

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KESELAMATAN
PENGOPERASIAN KAPAL PADA PT. PELNI**

T H E S I S

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program
Magister Manajemen**



Oleh :

DATEP PURWA SAPUTRA

NIM : 971110281

NIRM : 973374010160246

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
I P W I
Jakarta
1999**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KESELAMATAN PENGOPERASIAN KAPAL
PADA PT PELNI**

Oleh :

DATEP PURWA SAPUTRA
NIRM 973374010160246

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis 25 Maret 1999

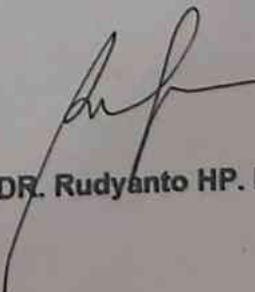
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima Thesis Pasca Sarjana

Program Magister Manajemen

Ketua Program,


(DR. Jen Z. A. Hans)

Dewan Pembimbing,


(DR. Rudyanto HP. Manulang MPH.)

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
IPWI
JAKARTA
1999**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan dengan dorongan keluarga, serta bimbingan para dosen di STIE IPWI, penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan karya tulis akhir / Thesis, yang berjudul :

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KESELAMATAN
PENGOPERASIAN KAPAL PADA PT. PELNI.**

Thesis ini disusun untuk melengkapi Tugas Akhir dalam rangka menyelesaikan Program Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia, Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. DR. Rudyanto HP. Manullang, MPH selaku Dosen Manajemen sumber daya manusia, sekaligus pembimbing penulisan Thesis, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan pengarahan.
2. Prof. DR. Kartomon Wirosuhardjo, MA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi- Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen dan Dosen Konsentrasi Studi Sumber daya manusia yang telah memberikan bekal pengetahuan yang sangat berguna.

3. DR. Jen Z. A. Hans selaku ketua Program Magister Manajemen STIE-IPWI, Jakarta.
4. Bapak Pimpinan dan seluruh staff karyawan PT. PELNI, yang telah membantu Penulis dalam mengumpulkan data yang diperlukan.
5. Dosen dan Staff Pengajar STIE-IPWI.
6. Pimpinan dan Staff Akademi Maritim Djadajat tempat Penulis mengajar.
7. Bapak dan Ibu serta seluruh sanak saudara yang telah memberikan dorongan dan do'a restu kepada penulis.
8. Istri tercinta, Ika Farida, anak-anak ku tercinta, Fathan, Luna dan Wira yang telah mendorong penulis belajar di STIE-IPWI dengan segala pengorbanannya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan Thesis ini.

Menyadari akan keterbatasan pengetahuan yang Penulis miliki, maka disadari sepenuhnya bahwa thesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Penulis mengharapkan Kritik dan Saran yang membangun demi perbaikan Thesis ini.

Akhirnya Penulis berharap semoga Thesis ini bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

Jakarta, Maret 1999

Datep Purwa Saputra

ABSTRAK

Masalah keselamatan menjadi prioritas utama dalam Pengoperasian kapal di laut, karena transportasi melalui laut memiliki resiko yang besar terhadap kecelakaan, maka dalam rangka meningkatkan Keselamatan Pengoperasian Kapal PT. PELNI mutlak harus melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara sungguh-sungguh dan teratur guna menciptakan Pelaut / Karyawan yang berkualitas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia harus sudah dimulai sejak awal pelaksanaan pengadaan pegawai, dilanjutkan dengan pelaksanaan penempatan pegawai, penilaian prestasi kerja, pendidikan dan latihan serta pengembangan karier. Pada prinsipnya di PT. PELNI telah melaksanakan sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mendukung kelancaran tugas dan tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan pada PT. PELNI, serta bagaimana keterkaitan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal yang sekaligus juga ingin mengetahui tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal pada PT. PELNI.

Untuk kelancaran penelitian maka di dukung oleh data yang dapat diperoleh melalui metode pengumpulan data baik melalui telaah dokumen (data sekunder) ataupun melalui penelitian lapangan dalam bentuk angket

(data primer). Dan selanjutnya data-data yang sudah terkumpul di analisis guna mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang ada diteliti.

Berdasarkan tabulasi data yang diperoleh, dilakukan perhitungan, kemudian hasil analisis dari data yang diperoleh diketahui bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan pada PT. PELNI dapat meningkatkan Keselamatan Pengoperasian Kapal.

Atas dasar hasil penelitian tersebut diusulkan bahwa sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. PELNI perlu ditingkatkan dengan memperhatikan sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku baik secara Nasional ataupun Internasional sehingga Tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal pada PT. PELNI terus terjamin.

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar.....	i
Abstrak.....	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Singkatan.....	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pokok Permasalahan.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran.....	5
1.6. Hipotesis.....	7
1.7. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya	13
2.3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18

2.4. Dasar Hukum Penyelenggaraan Keselamatan Pengoperasian Kapal.....	25
2.5. Pengertian Tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal.....	35
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	47
3.1. Metode Pengumpulan Data.....	47
3.2. Metode Analisis Data.....	54
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1. Keadaan Umum Perusahaan.....	59
4.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. PELNI.....	66
4.3. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. PELNI.....	77
4.4. Analisis Korelasi antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal.....	80
4.5. Pembahasan.....	84
4.6. Keterbatasan Penelitian.....	86
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Kesimpulan.....	87
5.2. Saran-Saran.....	88
Daftar Pustaka.....	90
Lampiran.....	
Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1	Posisi keadaan Armada dan Produktivitas PT. PELNI.....	65
2	Data Pegawai PT. PELNI menurut tempat tugas tahun 1996-1998.....	66
3	Usia Jabatan Puncak (Nakhoda) di kapal penumpang tahun 1999.....	77
4	Pengujian Hipotesis dari Nilai Jawaban Responden terhadap Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal.....	81

DAFTAR SINGKATAN

ABK	: Anak Buah Kapal.
BKI	: Biro Klasifikasi Indonesia.
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara.
DITJENLA	: Direktorat Jendral Perhubungan Laut.
DITKAPEL	: Direktorat Pelayaran dan Perkapal.
DIT.ARMATEK	: Direktorat Armada Tehnik.
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat.
GBHN	: Garis-Garis Besar Haluan Negara.
GMDSS	: Global Maritim Distress and Safety.
ISM-CODE	: Internasional Safety Manajement - Code
IMO	: Internasional Maritim Organization.
IMCO	: Inter-Govermental Maritim Consultative.
ISO	: Internasional Standart Organization.
KM	: Kapal Motor.
KEPRES	: Keputusan Presiden.
KP	: Koefisien Pitermination.
KUHD	: Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
MARPOL	: Marine Pollution.
MPR	: Majelis Permusyawaratan Rakyat.
PN	: Perusahaan Negara.

PT	: Perseroan Terbatas.
PP	: Peraturan Pemerintah.
PT.PELNI	: Perusahaan Terbatas (Persero) Pelayaran Nasional Indonesia.
P2TL	: Peraturan Pencegahan Tubrukan di Laut.
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa.
PEPUSKA	: Pengusaha Kapal-Kapal.
RLS	: Reguler Liner Service.
RS	: Rumah Sakit.
RI	: Republik Indonesia.
SOLAS	: Safety Of Life at Sea.
STCW	: Standards Training Certification Watchkeeping.
SMC	: Safety Manajement Certificat.
SMS	: Safety Manajement System (Sistem Manajemen Keselamatan)
SNI	: Standar Nasional Indonesia.
TAP	: Ketetapan.
TSP	: Tanker Safety and Pollution Prevention.
TE	: Telekomunikasi.
UU	: Undang-Undang.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Transportasi mempunyai peran penting dan strategis untuk memantapkan perwujudan wawasan Nusantara, memperkuat Ketahanan Nasional, dan mempererat hubungan antar bangsa dalam usaha mencapai tujuan Pembangunan Nasional.

Pentingnya transportasi tersebut tercermin pada penyelenggaraannya yang mempengaruhi semua aspek kehidupan bangsa dan negara serta semakin meningkatnya kebutuhan jasa angkutan bagi mobilitas manusia dan barang di dalam negeri serta dari luar negeri. Di samping itu, transportasi juga berperan sebagai penunjang, pendorong dan penggerak bagi pertumbuhan daerah yang berpotensi, namun belum berkembang, dalam upaya meningkatkan dan pemerataan pembangunan serta hasil-hasilnya.

Menyadari akan pentingnya peran transportasi, maka transportasi melalui laut sebagai salah satu moda transportasi Nasional yang dinamis dan mampu mengadaptasi kemajuan dimasa depan, mempunyai karakteristik dan keunggulan tersendiri dan mampu melakukan pengangkutan secara masal, menghubungkan dan menjangkau seluruh wilayah melalui perairan.

Selanjutnya pelayaran sebagai salah satu moda transportasi, penyelenggaraannya harus ditata dalam satu kesatuan sistem Transportasi Nasional secara terpadu dan mampu mewujudkan penyediaan jasa transportasi yang seimbang dengan tingkat kebutuhan dan terjadinya pelayanan angkutan yang selamat, aman, cepat, lancar, tertib, teratur, nyaman dan efisien, sehingga dapat terpenuhinya kebutuhan masyarakat.

Di dalam merealisasikan keperluan di atas maka Perusahaan Terbatas (Persero) Pelayaran Nasional Indonesia (PT. PELNI) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam akte pendirian PT. PELNI (PT. PELNI:1975) mengemban misi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya guna memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat pada sektor perhubungan pengangkutan laut sebagai tulang punggung angkutan laut nasional.

Namun demikian dalam memenuhi kebutuhan transportasi laut, akan dihadapkan pada faktor bahaya yang sangat tinggi karena pelayaran kapal di laut akan di jumpai adanya badai; taupan; kabut; ombak; arus; karang laut; pendangkalan dan bahaya-bahaya Navigasi lainnya. Di samping itu di laut tidak tersedia jalur trafik yang tetap, juga jarak alur lintas selalu berubah-ubah akan menjadikan bahwa transportasi melalui laut adalah suatu bentuk transportasi yang beresiko tinggi.

Dalam mengurangi resiko kecelakaan kapal maka para ahli perkapalan, pemilik kapal ataupun pemerintah telah berupaya

meningkatkan suatu teknologi bangunan kapal yang baik, dengan memenuhi peraturan-peraturan klasifikasi kelaikan kapal yang ditentukan oleh Badan Klasifikasi.

Ternyata persyaratan fisik / teknis yang diterapkan berdasar ketentuan Statutaria ataupun Badan Klasifikasi kenyataannya hanya mampu mencapai sebagian saja dari tujuan yang ingin dicapai dibidang keselamatan kapal.

Dapat kiranya penulis mengartikan bahwa resiko kecelakaan kapal di laut sampai saat ini masih besar walaupun peraturan-peraturan menyangkut kelaikan kapal sudah diterapkan.

Data-data tentang sebab-sebab terjadinya kecelakaan di laut pada kapal-kapal di Amerika tahun 1980 - 1990 yang dihimpun oleh International Maritime Organization (IMO) dari hasil analisa data ternyata 80% dari kecelakaan yang terjadi disebabkan oleh : "Organization and Management Problem" (data IMO tahun 1990) yang disimpulkan bahwa penyebab kecelakaan terjadi karena faktor manusianya (Human Error).

Data kecelakaan kapal di laut yang dihimpun oleh Direktorat Jendral Perhubungan Laut, Direktorat Perkapalan dan Pelayaran (DITKAPEL) juga menyimpulkan bahwa data kecelakaan kapal pada perairan Indonesia adalah 2/3 dikarenakan faktor pengoperasian kapal merupakan kesalahan manusia.

Dari beberapa uraian diatas, nampak bahwa terjadinya kecelakaan kapal di laut dapat mengakibatkan hilangnya jiwa manusia, harta benda

dan pencemaran di laut itu dikarenakan oleh kesalahan manusia. Oleh karena itu, dalam penyelenggaraan fungsi keselamatan pengoperasian kapal yang terpadu, tertib, lancar, nyaman dan efisien perlu ditingkatkan melalui pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga pemahaman prosedur pelaksanaan kerja, sistem koordinasi dalam pelaksanaan orang-orang yang bertugas dikapal dapat dilaksanakan secara maksimal.

1.2. Pokok Permasalahan.

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan pada Thesis ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah Pengembangan Sumber Daya Manusia pegawai laut PT. PELNI.
- b. Apakah ada hubungan antara pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal pada PT. PELNI.
- c. Bagaimanakah Tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal PT. PELNI.

1.3. Tujuan Penelitian.

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia pegawai laut PT. PELNI.
- b. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal pada PT. PELNI.

- c. Untuk mengetahui tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal PT. PELNI.

1.4. Kegunaan Penelitian.

- a. Kegunaan terhadap dunia akademis.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada dunia akademis yang digunakan sebagai bahan kajian dalam meningkatkan ilmu pengetahuan.

- b. Kegunaan terhadap dunia praktek.

1) Dapat mengetahui tingkat keselamatan kapal di laut khusus kapal PT. PELNI yang pada akhirnya akan menjamin keselamatan pengguna jasa angkutan laut.

2) Untuk digunakan sebagai sumbangan pemikiran pada PT. PELNI dalam menentukan kebijaksanaan khususnya pada penyempurnaan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Keselamatan Pengoperasian Kapal.

1.5. Kerangka Pemikiran.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, dengan melalui kegiatan seperti pengadaan pegawai, penempatan pegawai, penilaian prestasi kerja, pendidikan dan latihan, pengembangan karier.

Melalui usaha pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal, dalam melaksanakan tugas yang di emban baik untuk keberhasilan dirinya sendiri ataupun dalam memenuhi tugas dan kewajibannya pada kemajuan perusahaan.

Faktor keselamatan adalah menjadi prioritas utama dalam mobilitas manusia dan barang, khususnya pada transportasi laut yang beresiko tinggi terhadap kecelakaan, sebagaimana data statistik menunjukkan bahwa kecelakaan kapal di laut 80% adalah faktor pengoperasian kapal yang dikarenakan kesalahan manusianya.

Untuk itu dengan pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat meningkatkan keselamatan pengoperasian kapal, yang meliputi : persyaratan kelaikan, kelengkapan material, kelengkapan awak kapal dan kemampuan awak kapal dalam mengoperasikan kapal secara aman, lancar dan tepat waktu dalam memobilitas orang dan barang hingga sampai tujuan.

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas melalui penulisan Thesis ini penulis ingin meneliti bagaimana hubungan pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal pada PT. PELNI.

1.6. Hipotesis.

Untuk lebih memahami rencana penelitian ini penulis membuat hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan penelitian. Selanjutnya di laksanakan penelitian untuk diuji kebenarannya dengan data dari lapangan sehingga menjadi fakta.

Dengan demikian penelitian ini dapat penulis rumuskan hipotesis, sebagai berikut: "Terdapat hubungan antara pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap tingkat Keselamatan Pengoperasian Kapal pada PT. PELNI".

1.7. Sistematika Penulisan.

Penulisan thesis ini penyusunannya disesuaikan dengan format standar thesis yang telah ditetapkan oleh STIE IPWI tahun 1997, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan.

Pada bab ini penulis menyajikan latar belakang yang menjadi permasalahan pada penulisan, dimana pentingnya faktor Keselamatan Pengoperasian Kapal melalui strategi pengembangan Sumber Daya Manusia, karena manusialah faktor utama keselamatan pengoperasian kapal, sehingga diperoleh perumusan masalah yang menjadi sebab dari penelitian.

Tujuan penelitian yang akan dicapai, kegunaan penelitian baik secara akademis ataupun dunia praktek, kerangka penelitian, hipotesis sebagai jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian ini dan Sistematika Penulisan.

BAB II. Landasan Teori.

Akan menjelaskan teori Pengembangan sumber daya manusia dan Pengertian keselamatan pengoperasian kapal yang penulis gunakan sebagai acuan dalam meletakkan analisis data hasil penelitian dan mengembangkan hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan.

BAB III. Metodologi Penelitian.

Mendesain rancangan penelitian yang menjelaskan tentang metodologi penelitian yang bermuatan : Definisi operasional variabel penelitian, indikator pengukuran, penentuan ciri-ciri dan jumlah populasi, sampel penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik pengolahan data dan analisis data untuk memecahkan masalah penelitian.

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Akan dijelaskan gambaran obyek penelitian kemudian didiskripsikan data hasil penelitian hambatan Pengembangan

sumber daya manusia pada PT. PELNI, kemudian pada pembahasan akan menganalisis hasil penelitian yaitu Pengujian Hipotesis.

BAB V. Kesimpulan dan Saran.

Akan menyajikan rumusan penelitian dan memberikan saran-saran untuk memberikan masukan pada hasil penelitian yang ditemukan guna menentukan kebijaksanaan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengertian Sumber Daya Manusia (Human Resources) dapat ditelaah dari sekala makro, Sumber Daya Manusia diartikan sebagai "keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat dalam suatu negara". Sementara dalam sekala mikro hanya diartikan "segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada unit organisasi baik pemerintah ataupun swasta (Bambang Wahyudi, 1991:8).

Dalam kontak makro pembahasan Sumber Daya Manusia terkait dengan masalah - masalah politik, sosial, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dimana materi kajiannya berkisar pada masalah kependudukan, gizi kesehatan, pasaran kerja dan sebagainya. Sementara dalam wawasan mikro, Sumber Daya Manusia ditelaah kaitannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, semua potensinya harus dioptimalkan guna mencapai tujuan organisasi.

Istilah Sumber Daya Manusia sering kali dipersamakan penggunaannya dengan istilah tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Dalam beberapa hal penggunaan istilah tersebut memang dapat dipertukarkan, namun juga terdapat perbedaan. Sumber Daya Manusia lebih ditekankan pada potensi yang melekat pada diri seorang manusia. Manusia dengan segala potensinya merupakan aset organisasi yang

harus didayagunakan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tenaga kerja dalam arti luas bisa dipahami sebagai manusia dengan potensi kerja yang melekat padanya sebagai manusia. Dalam arti sempit merupakan sosok individu yang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga tertentu (Bambang Wahyudi, 1991:9).

Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dalam pengertian mikro. Yakni segolongan individu dengan segala potensinya, yang memenuhi hajat hidup dengan bekerja pada suatu lembaga atau instansi. Karena organisasi atau lembaga dijadikan sebagai lahan hidupnya, maka mereka akan mencurahkan serta mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi, jika organisasi itu benar-benar dapat menjamin kebutuhan hidup secara wajar.

Jika Sumber Daya Manusia dimaksudkan dalam skala mikro, maka pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini dalam skala mikro pula. Mikro dalam arti "obyek" yang dikembangkan terbatas pada individu yang telah menjadikan lembaga sebagai home base atau lahan hidupnya, dan juga mikro dalam "lingkup pengembangannya". Dimana ruang lingkup pengembangan Sumber Daya Manusia, yang bertumpu dalam upaya agar organisasi mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan suatu organisasi guna mengoptimalkan aset manusia dalam mencapai tujuan, setidaknya mempunyai dua makna strategis, yaitu :

- a. Sebagai upaya memenuhi kebutuhan "akan pengembangan" yang melekat bagi para pegawai, yang berarti merupakan bagian dari upaya meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Organisasi membutuhkan kualifikasi pegawai, yang senantiasa mampu menghadapi setiap persoalan dan antisipasi terhadap setiap perkembangan lingkungan, guna secara konsisten menjamin pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang maksimal maka Sumber Daya Manusia itu perlu dikembangkan, untuk pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif maka diperlukan strategi Sumber Daya Manusia sebagaimana Gary Dessler (1997:30) menyimpulkan bahwa : "Pengembangan Sumber Daya Manusia harus dilibatkan dalam formulasi maupun implementasi strategi sebuah perusahaan, mengingat kebutuhan bagi perusahaan untuk menggembleng karyawan menjadi suatu keunggulan bersaing".

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagaimana yang dikemukakan Bambang Wahyudi (1997:97) adalah :

Kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia dimulai dengan melakukan penelitian terhadap prestasi kerja setiap individu yang ada dalam organisasi, sehingga akan diketahui secara pasti kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki pada periode tertentu. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut akan dapat diketahui kemungkinan pengembangan Sumber Daya Manusia yang bersangkutan dalam program pendidikan dan latihan, maupun melalui program pengembangan karier.

Dari pendapat di atas terlihat jelas bahwa hal-hal yang harus dilakukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi kegiatan penilaian prestasi kerja, kegiatan dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan latihan serta kegiatan pengembangan karier.

Sementara itu Siagian dalam bukunya "Pengembangan Sumber Daya Insani" dengan tegas menyatakan "orientasi pengembangan Sumber Daya Manusia harus dimulai sejak seseorang masuk dalam organisasi" (1987:27). Hal ini berarti bahwa upaya agar organisasi benar-benar memiliki tenaga kerja yang bermutu, dan berdedikasi, maka ikhtiarnya harus dilakukan sejak proses pengadaan pegawai.

Dengan demikian maka pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia oleh suatu organisasi / lembaga dapat ditelaah kiprahnya dalam proses pengadaan pegawai, penilaian prestasi kerja, pendidikan dan latihan serta pengembangan karier

2.2. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari Sumber Daya Manusia. Fungsi utama adalah rekrutmen. Pengembangan adalah suatu keharusan, karena karyawan yang baru belum mempunyai kualifikasi yang pas untuk tujuan organisasi, sedangkan karyawan lama mungkin mengalami apa yang disebut ketinggalan zaman (obsolescence atau keusangan). Itu sebabnya pengembangan perlu dilakukan secara

berkesinambungan, berencana, disusun secara cermat berdasarkan kebutuhan, baik masa kini, maupun kebutuhan masa depan. Program pengembangan tentunya harus pula disusun berdasarkan metode ilmiah, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan semangat (morale) karyawan agar mereka mencapai prestasi puncak sesuai dengan potensinya.

Keusangan terjadi bila seorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Meskipun keusangan mungkin disebabkan oleh adanya perubahan dalam diri individu karyawan, lebih mungkin sebagai hasil kegagalan seseorang untuk menghadapi teknologi, prosedur-prosedur baru, atau perubahan-perubahan lainnya. Semakin cepat perubahan lingkungan terjadi, semakin cepat keusangan juga terjadi pada karyawan.

Banyak tanda-tanda terjadinya keusangan pada karyawan, antara lain sikap yang kurang tepat, prestasi yang menurun, atau prosedur kerja yang tidak luntur, sehingga malah mengganggu jalannya pekerjaan. Namun banyak organisasi menghindarkan diri dari tindakan yang drastis, karena banyak dari karyawan itu telah lama bekerja, namun jika di ambil tindakan, tindakan itu berbentuk promosi yang tidak berarti, atau jika karyawan mengalami keusangan itu dimasukkan kedalam program pengembangan. Pengembangan karyawan makin di rasa pentingnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi, dan semakin ketatnya persaingan di antara organisasi (dan juga

perusahaan khususnya). Setiap karyawan tetap dan pimpinan dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien, dengan kualitas hasil pekerjaan yang baku dan kuantitas yang memadai sesuai dengan kemampuannya.

Kualifikasi pekerjaan yang dituntut kepada karyawan itu kini dianggap sebagai syarat untuk meningkatkan kinerja organisasi (perusahaan) agar sekurang-kurangnya dapat memberikan pelayanan dan produktivitas sesuai dengan ketentuan zaman. Pengembangan ini dilakukan baik dari segi karyawan lama dan karyawan baru, baik ditujukan kepada peningkatan karier seseorang, maupun bagi mereka yang tidak untuk pengembangan karier.

Pimpinan organisasi sekarang banyak yang sudah menyadari akan pentingnya mendidik karyawan baru. Karyawan yang baru direkrut pada dasarnya sarat akan pengetahuan yang sifatnya teoritik, yang penerapan dan pelaksanaannya masih belum dikuasai. Proses pengembangan karyawan akan melengkapinya dengan pengetahuan yang praktis, yang mampu mendorong karyawan baru itu menggunakan teori yang benar, sambil tentunya memperhatikan situasi dan kondisi lingkungan dimana teori itu harus diterapkan.

Program pengembangan sering dianggap suatu pos kehilangan, karena mahalnya biaya pelatihan, banyak yang menganggap suatu pemborosan yang harus dihindarkan. Namun mereka yang telah menyadari pentingnya pengembangan itu bagi peningkatan kualifikasi karyawan akan menganggap pengembangan itu sebagai investasi jangka

panjang, dan yang dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan untuk memperoleh keluaran yang tinggi.

Pengembangan, dalam pengertian staffing dan kepegawaian, berarti suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, diorganisir dengan baik, dimana karyawan pimpinan dapat mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, pengetahuan teknik, dan semangat kerja (morale) karyawan untuk tujuan umum. Pengembangan juga diartikan sebagai latihan, suatu proses pendidikan jangka pendek, juga menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan baik, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknik melaksanakan suatu pekerjaan.

a. Produktivitas kerja.

Meningkatnya kualitas dan kuantitas keluaran karena meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.

b. Efisiensi.

Penggunaan tenaga, waktu, bahan baku, pengurangan defresiasi, berkurangnya pemborosan, berkurangnya kerusakan, berkurangnya kecelakaan dan berkurangnya biaya produksi.

c. Pelayanan.

Meningkatnya pelayanan sejalan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan, sikap yang tepat untuk memberikan pelayanan kepada mitranya.

d. Morale atau semangat kerja.

Karena meningkatnya semangat kerja dan berhasilnya karyawan bekerja dengan sebaik - baiknya, rasa puas (job satisfaction) meningkat dan memberikan semangat yang lebih tinggi dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja, kemampuan melayani dan semangat kerja itu dapat dicapai melalui pelatihan dan pendidikan dibidang :

- 1) Pengetahuan;
- 2) Keterampilan;
- 3) Sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang dihadapinya

Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan, sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan yang cukup tentang bidang kerjanya (karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan bahan, waktu dan faktor produksi lainnya akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan cukup dalam bidang kerjanya. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi.

Keterampilan karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Bagi karyawan baru maupun karyawan lama yang menghadapi pekerjaan baru, diperlukan tambahan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Pengetahuan

dan keterampilan saja tidak cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas, mitra kerjanya, lingkungan kerjanya, terhadap pimpinannya, juga merupakan faktor yang harus diperhitungkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Adanya perbedaan dalam obyek pengembangan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap, membawa konsekuensi kepada metode pengembangannya. Pengembangan pengetahuan dapat dilakukan dengan metode pendidikan layak sekolah, pengembangan keterampilan melalui latihan-latihan keterampilan yang bisa diselenggarakan dengan program pengembangan yang baku, dan pengembangan sikap tentu memerlukan latihan khusus yang sifatnya membuka dinamika kejiwaan karyawan itu untuk dapat berfikir dan melihat pekerjaannya sudut pandang yang dapat memberikan peluang untuk kemajuan.

2.3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Menurut Andrew E. Sikula ada beberapa metode pengembangan pegawai yaitu ada beberapa hal yang umumnya digunakan dalam metode pengembangan manajemen meliputi:

- a. Training Methodes.
- b. Understudies.
- c. Job rotation and planed progression.
- d. Coaching and Counselling.
- e. Junior boards of executive or multiple management.

- f. Committee assignment, staff meeting and projects.
- g. Business games.
- h. Sensitivity training.
- i. Other development methodes.

Penjelasan :

a. Training methodes.

Metode training ini meliputi :

1) On the Job.

Metode ini sering sekali dipraktekan kepada pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman kerja dengan maksud agar pegawai baru itu dapat melakukan pekerjaan tanpa banyak membuat kesalahan. Metode ini dibedakan dalam dua macam cara, yaitu :
informasi ; dimana hanya pegawai yang mengawasi orang lain yang sedang bekerja, cara formal ; dimana pegawai didampingi pegawai senior untuk bersama - sama melakukan pekerjaan itu.

2) Vestibule.

Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan langsung, tetapi oleh pelatih khusus, alasannya terutama adalah untuk menghindari para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban dan memusatkan latihan hanya kepada ahli dalam bidang latihan. Biasanya latihan menggunakan ruangan tertentu yaitu, pada suatu ruangan yang dibuat sama dengan tempat dimana nanti dia bekerja.

3) Simulation.

Bentuk latihan melalui penciptaan suatu latihan dalam bentuk yang sama dengan aslinya tetapi hanya imitasi belaka. Jadi latihan menggunakan alat-alat yang sama dengan aslinya, tetapi hanya imitasi saja. Simulasi hanya digunakan dalam masalah teknis yang mutakhir, terutama terhadap jenis pekerjaan yang mengandung resiko tinggi.

4) Demonstration and Example.

Latihan ini diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan dengan memberikan contoh-contoh atau percobaan-percobaan. Sering juga menggunakan alat peraga seperti film, tape, audio visual. Cara ini sering dilakukan karena efektif dan peserta mendapat penjelasan secara terperinci.

5) Apprenticeship.

Metode ini biasa digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program "apprenticeship" biasanya mengkombinasikan "on the job training" dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan - pengetahuan tertentu.

6) Classroom Methods.

Latihan ini lebih banyak menitik beratkan pada masalah-masalah teori, misalnya : penyusunan konsep, cara penyelesaian masalah dan lain-lainnya. Ada enam metode yang sering digunakan yaitu :

- a) Lecture, ini merupakan suatu metode tradisional dengan kemampuan Role playing, teknik ini merupakan suatu penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya yang relatif murah, para peserta diasumsikan sebagai pihak pasif. Kelemahannya adalah tidak atau kurang adanya partisipasi atau umpan balik. Hal ini dapat diatasi dengan diskusi atau pembahasan suatu masalah sering kali diadakan selama proses kuliah.
- b) Conference, metode ini merupakan bentuk pertemuan formal dimana peserta membicarakan bersama-sama suatu masalah yang mereka hadapi di dalam praktek sehari-hari. Metode ini bertujuan untuk mengembangkan percakapan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan serta untuk mengubah keputusan sikap karyawan.
- c) Case Study, Merupakan suatu metode dimana para peserta diberikan sebuah diskripsi tertulis dari suatu situasi khusus perusahaan untuk dianalisis dan didiskusikan. Dalam metode ini para peserta dilatih untuk mendiagnosa sebab-sebab dari suatu masalah tertentu dan juga dilatih untuk mencari jalan keluar dari suatu permasalahan.
- d) Role Playing, teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para peserta untuk memainkan peranan yang berbeda-beda. Peserta ditugaskan untuk menerangkan individu

tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda peranannya. Cara ini dapat mengubah sikap peserta dan mengembangkan keahlian dalam human relation.

- e) Programmed Instruction, biasanya pelaksanaan metode ini menggunakan komputer untuk memperkenalkan kepada para peserta topik yang harus dipelajari dan merinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah. Pada setiap tahap, para peserta diberi buku petunjuk dan hasilnya akan dievaluasi melalui alat kontrol (komputer).
- f) Other Methods, yang dimaksudkan dengan other methods ini adalah cara-cara lain, selain cara yang telah disebutkan di atas atau merupakan gabungan dari beberapa cara di atas.

b. Understudies.

Metode ini ditujukan untuk menyiapkan karyawan yang akan memangku jabatan tertentu pada masing-masing tempat di dalam perusahaan. Metode ini hampir sama dengan "on the job training" yaitu belajar sambil bekerja dimana karyawan sudah mulai dilatih suatu jabatan tertentu sehingga bila sudah tiba waktunya, karyawan yang bersangkutan dapat menduduki jabatannya tersebut.

c. Job Rotation and Planned Progression.

Job Rotation dimaksud bahwa peserta ditugaskan atau diberi pengalaman berbagai bagian perusahaan, silih berganti dari suatu bagian kebagian lainnya. Dengan rotasi jabatan, maka peserta mengetahui dan mengerti tugas masing-masing bagian perusahaan dan hubungannya yang satu dengan yang lainnya. Demikian pula halnya dalam "planned progression", artinya sama dengan "job rotation" tetapi ia hanya pindah saja dari satu bagian kebagian lain dalam perusahaan tanpa disertai dengan kenaikan pangkat maupun gaji atau upah.

d. Coaching and Counselling.

Dengan metode Coaching, atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dan pelaksanaan kerja rutin mereka. Coaching merupakan proses yang ditujukan untuk jangka panjang dan sering kali dilakukan oleh atasan kepada bawahannya. Sedangkan counselling, merupakan proses dalam jangka pendek dan tidak sering dilakukan oleh atasan dimana menyangkut masalah-masalah yang sifatnya pribadi pegawai atau seperti : aspirasi keinginan, kesulitan-kesulitan pribadi.

e. Junior Boards of Executive or Multiple Management.

Pengembangan dengan cara ini adalah dibentuknya suatu komite yang bertugas sebagai penasehat manajer, dimana ia bertugas mempelajari masalah dan membuat rekomendasi dari top manager.

f. Committee Assigment Staff Meeting.

Dalam "committee assigment" dibentuk suatu komite yang tidak tetap, dimana anggotanya diangkat secara tertentu kemudian menyelidiki dan membahas suatu permasalahan dari setiap pegawai yang terlibat dalam suatu permasalahan. Staff Meeting merupakan rapat staff untuk mengatasi masalah dari setiap pegawai yang terlibat dalam suatu perusahaan dan setiap peserta rapat diberi kesempatan untuk menyatakan pendapatnya dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan.

g. Bussiness Games.

Bussiness games sering juga disebut management games adalah simulasi pengambilan keputusan dalm bentuk group yang dibentuk sesuai dengan situasi bisnis yang sebenarnya. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperlukan. Para peserta memainkan "games" dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, berapa besar anggaran periklanan. Tujuan metode ini

adalah untuk para karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi perusahaan.

h. Sensitivity Training.

Program ini dirancang dalam bentuk latihan kelompok yang terutama ditujukan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi, dimana peserta belajar menjadi lebih sensitif terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Jadi disini para karyawan didorong untuk mengerti tentang keadaan sesama karyawan dan pengembangan keahlian yang sangat khusus.

i. Other Development Methodes.

Adapun metode-metode lain yang sering digunakan dalam pengembangan karyawan adalah teori Managerial Grid dari Blake dan Mountons serta teori X dan Y dari Mc. Gregor.

2.4. Dasar hukum penyelenggaraan Keselamatan Pengoperasian Kapal.

1) Peraturan Internasional.

Pemanfaatan hasil ilmu pengetahuan dan tehnologi yang sangat cepat berkembang dalam tiga dekade terakhir ini termasuk transportasi melalui laut, rupanya tidak dapat secara otomatis menjamin keselamatan pelayaran dan pencegahan pencemaran.

Dengan alasan itulah masyarakat Maritim Internasional mencari cara bagaimana meningkatkan keselamatan kapal dilaut dan mencegah terjadinya pencemaran yang asalnya dari kapal.

Maka dalam rangka meningkatkan keselamatan kerja dan keselamatan pelayaran, Perserikatan Bangsa - Bangsa (PBB) dalam Konferensinya pada tahun 1948 telah menyetujui untuk membentuk suatu Badan Internasional yang khusus menangani masalah-masalah Kemaritiman.

Badan tersebut dibentuk pertama kali dengan nama Inter-Governmental Maritim Consultative Organization (IMCO). Kemudian sejak tanggal 22 Mei 1982 berubah nama menjadi International Maritim Organization (IMO) yang berkedudukan di London dengan jumlah anggota terdiri dari ¹⁶⁰133 Negara termasuk Indonesia.

Tugas utama IMO adalah membuat peraturan-peraturan keselamatan kerja dilaut termasuk keselamatan pelayaran dan pencegahan serta penanggulangan pencemaran lingkungan perairan.

Peraturan IMO tersebut berlaku secara Internasional , apabila sudah diratifikasi oleh Negara anggota dan pelaksanaan peraturan kovensi tersebut dijalankan oleh Negara-negara anggota yang sudah meratifikasinya.

Walaupun peraturan-peraturan dan rekomendasi dari hasil konvensi IMO tersebut tidak mengikat secara langsung bagi Negara anggota, tetapi karena isinya begitu penting untuk keperluan bersama

sehingga dalam banyak hal Pemerintah Negara anggota memasukan sebagian dari Undang-Undang Negara bersangkutan. Seperti halnya resolusi IMO tentang Safety of Life at Sea (SOLAS) 74 diberlakukan oleh Pemerintah Indonesia dengan Keppres No:65 tahun 1980 dan resolusi tentang Marine Pollution (MARPOL) 73/78 dengan Keppres NO:46 tahun 1986. Kedua peraturan tersebut sudah tercakup didalam UU No:21 tahun 1992 tentang Pelayaran.

Peraturan Kemaritiman yang dikeluarkan oleh IMO berupa Konvensi Internasional, peraturan ini setiap saat berubah oleh perkembangan mengikuti irama kegiatan umat manusia dengan tujuan melestarikan lingkungan melalui pembangunan yang berwawasan lingkungan. Senada dengan yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan Indonesia terdapat dalam pasal 1 butir 1 UU No.4 tahun 1982 tentang lingkungan hidup adalah :

“Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup termasuk didalamnya manusia dan perilakunya yang mempengaruhi kelangsungan perilaku kehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya”.

Selanjutnya dibidang pelayaran dikeluarkan konvensi-konvensi yang mengatur keselamatan dan pencegahan pencemaran lingkungan diantaranya adalah :

a. Peraturan Safety Of Life at Sea (SOLAS).

Peraturan keselamatan jiwa di laut atau SOLAS adalah peraturan yang utama dalam mengatur keselamatan maritim.

Peraturan ini ditetapkan sejak Konvensi pada tahun 1948 dan mengalami perubahan melalui SOLAS 1960 serta usaha penyempurnaan peraturan tambahan (amandemen) diantaranya tahun 1966, 1967, 1971 dan 1973.

Selanjutnya pada tahun 1974 dibuat konvensi baru SOLAS 1974 dan telah di ratifikasikan melalui Keppres No.65 tahun 1980.

SOLAS 1974 menangani aspek keselamatan kapal termasuk konstruksi, navigasi dan komunikasi yang menekankan pada perencanaan atau desain dan penambahan peralatan untuk tujuan keselamatan operasi dan pencegahan pencemaran perairan.

Kemudian SOLAS 1974 menjalani penambahan peraturan (amandemen) pada tahun 1981 dan 1983 serta peraturan baru mengenai Global Maritim Distress and Safety System (GMDSS) tahun 1990 yaitu mengenai sistem komunikasi maritim dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dibidang komunikasi seperti satelit.

b. Peraturan mengenai Marine Pollution (MARPOL).

Sebelum perang dunia kedua sudah ada usaha-usaha untuk membuat peraturan mengenai pencegahan dan penanggulangan pencemaran di laut, akan tetapi baru dapat dirumuskan setelah terbentuknya IMO tahun 1948. Usaha-usaha inipun masih banyak ditentang oleh banyak pihak.

Baru pada tahun 1954 dengan diprakarsai Inggris lahirlah Oil Pollution Convention 1954 yang disusul dengan Amandemen 1962 dan 1969 untuk penyempurnaan peraturan tersebut.

Selanjutnya IMO menetapkan konvensi (perjanjian) Internasional mengenai pencegahan pencemaran dari kapal tahun 1973 yang kemudian disempurnakan dengan TSPPP (Tanker Safety and Pollution Prevention) pada tahun 1978 dan konvensi ini dikenal dengan nama MARPOL 1973/1978 yang berlaku sampai dengan sekarang dan telah diratifikasi dengan Keppres No.46 tahun 1986. Peraturan ini menangani aspek perlindungan lingkungan perairan khususnya untuk pencegahan pencemaran yang asalnya dari kapal, alat apung lainnya dan usaha penanggulangannya.

c. Peraturan Pencegahan Tubrukan di Laut.

Untuk mengatur tentang pencegahan tubrukan di laut secara Internasional, IMO menetapkan peraturan ini pada tahun 1972 dan telah diratifikasi dengan Kepres No.50 tahun 1978 kemudian peraturan ini telah dirubah dan ditambah melalui amandemen tahun 1981.

d. Peraturan Standar Latihan Pelaut (STCW).

Kelalaian manusia merupakan penyebab utama kecelakaan dan pencemaran di laut akibat kapal tubrukan atau kandas karena itu sebagai akibat banyaknya kecelakaan yang mencemari perairan maka pada tahun 1978 IMO membuat peraturan secara global untuk

menentukan standar pengetahuan yang harus dipenuhi oleh awak kapal yang disebut: "International Convention on Standards at Training Certification and Watchkeping" (STCW). Peraturan STCW ini telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan Kepres No.60 tahun 1986.

e. Peraturan Internasional Manajemen Keselamatan (ISM-CODE).

Dari data statistik yang dikeluarkan IMO tahun 1974-1990 diketahui bahwa 80% dari kecelakaan kapal di laut disebabkan oleh kesalahan manusia, selanjutnya diketahui bahwa dari kesalahan manusia tadi, disebabkan oleh sistem manajemen yang buruk.

Jadi dalam hal ini, tugas yang dihadapi oleh perusahaan pelayaran adalah bagaimana menghilangkan atau mengurangi kesalahan yang disebabkan oleh kekeliruan pelaksana, yang secara langsung atau tidak mengakibatkan kecelakaan dan pencemaran.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka IMO mengeluarkan peraturan melalui resolusi IMO A.741 (18) tahun 1993 tentang International management code for the save operation of ship and pollution prevention atau International Safety Management (ISM-CODE) yang kemudian dijadikan sebagai Bab IX SOLAS 1974 yang juga mengikat bagi pemerintah Indonesia yang telah meratifikasi SOLAS untuk melaksanakan ketentuan ini.

Peraturan-peraturan di atas merupakan sebagian peraturan Internasional yang ditetapkan IMO yang dianggap penting oleh penulis

dalam memahami penulisan ini. Karena Indonesia merupakan anggota IMO dan telah meratifikasi ketentuan IMO maka konsekuensinya harus melaksanakan ketentuan-ketentuan tersebut oleh setiap kapal berbendera Indonesia.

2) Peraturan Nasional.

Mengingat pentingnya dan strategisnya perusahaan pelayaran yang menguasai akan hajat hidup orang banyak, maka pelayaran di Indonesia dikuasai oleh Negara yang pembinaannya dilakukan oleh Pemerintah sebagaimana Undang-Undang Nomor 21 tahun 1992 tentang pelayaran pada pasal 5 ditegaskan bahwa "Pelayaran dikuasai oleh Negara dan pembinaannya dilakukan oleh Pemerintah".

Pengertian dikuasai oleh Negara adalah bahwa Negara mempunyai hak penguasaan atas penyelenggaraan pelayaran yang perwujudannya meliputi aspek pengaturan, pengendalian dan pengawasan.

Dalam aspek pengaturan tercakup perumusan dan penentuan kebijaksanaan umum maupun tehnik yang antara lain berupa persyaratan keselamatan dan perijinan.

Aspek pengendalian dilakukan baik dibidang pembangunan maupun operasi berupa pengarahan dan bimbingan.

Sedangkan aspek pengawasan dilakukan terhadap penyelenggaraan pelayaran agar memnuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya dalam pelaksanaan keselamatan diwilayah perairan Indonesia, sebagaimana yang dimaksud dalam ordonansi laut 1939 dan undang-undang No.4 prp.1960 Presiden sebagai penyelenggara pemerintah tertinggi sebagaimana termaktub pada pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 memberikan ijin dan kewenangan kepada Menteri Perhubungan dalam pengaturannya sesuai Kepres No.16 tahun 1971 yang selanjutnya dalam pelaksanaannya adalah dibawah pengawasan dan pengendalian Direktorat Jendral Perhubungan Laut sesuai Keputusan Presiden No.44 tahun 1974 tentang pokok-pokok organisasi Departemen.

Tugas dan fungsi Direktorat Jendral Perhubungan Laut di bidang Keselamatan Maritim adalah merupakan konsekuensi logis untuk mewujudkan tujuan IMO dalam memelihara keselamatan Maritim, sesuai Bab.V peraturan 15 SOLAS 1974 "bahwa pemerintah penandatanganan, berkewajiban lebih jauh untuk menjabarkan ketentuan ini".

Dalam penjabaran pelaksanaan ketentuan IMO itu maka sesuai Peraturan Pemerintah No.28 tahun 1964 "Mendirikan Perusahaan Negara Biro Klasifikasi Indonesia" disingkat BKI. Adapun lapangan usaha dalam pendirian BKI adalah "Klasifikasi dan Konstruksi Kapal

dan dalam lapangan lain baik langsung ataupun tidak langsung bersangkutan paut dengan pembangunan, pemeliharaan & perbaikan kapal" (PP.1964).

Sehubungan hal tersebut di atas dalam rangka pengawasan terhadap konstruksi, pemeliharaan dan keadaan laik laut kapal berbendera Indonesia guna mempertinggi keselamatan pelayaran (Marine Safety) ditetapkan kewajiban kapal untuk memiliki "Sertifikat Klasifikasi Nasional" sesuai surat keputusan Menteri Perhubungan Laut Nomor:TH.1/17/1 tahun 1964 pasal (1) bahwa : "Kapal yang berbendera Indonesia diwajibkan memiliki sertifikat klasifikasi yang dikeluarkan oleh Biro Klasifikasi Indonesia".

Adapun masalah pengawasan dan pemeriksaan kelaikan kapal dipelabuhan dan atau sebelum melaksanakan pelayaran, pejabat yang ditunjuk sesuai dengan peraturan Bandar 1925 adalah Syahbandar, Syahbandarlah yang diserahi tugas oleh Pemerintah untuk menegakan peraturan-peraturan menyangkut masalah kelaikan kapal, sebagaimana pasal (2) peraturan Bandar 1925 bahwa "Syahbandar-syahbandar diserahi tugas untuk mentrapkan dan menegakan serta mengawasi ditaatinya peraturan ini.

Akhirnya yang paling bertanggung jawab dalam menegakkan hukum dalam penyelenggaraan keselamatan pelayaran kapal di laut adalah Nakhoda selaku pemimpin di atas kapal, sebagaimana pasal (55) UU.No.21 tahun 1992 tentang pelayaran bahwa :

"Nakhoda merupakan pimpinan di atas kapal yang memiliki wewenang penegakan hukum dan bertanggung jawab atas keselamatan, keamanan dan ketertiban kapal, pelayar (orang-orang dikapal) dan barang muatan yang menjadi kewajibannya" (UU No.21 : 1992)

Pada surat Keputusan Direksi PT. PELNI nomor HP/09/III/1990 bahwa tugas dan kewajiban Nakhoda kapal PT. PELNI adalah :

- 1) Melaksanakan tugas secara efisien dengan memperhatikan sasaran perusahaan.
- 2) Merawat dan mengelola kapal supaya tetap memenuhi ketentuan-ketentuan sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh pemerintah (DITJENLA) : Konvensi Internasional (IMO) dan Biro Klasifikasi.
- 3) Menjaga keselamatan dari para anak buah kapal, penumpang dan muatan yang diangkut dengan kapal.
- 4) Mengangkut muatan barang dan penumpang seoptimal mungkin dari pelabuhan ke pelabuhan lain secara aman, tepat dan cepat.
- 5) Menyeberangkan kapal yang dipimpin melalui route yang aman dan ekonomis ke pelabuhan-pelabuhan yang ditentukan perusahaan.

dan bahaya navigasi lainnya seperti karang, kerangka kapal dan termasuk antar kapal itu sendiri”.

Untuk menjamin keselamatan jiwa, maupun harta benda dan menjaga keselamatan lingkungan di laut, kapal harus dinyatakan memenuhi persyaratan kelaik lautan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan oleh Badan Internasional Maritim (IMO) ataupun ketentuan - ketentuan Pemerintah.

Menurut UU No.21 tahun 1992 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kelaik-lautan kapal adalah :

“Keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, pemuatan, kesehatan dan kesejahteraan awak kapal serta penumpang dan status hukum kapal untuk berlayar di perairan tertentu” (UU No.21 : 1992)

Apabila kapal telah memenuhi persyaratan akan diberikan sertifikat kelaikan. Sebagaimana Undang-Undang No.21 tahun 1992 pasal 35 ayat 3, bahwa “Kapal yang dinyatakan memenuhi persyaratan keselamatan kapal diberikan sertifikat kapal oleh pemerintah”.

Selanjutnya dijelaskan dalam pemeriksaannya dilaksanakan oleh Badan Hukum Indonesia yang ditunjuk dalam hal ini adalah Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) yang berkedudukan di Jakarta.

Adapun sertifikat-sertifikat yang harus dipenuhi untuk kelaik lautan kapal dalam mencegah kecelakaan tersebut adalah sesuai Biro Klasifikasi Indonesia (1996) adalah :

a. Sertifikat Klasifikasi.

- 1) Lambung.
- 2) Mesin.

b. Sertifikat Statutaria.

- 1) Lambung timbul / garis muat.
- 2) Keselamatan konstruksi kapal barang.
- 3) Keselamatan radio.
- 4) Kesempurnaan.
- 5) Keselamatan kapal penumpang.
- 6) Pencemaran laut.
- 7) Surat ukur.
- 8) Alat muat.

c. Sertifikat Manajemen.

- 1) Document of Compliance.
- 2) Safety Management Certificate.

3) *Sertifikat Keamanan Kapal (ISPS-Code)*

Sertifikat yang telah diperoleh sebagai tanda bukti kelaikan kapal, perlu dijaga agar tidak gugur. Sebagaimana termaktub dalam UU No.21 tahun 1992, bahwa : "Setiap kapal yang telah memperoleh sertifikat wajib dipelihara, sehingga tetap memenuhi persyaratan keselamatan kapal".

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam keselamatan kapal adalah pengawakan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Habibie (1985 : 9), adalah :

"Guna menjamin keselamatan pelayaran secara maksimal, maka kapal harus mendapatkan pengawakan yang cukup, disamping itu awak kapal haruslah orang yang cakap dalam bidangnya, sehingga kapal akan dapat berlayar dengan aman dan selamat sampai tempat tujuan".

Selanjutnya pada kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) di jelaskan bahwa :

"Nakhoda wajib mentaati dengan seksama peraturan yang lajim dan ketentuan yang ada untuk menjamin kesanggupan berlayar dan keamanan kapal, keamanan para penumpang dan pengangkutan muatannya, maka Nakhoda tidak akan melakukan pelayaran, kecuali bila kapalnya untuk melaksanakan itu memenuhi syarat, dilengkapi sepantasnya dan diberi anak buah kapal secukupnya" (KUHD pasal 343).

Kemudian dalam memenuhi tingkat keselamatan kapal di laut disamping lengkapnya awak kapal, kepadanya harus dipenuhi kemampuan standar minimum kecakapan Pelaut sebagaimana dijelaskan pada Resolusi IMO No.2 tahun 1978 tentang International Convention on Standard of Training, Certification and Watchkeeping (STCW-CODE) yang disajikan oleh Pieter Batti (1995:54) dijelaskan bahwa :

"Peraturan ini mulai diberlakukan April 1984 dan sejak saat itu mulai diadakannya pendidikan serta melatih Anak Buah Kapal (ABK) untuk memenuhi standar minimum pengetahuan dan pengalaman untuk bekerja sebagai awak kapal".

Adapun standar kemampuan minimum pengetahuan yang dimaksud, dapat disimpulkan terbagi dalam :

- a. Navigasi.
- b. Penanganan muatan dan penyimpanan (cargo handling and storage).
- c. Kontrol operasi kapal dan penanganan awak kapal serta penumpang.

- d. Permesinan kapal (Marine Engineering).
- e. Listrik, elektronika dan control engineering.
- f. Pemeliharaan dan perbaikan.
- g. Komunikasi radio.

Disamping kelengkapan di atas, untuk menjamin tingkat keselamatan kapal di laut, kapal harus dilengkapi perlengkapan lain sesuai ketentuan IMO diantaranya adalah :

- a. Alat-alat penolong dan pemadam kebakaran.
- b. Peralatan Navigasi.
- c. Radio Komunikasi & Telekomunikasi.
- d. Peralatan pencegah pencemaran.

Selanjutnya perlengkapan tersebut di atas harus selalu memenuhi persyaratan dan kelaikan agar setiap saat dapat digunakan sebagaimana UU No.21 tahun 1992 pasal 35 menetapkan bahwa : "Pengadaan, pembangunan dan pekerjaan kapal termasuk perlengkapannya wajib memenuhi persyaratan keselamatan kapal".

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa tingkat keselamatan kapal sangatlah penting dalam mendukung kelancaran kerja, karena pada dasarnya kelengkapan keselamatan tersebut untuk melindungi para pekerja untuk mendapatkan keselamatan, sebagaimana Undang-Undang nomor 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja pasal 9 menegaskan, bahwa :

"Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama".

Demikian pula sejalan dengan pendapat Manulang (1988:83) yang mengartikan keselamatan ditinjau dari segi keilmuan, bahwa :
"Keselamatan dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan".

Dengan demikian dalam meningkatkan keselamatan guna mencegah kecelakaan diperlukan adanya kemampuan personil yang pelaksanaannya dilaksanakan secara bersama, kembali Manulang (1986:84) berpendapat bahwa :

"Pelaksanaan keselamatan ditempat kerja dilaksanakan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan atau dapat dibantu oleh petugas keselamatan serta seluruh tenaga kerja".

Karena masalah keselamatan harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja, yang memiliki 3 unsur, sesuai pendapat Manulang (1986:2) yaitu :

- a. Adanya suatu usaha, baik yang bersifat ekonomis ataupun sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya kerja yang bekerja di dalamnya baik secara terus menerus ataupun hanya sewaktu-waktu.

Untuk itu dalam pelaksanaan keselamatan pelayaran ditujukan untuk menunjang kelancaran lalu-lintas angkutan melalui laut, sehingga terlindungnya personil kapal dan muatannya untuk sampai tujuan. Maka

dalam menunjang kelancaran tersebut kapal harus memenuhi kelaik lantan sesuai dengan Undang-Undang No.21 tahun 1992, bahwa keselamatan kapal adalah :

"Keadaan kapal yang memenuhi persyaratan material, konstruksi bangunan, permesinan dan perlistrikan, stabilitas, tata susunan satu perlengkapan termasuk radio telekomunikasi dan elektronika kapal, yang dibuktikan dengan sertifikat. Setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian".

Untuk lebih memahami tentang keselamatan kapal di laut dalam penulisan ini, penulis perlu memberikan pengertian-pengertian yang dimaksud dalam penulisan ini.

a. Pengertian Kapal.

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) pasal 309 : "Kapal adalah semua alat berlayar bagaimanapun namanya dan sifatnya".

Definisi kapal pada Peraturan Internasional tentang Pencegahan Tubrukan di laut tahun 1972 :

"Kata kapal mencakup setiap jenis pesawat diair termasuk pesawat tanpa berat beban dan pesawat terbang laut yang digunakan atau yang dapat digunakan sebagai sarana angkutan laut"(IMO:1972).

Undang-undang No.21 tahun 1992 tentang Pelayaran, kapal adalah :

"Kendaraan diair dengan bentuk dan keadaan apapun, yang digerakan dengan tenaga mekanik, tenaga angin atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis. Kendaraan dibawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah". (UU No.21:1992)

Hengky Supit (1996:12) Kategori kapal yang digerakan dengan tenaga mekanis dapat digolongkan dalam :