

PENINGKATAN KINERJA CREW KAPAL UNTUK MENGURANGI TERJADINYA RESIKO KECELAKAAN DI KM. BAHARI 21

IMAM RAMADHAN NAINGGOLAN
Akademi Maritim Belawan (AMB Medan)

ABSTRAK

Semua kecelakaan kerja dapat dihindari dan keselamatan kerja dapat di tingkatkan apabila para pekerja atau team kerja mau mengikuti prosedur keselamatan kerja atau *check list* keselamatan kerja dengan benar sesuai kebijakan *Safety Management Manual* dari perusahaan sebagai wujud dari pelaksanaan *International safety Management (ISM) Code*, apalagi di dukung oleh Sumber Daya Manusia yang berpengalaman serta adanya kepedulian dari perusahaan pemilik kapal dan pencarter kapal itu sendiri. Dari data-data di atas sering saya jumpai kesalahan dalam penggunaan alat- alat keselamatan kerja, bahkan di kapal saya sering saya jumpai *crew* kapal kurang paham prosedur kerja dan penggunaan alat-alat keselamatan kerja.

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa : 1) Kurangnya pengawasan pelaksanaan manajemen keselamatan kerja disebabkan karena kurangnya pengetahuan pengawas terhadap prosedur keselamatan kerja dan kurang tegasnya pengawas terhadap manajemen keselamatan kerja pada saat melaksanakan tugasnya sehingga terjadi kecelakaan kerja dan menyebabkan banyak ABK yang bekerja tidak sesuai prosedur kerja dan mengabaikan manajemen keselamatan kerja yang berakibat dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja saat melaksanakan pekerjaan di atas kapal. 2) Kurangnya sosialisasi manajemen keselamatan kerja pada ABK di kapal menyebabkan ABK yang kurang paham tentang tugas dan tanggung jawab dan kurangnya pengetahuan semua ABK tentang pelaksanaan prosedur keselamatan kerja. 3) Kurangnya kesadaran ABK terhadap keselamatan dalam menjalin pekerjaan di atas kapal.

Kata Kunci : Kinerja; Crew; Resiko_Kecelakaan

PENDAHULUAN

Angkutan transportasi laut merupakan moda transportasi yang sarat akan regulasi (aturan). Sejak kapal dipesan untuk dibangun hingga kapal beroperasi, selalau ada peraturan yang harus dipatuhi dan di dalam proses pelaksanaannyapun selalu dilakukan pengawasan. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya mewujudkan keadaan terpenuhinya persyaratan keselamatan dan keamanan yang menyangkut angkutan diperairan.

Kecelakaan laut yang menelan banyak korban jiwa dan harta benda terjadi bergantian. Akar penyebab kecelakaan laut belum ditangani secara serius sehingga bahaya selalu mengintai pengguna jasa angkutan setiap saat.

Menurut Capt. Bambang pada data statistic IMO (*International Maritime Organization*) menunjukkan bahwa 80% dari semua kecelakaan laut disebabkan oleh kesalahan manusia (*Human error*), dimana 60% merupakan kesalahan manajemen seperti kesalahan dalam mengoperasikan kapal atau secara sadar memuat muatan dalam kapal secara berlebihan dan 40% kerana kurangnya kemampuan *crew* kapal dalam menjalankan serta mengatasi berbagai

permasalahan yang timbul saat bekerja diatas kapal yang terjadi karena tidak di aplikasikannya konvensi STCW 197/95 (*Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarer*) yang berisi tentang persyaratan pendidikan atau pelatihan yang harus dipenuhi oleh *crew* kapal untuk bekerja sebagai pelaut.

Semua kecelakaan kerja dapat dihindari dan keselamatan kerja dapat di tingkatkan apabila para pekerja atau team kerja mau mengikuti prosedur keselamatan kerja atau *check list* keselamatan kerja dengan benar sesuai kebijakan *Safety Management Manual* dari perusahaan sebagai wujud dari pelaksanaan *International safety Management (ISM) Code*, apalagi di dukung oleh Sumber Daya Manusia yang berpengalaman serta adanya kepedulian dari perusahaan pemilik kapal dan pencarter kapal itu sendiri. Dari data-data di atas sering saya jumpai kesalahan dalam penggunaan alat- alat keselamatan kerja, bahkan di kapal saya sering saya jumpai *crew* kapal kurang paham prosedur kerja dan penggunaan alat-alat keselamatan kerja.

PEMBAHASAN

Untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja, maka penulis mencari pemecahan masalah atau solusi dalam rangka meningkatkan disiplin ABK untuk keselamatan kerja di KM. BAHARI 21 diantaranya yaitu sebagai berikut:

Mengapa pengawasan tidak maksimal terhadap keselamatan kerja

Dari permasalahan tersebut diatas, penulis menganalisis dan mencari solusi pemecahannya sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan sosialisasi kepada pengawas mengenal pelaksanaan manajemen keselamatan
- b. Pada waktu perekrutan *Safety Officer* maupun anak buah kapal sebelum naik ke kapal pihak perusahaan bagian keselamatan khususnya dalam hal ini adalah DPA dengan dibantu oleh *Company Safety Officer* harus lebih meningkatkan lagi dengan waktu yang cukup pengsosialisasian dan pembinaan awal (*briefing*) terhadap *Safety Officer* yang akan di tempatkan dikapal. Didalam pensosialisasian dan pembinaan awal pelaksanaan *ISM Code* tersebut diutamakan kepada *Safety Officer* mengenai kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaan *ISM*.
- c. Code dikapal yang salah satunya adalah pelaksanaan SMS manual. Perusahaan harus menjelaskan apakah itu SMS Manual, apakah itu prosedur-prosedur keselamatan kerja, tujuan dan manfaatnya, menjelaskan bagaimana cara melaksanakannya dan pengawasannya, serta cara membuat laporan kerjanya, juga menjelaskan akibatnya

kalau tidak melaksanakannya.

Tentu dengan langkah pensosialisasian dan pembinaan awal seperti ini di harapkan agar bagi perwira kapal terutama kepada *Chief Officer* dan *ShipSafety Officer* diatas kapal yang baru atau belum pernah berpengalaman akan mengerti, bagi ABK yang telah berpengalaman untuk mengingat kembali pelaksanaan ISM Code tersebut sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mereka sebagai pengawas terhadap pengawasan pelaksanaan prosedur keselamatan kerja tersebut.

Sanksi adalah perlakuan tertentu yang sifatnya tidak mengenakkan atau menimbulkan penderitaan, yang diberikan kepada pihak pelaku karena melakukan perilaku atau tindakan yang menyimpang. Hukuman semestinya di berikan sebanding dengan kualitas penyimpangan yang dilakukan. Pemberian hukuman tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang.

Safety Officer yang tidak menjalankan tugas dengan baik hendaknya diberi sanksi agar kelalaian dan kesalahannya tidak terjadi lagi diwaktu yang akan datang. Sanksi tersebut berupa teguran dari Nakhoda apabila pada saat mengawasi kegiatan kerja *Safety Officer*, Nakhoda melihat ada beberapa pelanggaran yang dilakukan misalnya *Safety Officer* merokok bukan di area khusus merokok, atau dalam melakukan pekerjaan, *Safety Officer* tidak memberikan panutan yang baik dengan tidak menggunakan alat - alat keselamatan kerja saat menjalankan tugas.

Apabila sanksi berupa teguran atau peringatan yang diberikan oleh nakhoda masih tetap diabaikan oleh *Safety Officer* dan masih terus ada kelalaian dan pelanggaran yang dilakukan *Safety Officer* atau *crew* yang lain maka sanksi utama yaitu Nakhoda melaporkan *crew* tersebut ke perusahaan. Pihak Manajemen Perusahaan akan menegur langsung *crew* yang bermasalah tersebut atau mengirimkan surat peringatan . Apabila hal tersebut ternyata tidak dapat mengatasi masalah yang ada maka pihak manajemen perusahaan memberikan sanksi penurunan *crew* itu sebelum kontrak kerjanya habis.

Hal tersebut dilakukan agar pelanggaran - pelanggaran yang dilakukan oleh *Safety Officer* tidak diikuti oleh ABK lainnya yang bekerja diatas kapal. Selain itu agar menjadi pelajaran bagi awak kapal atau ABK lainnya bahwa akan diberikan sanksi yang tegas bagi siapapun yang tidak disiplin dan melakukan pelanggaran, apalagi dampaknya berhubungan dengan keselamatan jiwa awak kapal. Pemberian sanksi ini juga bertujuan agar tidak terjadi kesalahan yang sama diwaktu yang akan datang,

sehingga manajemen keselamatan kerja dapat dipatuhi dan dijalankan dengan baik sehingga mencegah resiko kecelakaan kerja diatas kapal.

Dari permasalahan tersebut diatas, penulis menganalisa dan mencari solusi pemecahan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan sosialisasi manajemen keselamatan kerja kepada ABK diatas kapal
Sosialisasi sangat diperlukan bagi ABK yang akan bekerja diatas kapal minimal 3 hari setelah diatas kapal. Sosialisasi yang dilakukan tidak sampai 1 hari ternyata tidak efektif bagi ABK yang akan join diatas kapal. ABK yang baru join diatas kapal kurang mendapatkan sosialisasi karena jadwal kapal yang padat. Untuk mengatasinya ABK yang akan turun diikutkan lagi diatas kapal untuk mendampingi ABK yang baru yang akan menggantikan pekerjaannya.

ABK yang lama memberi pengarahan mengenai tugas- tugas yang harus dikerjakan, tanggung jawab dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan ABK yang lama tersebut. Pengarahan atau petunjuk yang diberikan ABK lama bertujuan agar ABK yang baru mengetahui dan mengerti manajemen kerja yang benar diatas kapal. Setelah itu Nakhodda memberitahu kepada perusahaan mengenai ABK lama yang masih mengikuti pelayaran mendampingi ABK baru, agar diberikan bonus sesuai dengan waktu tambahan selama diatas kapal.

Selain itu, ABK baru juga mendapat bimbingan dan pengarahan dari *Safety Officer*. Dengan memberikan bimbingan dan pengenalan awal secara bijaksana terhadap ABK yang baru naik kapal. *Safety Officer* akan menjelaskan prosedur-prosedur yang berlaku diatas kapal, tentang keselamatan kerja dan peraturan-Peraturan dikapal sesuai dengan kebijakan perusahaan, termasuk pelaksanaan manajemen keselamatan kerja.

Safety officer melaksanakan pengarahan secara rutin. Pengarahan tersebut berupa sosialisasi manajemen keselamatan kerja yang dikerjakan setiap dua kali dalam sebulan. Sosialisasi ini bertujuan agar ABK dapat mengambil pelajaran berharga, dimana dalam pengarahan tersebut safety Officer memberikan program yang berkaitan tentang pentingnya keselamatan kerja. Program tersebut diantaranya berupa pengarahan, pelatihan dan penayangan video - video tentang manajemen keselamatan kerja yang apabila tidak diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan diatas kapal maka akan menimbulkan bahaya dan resiko kecelakaan kerja. Dengan meningkatkan sosialisasi

manajemen keselamatan kerja terhadap ABK diatas kapal dengan memberikan pengarahan dari ABK lama dan bimbingan prosedur keselamatan kerja dari *Safety Officer*. Hal tersebut dapat memberikan pengetahuan tentang Manajemen keselamatan kerja agar ABK dapat mengetahui dan mengerti tugas dan tanggung jawabnya serta meningkatkan kesadaran ABK akan pentingnya keselamatan kerja diatas kapal.

b. Pelatihan khusus untuk mualim I oleh perusahaan

Mualim I adalah seseorang yang bertanggung jawab penuh atas keselamatan kerja dan memegang peranan sebagai pengawas kerja ABK dan memberikan instruksi kepada kepala kerja (Bosun). Selain itu, *chief Officer* memiliki kewajiban untuk menjelaskan manajemen kerja dan keselamatan kerja, mengawasi ABK untuk disiplin serta memperingatkan ABK apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan manajemen kerja maupun keselamatan kerja tersebut.

Untuk mendapatkan *chief officer* yang berkualifikasi, perusahaan melakukan sistem merekrut *chief officer* yang profesional dan berpengalaman di bidangnya. Perusahaan harus lebih selektif dalam hal penerimaan *chief officer* yang hendak bekerja diatas kapal. Seorang *chief Officer* juga akan menjadi contoh atau panutan bagi ABK serta motor penggerak utama dilapangan, maka seorang *chief Officer* tidak hanya sekedar mengetahui manajemen, tetapi juga dapat menerapkan dalam pekerjaan sehari-hari diatas kapal. Misalnya pada saat berada di Area tempat kerja, dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja agar tidak membahayakan keselamatan jiwa *chief Officer* tersebut dan ABK lain akan mengikuti manajemen keselamatan kerja yang dilakukan *chief Officer*.

Upaya untuk meningkatkan pemahaman tentang manajemen kerja yang telah dibuat oleh perusahaan salah satunya memberikan pelatihan kepada *chief Officer* yang akan bekerja diatas kapal. Pelatihan tersebut menjelaskan manajemen kerja yang berisi tentang cara kerja, tugas dan tanggung jawab. Perusahaan juga senantiasa memberikan pelatihan khusus diatas kapal terhadap semua awak kapal disetiap ada kesempatan yang dinilai tidak mengganggu operasional kapal.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan atau dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan

untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi (Samsudin, 2010).

Perusahaan harus memberikan pelatihan tentang manajemen keselamatan kerja terhadap *chief Officer*. Tujuan dari pelatihan ini untuk mengevaluasi setiap hasil kerja dan memberikan masukan - masukan kepada *chief Officer* mengenai cara kerja sesuai dengan manajemen yang telah dibuat oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Manajemen harus tetap dilaksanakan walaupun pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan sudah berulang-ulang dilaksanakan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan lancar dan aman serta resiko kecelakaan kerja dapat di hindari.

Apabila *chief Officer* yang sudah bekerja diatas kapal kurang profesional dan memiliki pengetahuan yang minim mengenai manajemen keselamatan kerja, Nakhoda sebagai pimpinan dan pemegang kekuasaan tertinggi diatas kapal memberikan pengarahan dan pelatihan kepada *chief Officer*. Setelah itu nakhoda mencontohkan cara memberikan pelatihan dan briefing tentang manajemen keselamatan kerja terhadap ABK. Nakhoda juga memberikan buku pedoman tentang keselamatan kerja kepada *chief Officer* agar dapat dipelajari dan segera dipahami oleh *chief Officer*. Kemudian nakhoda mengawasi dan memperhatikan perkembangan *chief Officer* diatas kapal dalam menjalankan maupun mengarahkan prosedur keselamatan kerja yang wajib dipatuhi seluruh awak kapal sehingga tidak terjadi pelanggaran dan meminimalisir resiko kecelakaan kerja diatas kapal.

Faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja sebagian Anak Buah Kapal menurun ?

a. **Sumber Daya Manusia Yang Tidak Memadai**

Sebelum membahas masalah ini, perlu kita ingat kembali konsep dalam perilaku produsen, yaitu produktivitas marjinal yang semakin menurun (*diminishing marginal productivity*). Menurut prinsip ini, jika beberapa faktor produksi variabel (faktor produksi yang berubah-ubah seperti faktor tenaga kerja) meningkat, sementara faktor produksi lainnya tetap (seperti faktor modal, tanah, dan bahan baku), maka setelah melewati suatu titik tertentu, setiap tambahan satu produk (*marginal product output*) yang bersumber dari penambahan faktor variabel tersebut akan menurun.

Atas dasar prinsip ini, kita dapat melihat bahwa rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja di negara-negara Dunia Ketiga disebabkan oleh kurangnya faktor-faktor atau input "pelengkap" seperti modal dan kecakapan SDM yang penuh pengalaman. Hal ini tentu

saja membuat faktor-faktor produksi lainnya seperti tanah dan tenaga kerja tidak memiliki produktivitas yang tinggi.

b. Kesehatan Fisik Yang Rendah.

Rendahnya produktivitas di kebanyakan negara-negara berkembang juga bersumber dari lemahnya kekuatan dan kesehatan fisik para pekerja yang merupakan akibat dari rendahnya tingkat pendapatan. Dengan pendapatan yang pas-pasan, tentu saja sangat sulit bagi mayoritas penduduk negara-negara Dunia Ketiga untuk membeli dan mengkonsumsi makanan-makanan yang sehat dan padat gizi.

Seperti kita ketahui, kekurangan gizi semasa anak-anak dapat membatasi pertumbuhan mental dan fisik. Selain itu, menu makanan yang buruk dan tidak mencukupi, baik kualitas maupun kuantitasnya, serta standar higienis yang rendah, dapat menyebabkan kemunduran kesehatan tenaga kerja sehingga pada akhirnya mempengaruhi sikap dan kesungguhan serta perhatian orang-orang yang bersangkutan terhadap pekerjaan maupun terhadap masyarakat di sekitarnya. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara rendahnya standar hidup negara-negara berkembang, dengan kesehatan fisik dari sumber daya manusianya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan BAB IV, maka penulisan mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan pelaksanaan manajemen keselamatan kerja disebabkan karena kurangnya pengetahuan pengawas terhadap prosedur keselamatan kerja dan kurang tegasnya pengawas terhadap manajemen keselamatan kerja pada saat melaksanakan tugasnya sehingga terjadi kecelakaan kerja dan menyebabkan banyak ABK yang bekerja tidak sesuai prosedur kerja dan mengabaikan manajemen keselamatan kerja yang berakibat dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja saat melaksanakan pekerjaan di atas kapal.
2. Kurangnya sosialisasi manajemen keselamatan kerja pada ABK di kapal menyebabkan ABK yang kurang paham tentang tugas dan tanggung jawab dan kurangnya pengetahuan semua ABK tentang pelaksanaan prosedur keselamatan kerja.
3. Kurangnya kesadaran ABK terhadap keselamatan dalam menjalin pekerjaan di atas kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah mada University Press.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rifika Aditama
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Manulang, 2006. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta : Gadjah Mada.
- Widiyanti, Ninik. 1987. *Kejahatan Dalam Masyarakat dan Pencegahannya*. Jakarta : Bina Aksara
- Yayat, M. Herujito. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: P.T.Grasindo.
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. *Dasar-Dasar dan Administrasi Manajemen*. Ghalia Indonesia :Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sule dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.
- Silalahi, Gabriel. 2003. *Metode Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo : CV. Citra Media.
- Guidelines on the Application of the IMO International Safety Management (ISM) Code. Third Edition. 1996.