressure must fall within an average range, taking age into consideration.

CM-02_0 (Minimum Requirements for Seafarers)

Page 4 of 6

	PT EQUINOX BAHARI UTAMA	Procedure CM-02
	CREW MANUAL - CREW PROCEDURES MINIMUM REQUIREMENTS FOR SEAFARERS	Date: Dec.17 Rev: 00
<ol style="list-style-type: none">5. Voice: Deck/Navigational officer applicants and Radio officer applicants must have speech which is unimpaired for normal voice communication.6. Vaccinations: All seafarers must be vaccinated according to the requirements indicated in the WHO publication, International Travel and Health, Vaccination Requirements and Health Advice, and shall be given advice by the certified physician on immunizations. If new vaccinations are given, these shall be recorded.7. Diseases or Conditions: Seafarers afflicted with any of the following diseases or conditions shall be disqualified: epilepsy, insanity, senility, alcoholism, tuberculosis, acute venereal disease or neurosyphilis, AIDS, and/or the use of narcotics.8. Physical Requirements: (a) Seafarers who serve as able seamen, bosun, GP-1, ordinary seaman and junior ordinary seaman must meet the physical requirements for a deck/navigational officer's certificate. (b) Applicants for fireman/watertender, oiler/motorman, pumpman, electrician, wiper, tankerman and survival craft/rescue boat crewman must meet the physical requirements for an engineer officer's certificate. <p>Seafarers that have been refused a certificate or have had a limitation imposed on their ability to work, in particular with respect to time, field of work or trading area, shall be given the opportunity to have a further examination by another independent medical practitioner or by an independent medical referee.</p>		

	<p align="center">PT EQUINOX BAHARI UTAMA</p> <p align="center"><i>CREW MANUAL - CREW PROCEDURES</i></p> <p align="center">SEAFARER AWARENESS, TRAINING & EVALUATION</p>	<p align="center">Procedure CM-03</p> <p align="center">Date: Dec.17</p> <p align="center">Rev: 00</p>
<p>Chief Engineer). This report shall be signed by both persons and a copy of it shall be sent to the Office.</p> <p>1.4 Onboard Familiarization of Supernumeraries and Extra Crew</p> <p>All people onboard vessels that are not engaged as crew members with vessel's operations (e.g. Port Captains, Repairing Teams, etc.) shall be considered as supernumeraries.</p> <p>The Master is responsible to ensure that all supernumeraries and other extra crew on board vessel are familiarized regarding safety matters in accordance with the relevant "On Board Safety Familiarization Checklist".</p> <p>More specifically, the Chief Officer or other delegated Officer should familiarize all supernumeraries by using the relevant familiarization form.</p> <p>2. SEAFARERS TRAINING PROGRAM</p> <p>2.1 Training On Board</p> <p>The Master is responsible to ensure that an on-board training program is implemented in accordance with identified training needs and Company's procedure & instructions.</p> <p>This training shall be implemented through:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Safety and Pollution Prevention Drills and Tests. 2. Safety Meetings. 3. Field instructions (instructions given during work.). 4. Training sessions and presentations (every vessel is equipped with a set of training tools – manuals, CDs / DVDs / CBTs - upon which the training sessions are based). <p>The guidance provided in relevant Safety Instructions regarding annual drills and training program should be taken into consideration for the proper execution of that program. The Master shall report to the office the progress of the on-board training program of the seafarers by forwarding a copy of the "Training Report".</p> <p>For training on security issues please refer to the vessel specific Ship Security Plan.</p> <p>Deck and Engine Cadets should be trained as necessary and appropriate entries should be made in the Cadet Record Book.</p> <p>2.2 Training Ashore</p> <p>The Company monitors seminars/courses available in the market, which are related to possible training needs of the Company's seafarers.</p> <p>The decision to send seafarers to such training courses is taken by the Safety Manager in accordance with the recorded outstanding training needs, which are identified, and the seafarer's availability.</p> <p>Where appropriate, after the completion of training, the Safety Manager keeps certificates issued and appropriate entries are carried out in the seafarer's personal records.</p>		
CM-03_0 (Seafarer Awareness, Training & Evaluation)		Page 3 of 6