



**PENGELOLAAN *FATIGUE* MANAGEMENT DALAM  
PROGRAM *ZERO ACCIDENT* PADA CREW KAPAL  
PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Terapan Pelayaran**

**Oleh**

**MUHAMMAD AGUNG HABIBIE  
NIT. 541711306487 K**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV TATA LAKSANA ANGKUTAN LAUT  
DAN KEPELABUHAN  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN**

**SEMARANG**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGELOLAAN *FATIGUE MANAGEMENT* DALAM PROGRAM ZERO  
ACCIDENT PADA CREW KAPAL PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA**

Disusun Oleh :



**MUHAMMAD AGUNG HABIBIE**  
NIT. 541711306487 K


Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan  
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang  
Semarang, .....

Dosen Pembimbing I  
Materi




**SRI PURWANTI, S.E., S.Pd., M.M**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19661217 198703 2 002

Dosen Pembimbing II  
Penulisan



**Dr. Capt. M. SHUDI ROFIK, M.Sc**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19670605 199808 1 001

Mengetahui / Menyetujui  
Ketua Program Studi  
Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan



**NUR ROHMAH, S.E., M.M**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19750318 200312 2 001

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENGELOLAAN *FATIGUE MANAGEMENT* DALAM PROGRAM *ZERO ACCIDENT* PADA *CREW KAPAL PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA*” karya,

Nama : MUHAMMAD AGUNG HABIBIE

NIT : 541711306487 K

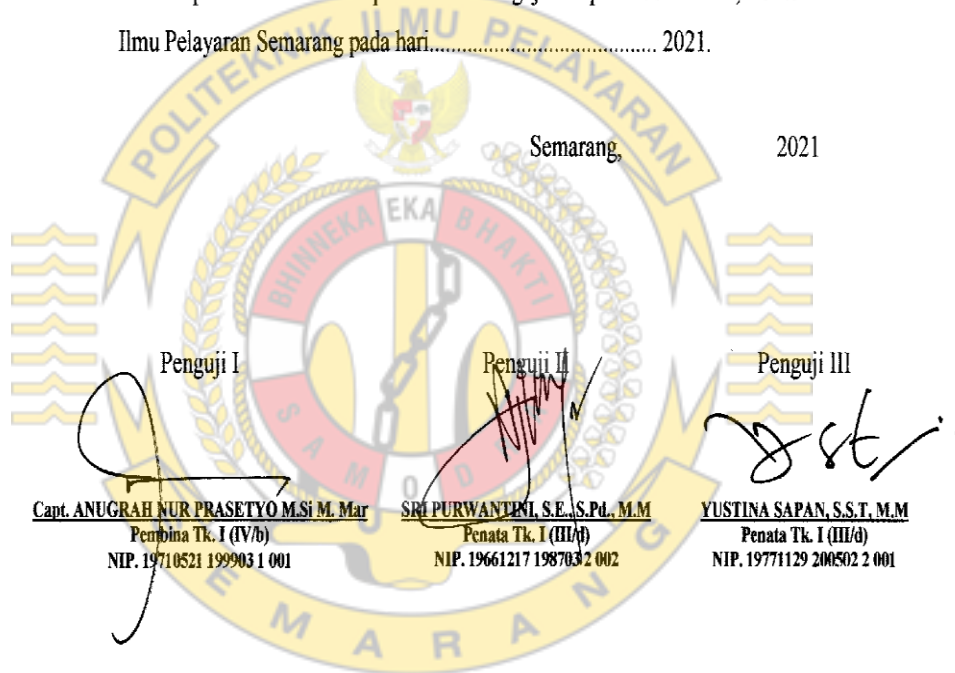
Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi TALK, Politeknik

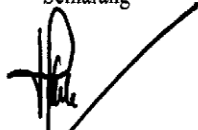
Ilmu Pelayaran Semarang pada hari..... 2021.

Semarang,

2021



Mengetahui  
Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran  
Semarang

  
Dr. Capt. M. SHUDI ROFIK, M.Sc  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19670605 199808 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD AGUNG HABIBIE

NIT : 541711306487 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Skripsi dengan judul "PENGELOLAAN *FATIGUE MANAGEMENT* DALAM PROGRAM *ZERO ACCIDENT* PADA *CREW* KAPAL PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA".

Dengan ini saya sebagai penulis menyatakan bahwa yang tersurat dalam skripsi ini riil hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, tidak mengandung unsur plagiarisme dari karya tulis orang lain atau tidak mengutip dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Pendapat atau temuan dari ahli atau orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasar pada kode etik ilmiah. Atas pernyataan yang saya buat ini, saya siap bertanggung jawab atas resiko/sanksi yang di jatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 2021

Yang membuat pernyataan,



**MUHAMMAD AGUNG HABIBIE**

**NIT. 541711306487 K**

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

1. “Ilmu itu lebih baik dari kekayaan, karena kekayaan itu harus dijaga, sedangkan ilmu menjaga kamu”. (Ali bin Abi Thalib)
2. “Belajar tanpa berpikir itu tidaklah berguna, tapi berpikir tanpa belajar itu sangatlah berbahaya!”. (Ir. Soekarno)

### Persembahan:

1. Orang tua tercinta, ayah Ahmad Zuhdi dan Ibu Ani Suri'ah, kakak saya Muhammad Navies Ubaidillah serta adik saya Tri Amalia Rahmawati dan Muhammad Zuan Andika. Terimakasih atas do'a dan dukungannya untuk saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Keluarga besar Galangan B2 yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.

## PRAKATA

Puji serta syukur sudah semestinya kami selalu panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat, rido serta hidayah-Nya penulis telah mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGELOLAAN *FATIGUE* MANAGEMENT DALAM PROGRAM *ZERO ACCIDENT* PADA CREW KAPAL PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA”**

Skripsi ini penulis susun guna memenuhi persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel) dan sebagai syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan dan arahan yang sangat berharga dari berbagai pihak yang sungguh membantu dan sangat bermanfaat. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc, M.Mar selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Nur Rohmah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan prodi Tata laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
3. Ibu Sri Purwantini, S.E., S.Pd., M.M selaku dosen pembimbing materi skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
4. Bapak Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc, selaku dosen pembimbing metodologi dan penulisan skripsi.

5. Seluruh dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sungguh bermanfaat dalam membantu penyusunan skripsi ini.
6. Perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya. Serta seluruh karyawan dan *crew* kapal PT. Kartika Samudra Adijaya yang telah memberikan kesempatan serta dukungan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan praktek darat sehingga sangat membantu penulisan skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan taruna/i PIP Semarang angkatan LIV.
8. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat dan keberkahan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap supaya skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Semarang.....2021

Penulis

**MUHAMMAD AGUNG HABIBIE**

**NIT. 541711306487 K**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN	
PERNYATAAN.....	i
v	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAKSI.....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
1.5 Sistematika Penulisan .....	4



<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
2.1 Tinjauan Pustaka .....	6
2.2 Kerangka Pikir Penelitian .....	17
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian .....	19
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
3.3 Sumber Data Penelitian.....	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5 Teknik Keabsahan Data.....	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
4.1 Gambaran Umum.....	31
4.2 Pembahasan.....	39
<b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>54</b>
5.1 Simpulan .....	55
5.2 Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian .....	18
Gambar 4.1 Gambar Kantor PT. Kartika Samudra Adijaya Cab. Berau .....	32
Gambar 4.2 Gambar Struktur Organisasi.....	33



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Insiden Selama Tahun 2019.....39



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Wawancara Narasumber 1.....	57
Lampiran 2	Wawancara Narasumber 2.....	58
Lampiran 3	Wawancara Narasumber 3.....	59
Lampiran 4	Wawancara Narasumber 4.....	60
Lampiran 5	Wawancara Narasumber 5.....	61
Lampiran 6	Wawancara Narasumber 6.....	62
Lampiran 7	Wawancara Narasumber 7.....	63
Lampiran 8	Pengisian <i>Fatigue Monitoring</i> .....	64
Lampiran 9	Pelaksanaan Peregangan Tubuh.....	65
Lampiran 10	Pelaksanaan Safety Talk.....	66
Lampiran 11	Sertifikat Penghargaan Zero LTI dari Shipper.....	67
Lampiran 12	Lembar Hasil Turnitin.....	68

## ABSTRAKSI

**MUHAMMAD AGUNG HABIBIE**, 541711306487, 2021, “*Pengelolaan Fatigue Management Dalam Program Zero Accident Pada Crew Kapal PT. Kartika Samudra Adijaya*”, Program Diploma IV, Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Sri Purwanti, S.E., S.Pd., M.M Pembimbing II: Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc

*Fatigue* atau kelelahan merupakan hal yang sangat sering dialami oleh karyawan perusahaan, khususnya karyawan yang bekerja dilapangan, dan hal tersebut tidak bisa terus menerus dibiarkan. tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengelolaan *fatigue management* pada PT. Kartika Samudra Adijaya, Untuk mengetahui dampak pengelolaan *fatigue management* pada PT. Kartika Samudra Adijaya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif, untuk mendeskripsikan Pengelolaan *Fatigue Management* Dalam Program *Zero Accident* Pada Crew Kapal PT. Kartika Samudra Adijaya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian pengelolaan *Fatigue Management* pada PT. Kartika Samudra Adijaya menunjukkan bahwa tidak dimanfaatkannya waktu istirahat secara optimal memiliki dampak terhadap kelelahan bagi crew kapal itu sendiri, sehingga hal ini biasa ditengarai sebagai faktor pemicu terjadinya kecelakaan transportasi laut yang diakibatkan oleh kesalahan manusia. Pentingnya mengikuti prosedur dalam bekerja dan *safety talk* sebelum melakukan pekerjaan agar saling mengingatkan satu sama lain akan pentingnya kesehatan dan keselamatan dalam bekerja di atas kapal. PT. Kartika Samudra Adijaya selaku pemilik kapal dapat Memberikan pelatihan pengendalian kelelahan kerja pada *crew* yang disampaikan bersamaan dengan sosialisasi beban kerja dalam pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, yang terbukti dari hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan menurunkan tingkat kelelahan kerja agar dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mengurangi kecelakaan kerja.

**Kata Kunci:** *Fatigue management, crew, prosedur.*

## **ABSTRACT**

**MUHAMMAD AGUNG HABIBIE**, 541711306487, 2021, "*Fatigue Management In Zero Accident Program On Ship Crew PT. Kartika Samudra Adijaya*", Diploma IV Program, TALK Study Program, Semarang Polytechnic of Shipping Sciences, Advisor I: Sri Purwantini, S.E., S.Pd., M.M Supervisor II: Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc

Fatigue is a very common thing experienced by employees of the company, especially employees who work in the field, and it can not be continuously left. the purpose of this scientific paper is to know the management of fatigue management at PT. Kartika Samudra Adijaya, To know the impact of fatigue management management on PT. Kartika Samudra Adijaya.

The research method used in this study is qualitative descriptive research method, to describe Fatigue Management In Zero Accident Program on PT Ship Crew. Kartika Samudra Adijaya. Data collection techniques are conducted by interviewing, observation and documentation.

Not utilizing the optimal rest time has an impact on fatigue for the crew of the ship itself, so this is commonly cited as a trigger factor for marine transportation accidents caused by human error. The importance of following procedures in work and safety talk before doing work in order to remind each other of the importance of health and safety in working on board. PT. KSA as a ship owner can provide training on controlling work fatigue on the crew delivered in conjunction with the socialization of workload in the importance of maintaining occupational safety and health, which is evident from the results of this study can increase knowledge and lower the level of work fatigue in order to run in accordance with applicable procedures and reduce work accidents.

**Keywords:** Fatigue management, crew, procedures.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi pada saat ini yang terus mengalami perkembangan, pekerja ialah sebuah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat melaksanakan aktifitas serta rutinitasnya dengan produktif. Perusahaan memiliki tuntutan untuk mengolah SDM dengan terencana, khususnya dalam bidang operasional perusahaan dalam menghasilkan sebuah daya guna serta hasil di tiap-tiap kegiatan dalam perusahaan. Untuk mendapat hasil maksimal, pengetahuan serta keterampilan harus dimiliki oleh seluruh pekerja. Dalam sebuah kegiatan operasional suatu perusahaan, ada 2 slogan yang saling berkaitan, yakni keselamatan yang utama (*safety first*) dan produksi yang utama (*production first*). Mungkin bagi perusahaan pelayaran yang menghasilkan sebuah pelayanan jasa, yang mana pelayanan tersebut merupakan faktor utama dalam menjalankan kegiatan operasional dan juga memiliki beberapa bahaya dalam setiap kegiatannya.

PT. Kartika Samudra Adijaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di industri pelayaran sebagai *Ship Owner*, yaitu pemilik kapal *tugboat* dan tongkang. Perusahaan ini bekerja sama dengan PT. Berau Coal sebagai pemilik muatan.

Hal tersebut tentu saja memerlukan pengawasan demi menghindari terjadinya kecelakaan dalam bekerja. Pada dasarnya perusahaan PT. Berau Coal sudah menerapkan *Standard Operation Procedure* (SOP) sebagai

pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok serta fungsi pekerja. Namun dalam penerapan di lapangan masih banyak terdapat ketidaksesuaian prosedur yang dilaksanakan oleh pekerja, sehingga menimbulkan resiko kecelakaan dalam bekerja. Dalam menghindari resiko bekerja, supervisor atau penanggung jawab serta coordinator selalu memberi pengingat terhadap pentingnya mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan sebagai langkah antisipasi kecelakaan kerja yang berdampak bagi pekerja maupun perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti selama melakukan praktek darat di PT. Kartika Samudra Adijaya, *fatigue* atau kelelahan merupakan hal yang sangat sering dialami oleh karyawan perusahaan, khususnya karyawan yang bekerja dilapangan, dan hal tersebut tidak bisa terus menerus dibiarkan. Perusahaan harus menerapkan manajemen *fatigue* dengan tujuan untuk mengetahui tentang gambaran-gambaran faktor yang menyebabkan kelelahan kerja pada *crew* kapal sebagai upaya untuk mengendalikan kelelahan yang diterapkan, sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan, dan perusahaan pun harus bisa menetapkan prosedur terkait dalam menjalankan kegiatan operasional dilapangan, sehingga beban kerja dapat dipenuhi dengan baik oleh masing masing karyawan. Dengan latar belakang tersebut, penelitian dengan judul **“Pengelolaan *Fatigue Management* Dalam Program *Zero Accident* Pada *Crew* Kapal PT. Kartika Samudra Adijaya”**.



## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1. Bagaimana pengelolaan *fatigue management* pada PT. Kartika Samudra Adijaya?

1.2.2. Bagaimana dampak pengelolaan *fatigue management* pada PT. Kartika Samudra Adijaya?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti ialah:

1.3.1. Untuk mengetahui pengelolaan *fatigue management* pada PT. Kartika Samudra Adijaya.

1.3.2. Untuk mengetahui dampak pengelolaan *fatigue management* pada PT. Kartika Samudra Adijaya.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian selalu memberikan informasi berupa informasi yang handal bagi penulis, pembaca maupun pihak terkait. Maka dari itu, penelitian ini diharapkan membawa manfaat, seperti:

1.4.1. Manfaat secara teoritis:

- a. Dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang kemaritiman.

- b. Dapat memberikan tambahan wawasan ilmu pengetahuan bagi Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dalam mendapatkan referensi tentang *fatigue management*.

#### 1.4.2. Manfaat secara praktis

- a. Dapat digunakan sebagai masukan untuk PT. Kartika Samudra Adijaya guna mengevaluasi kinerja *crew* kapal serta melakukan pencegahan terhadap unsur-unsur yang dapat menghambat proses pekerjaan berlangsung.
- b. Sebagai referensi *crew* kapal dalam pengelolaan *fatigue management* secara benar guna mencegah kecelakaan kerja.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Sebagai alat pemudah pembuatan susunan serta penyampaian informasi yang bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi pembaca dalam memahami penjelasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan susunan penelitian dengan pemakaian sistematika penulisan di bawah ini.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan uraian mengenai latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisikan uraian mengenai tinjauan pustaka, definisi operasional, serta kerangka pikir penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

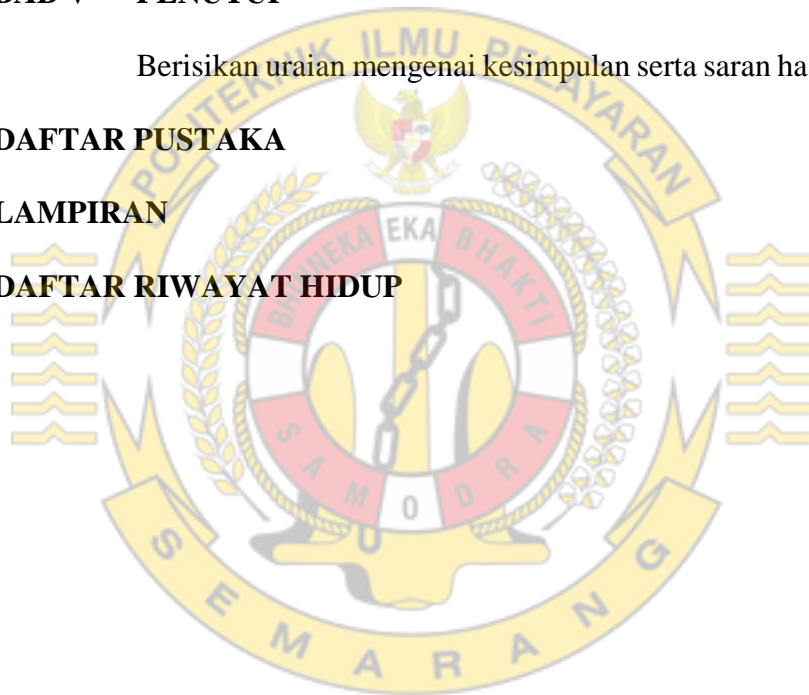
Berisikan uraian mengenai desain, waktu, dan tempat penelitian, serta metode pengumpulan dan analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisikan uraian mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis hasil dan pembahasan masalah penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Berisikan uraian mengenai kesimpulan serta saran hasil penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1. Pengelolaan

Pengelolaan ialah sebuah proses pemberian wawasan terhadap segala hal terkait dengan pelaksanaan kebijaksanaan serta pencapaian tujuan. Pengelolaan umumnya adalah sebuah kegiatan untuk mengubah suatu hal ke arah atau bentuk yang lebih baik sehingga nilai yang lebih baik bisa didapatkan. Pengelolaan juga memiliki arti sebagai kegiatan mencocokkan sebuah hal demi mendapatkan manfaat yang sesuai dengan kebutuhan.

Dikemukakan oleh Nugroho, “Pengelolaan merupakan istilah yang dipakai dalam ilmu manajemen. Secara etomologi istilah pengelolaan berasal dari kata kelola (*to manage*) dan biasanya merujuk pada proses mengurus atau menangani sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi pengelolaan merupakan ilmu manajemen yang berhubungan dengan proses mengurus dan menangani sesuatu untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ingin dicapai.”<sup>1</sup>

Di samping itu, Syamsu juga memberikan penjelasan bahwa pengelolaan merupakan sebuah fungsi management yang terdiri atas

---

<sup>1</sup> Nugroho, *Pengelolaan Dalam Ilmu Manajemen* (Jakarta: Prenada Media, 2003), hlm. 119

perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian hingga pengontrolan demi tercapainya pekerjaan yang efisien.<sup>2</sup>

Selain itu, adapula Terry yang mengungkapkan bahwa, “Pengelolaan sama dengan manajemen sehingga pengelolaan dipahami sebagai suatu proses membeda-bedakan atas perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”<sup>3</sup>

Berdasar pada pendapat dari para ahli tersebut disimpulkan bahwa sebuah pengelolaan dikenal juga dengan manajemen atau kegiatan pengorganisasian segala aktivitas. Manajemen atau to manage sebagai kata kerjanya memiliki makna mengatur atau menangani. Sehingga, pengelolaan bukanlah hanya sebuah kegiatan pengerjaan saja, namun juga terdapat juga kegiatan dalam membuat rencana, melaksanakan kegiatan, hingga adanya pengawasan atas pekerjaan demi tercapainya tujuan dengan efektif serta efisien.

### **2.1.2. *Fatigue Management***

Dalam mengurangi lelah akibat pekerjaan, Setyawati mengungkapkan bahwa hal tersebut dapat dilakukan melalui

---

<sup>2</sup> Syamsu, Manajemen Kesehatan (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)

<sup>3</sup> Terry, Prinsip – Prinsip Manajemen (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm. 9

pemberian promosi kesehatan, pencegahan, pengobatan, serta rehabilitasi kelelahan kerja, seperti:

#### 2.1.2.1. Primer

Melakukan promosi tentang kesehatan dapat dilakukan melalui kerjasama bersama beberapa pihak seperti departemen kesehatan, tenaga kerja, serta perindustrian, maupun pihak lainnya dalam lingkup pemerintahan dan swasta, misalnya organisasi pekerja atau media masa. Program ini yang memiliki tujuan untuk menanggulangi kelelahan bisa dilakukan dengan memberikan penyuluhan terhadap para pekerja dengan materi yang diberikan yaitu tentang kelelahan kerja yang meliputi faktor, dampak, serta cara mencegah maupun menanggulangnya.<sup>4</sup>

#### 2.1.2.2. Sekunder

Dalam melakukan pekerjaan, lelah akibatnya dapat dicegah dengan penciptaan sebuah lingkungan kerja dengan suasana yang aman, nyaman, dan sehat bagi seluruh pekerjanya yang mana hal tersebut jika dapat dibuat, pekerja tidak akan merasakan stress hingga mengalami kelelahan.

#### 2.1.2.3. Tersier

Apabila pekerja sudah terlanjur merasakan lelah, vitamin dan obat-obatan dapat dipilih sebagai pemulihan

---

<sup>4</sup> Setyawati, Selintas Tentang Kelelahan Kerja (Yogyakarta: Asmara Books, 2010)

tenaga pekerja. Selain itu perusahaan perlu melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja, alat kerja ergonomis, serta pemberian penyuluhan atau bimbingan mental.

Dalam usaha menghindarkan pekerja dari kelelahan, sumber lelah dengan hasil pemulihan haruslah seimbang. Pemulihan ini dapat dikerjakan melalui pemberian istirahat di masa kerja dengan menyesuaikan ketegangan kerja, seperti istirahat di sela pekerjaan, rekreasi, dan lainnya.<sup>5</sup>

### 2.1.3. Pengertian Kecelakaan Kerja

Berdasar Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor: 03/MEN/1998, “Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda.”

*World Health Organization* (WHO) juga memberikan definisi terhadap kecelakaan kerja, yaitu “Kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil.”

Berdasar UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, “Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur

---

<sup>5</sup> Roshadi, Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja (Yogyakarta, 2014)

dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.”

## 2.1.4. Kelelahan

### 2.1.4.1. Pengertian

Seseorang dapat mengalami kelelahan dikarenakan tubuh membuat sebuah perlindungan diri agar tubuh tidak mengalami kerusakan lebih lanjut, dan maka dari itu pemulihan perlu dilakukan untuk menetralkan rasa lelah. Rasa lelah merupakan sebuah perasaan subjektif seseorang. Lelah akibat kerja dapat timbul dari faktor biologi ketika melakukan pekerjaan, faktor lainnya yaitu akibat lingkungan kerja dan pengaruh dalam psikososial.

Atas beberapa pengertian tersebut, makna dari kelelahan kerja ialah sebuah keadaan yang bercirikan turunnya efisiensi serta pertahanan pada tubuh ketika melakukan atau setelah bekerja, di mana hal ini merupakan perwujudan dari perlindungan diri atas kerusakan berlebih dari faktor biologis, internal, dan maupun eksternal.

### 2.1.4.2. Jenis Kelelahan

#### a. Kelelahan Tubuh

Kelelahan tubuh dapat timbul karena energi yang tersimpan dalam tubuh mengalami penurunan akibat



perpanjangan kerja. Selain pekerjaan, lelah juga timbul akibat proses psikologis yang lebih halus.

b. Kelelahan Mental

Terjadinya lelah mental berasal dari terlalu banyak atau sedikitnya pekerjaan yang diberikan sehingga tubuh menerima terlalu banyak, sedikit, atau ketidak tertarikan terhadap pekerjaan yang kemudian dapat berdampak stress dan turunnya semangat kerja.

2.1.4.3. Faktor Kelelahan

Sebab dari timbulnya kelelahan akibat bekerja dapat berasal dari lingkungan kerja serta juga dari permasalahan dalam diri atau psikososial dan fisik. Dapat dijelaskan, faktor dari kelelahan kerja ialah:

a. Umur

Bertambahnya umur menyebabkan penurunan terhadap kondisi, kemampuan, serta kapasitas tubuh seseorang sehingga kelelahan mungkin dapat sering terjadi. Penuaan dapat memberikan dampak kerusakan pada sistem tidur, fisiologis, dan chyrcardian secara bertahap. Sebelum seseorang berusia 40 tahun, yaitu pada 20 hingga 39 tahun, kapasitas kerja yang dimiliki berada pada titik tertinggi. Namun, setelah usia tersebut, seseorang akan mulai merasakan penurunan stamina dan

sering dijumpai beberapa penyakit dalam tubuh. Kemudian usia 50-an merupakan masa terendah bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, karena otot tubuh mulai tidak memiliki kekuatan.

b. Melakukan Pekerjaan yang Sama Secara Berulang (Monoton)

Kegiatan yang monoton ialah salah satu faktor endogen (seperti kebosanan) yang berada terpisah dari keadaan netral. Sebuah kegiatan yang dapat diketahui atau diperkirakan dari awal bagaimana berjalan hingga selesainya akan menimbulkan efek kelelahan pasif seperti mengantuk dan turun bahkan hilangnya kontrol diri yang dapat berakibat dalam jangka panjang.

c. Beban dan Durasi Kerja yang Tinggi

Banyaknya beban kerja yang diberikan dengan penyelesaian dalam waktu terbatas dapat berdampak pada turunnya kinerja otot dan kesehatan hingga berakibat pada kelelahan yang kronis. Keadaan seperti ini pada umumnya dapat dirasakan pada pagi hari setelah bangun dari tidur. Kelelahan ini dapat berupa lelah fisik seperti badan pegal bahkan emosioal seperti kebencian.

d. Lingkungan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktifitas para pekerja, maka dari itu lingkungan fisik di tempat kerja seperti pencahayaan, kebisingan, suhu ruang, dan lainnya perlu diperhatikan demi mengurangi kelelahan kerja.

e. Faktor Kejiwaan

Keadaan psikologis yang tidak dalam keadaan yang baik, seperti stress, depresi, dan emosi dapat menimbulkan terjadinya kelelahan.

f. Kondisi Kesehatan atau Sakit

Pekerja dengan riwayat penyakit tertentu, seperti penyakit diabetes, jantung, anemia, dan lainnya dapat berpengaruh pada sistem fisiologis tubuh sehingga kerentanan terhadap kelelahan dapat terpicu.

g. Status Gizi

Gizi yang tepat dan kondisi fisik yang baik memberikan pengaruh yang sangat penting pada efek kelelahan. Makan yang cukup dan seimbang pada siang hari dan sebelum tidur secara signifikan mempengaruhi

kewaspadaan dan kualitas tidur. Menjaga kesehatan dan kondisi berat badan tidak hanya meningkatkan stamina tetapi juga dapat mengurangi kemungkinan gangguan tidur.

Tanda-tanda kelelahan yang mendasar adalah hambatan terhadap fungsi kesadaran otak dan perubahan-perubahan yang terjadi pada organ-organ di luar kesadaran serta proses pemulihan. Orang yang lelah akan dengan sendirinya mengalami penurunan perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, menjadi lambat dan sukar berpikir, penurunan kemampuan atau dorongan untuk kerja, kurang efisiennya kegiatan-kegiatan fisik dan mental.

#### **2.1.5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Berdasar pada UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 1 ayat (1) “Tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki tempat kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal 2; termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau berhubungan dengan tempat kerja tersebut.”

Seluruh kegiatan produksi serta distribusi produk memiliki keterkaitan dengan keselamatan kerja. Dalam hal ini, sasaran utamanya ialah pada bidang teknologi karena penerapannya terhitung rumit. Keselamatan kerja mencakup seluruh manusia yang terdapat di dalamnya.

#### 2.1.5.1. Akibat kecelakaan

Dikemukakan oleh Goenawan Danuasmoro bahwa terjadinya kerugian serta penambahan biaya akibat musibah yang dialami oleh pekerja,<sup>6</sup> terdiri atas:

##### a. Biaya Nyata

##### 1) Bagi Pekerja dan Pelaut

Kematian atau cacat permanen, kejiwaan akibat cacat tetap dan kesedihan dan penderitaan bagi keluarganya.

##### 2) Bagi Perusahaan

Biaya pengobatan dan kegiatan pertolongan, ganti rugi, upah dan lembur selama pekerja tidak bekerja.

##### 3) Bagi Masyarakat

Menimbulkan korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerusakan harta.

---

<sup>6</sup> Goenawan Danuasmoro, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Untuk Pelaut (Jakarta: Yayasan Bina Citra Samudra, 2003) hlm. 8

b. Biaya Tidak Nyata

- 1) Biaya asuransi.
- 2) Kerusakan harta yang tidak diasuransikan.
- 3) Biaya lain yang tidak diasuransikan.

2.1.5.2. Alat-alat Keselamatan di Kapal

SOLAS 1974 dan MARPOL 1978 secara rinci mengatur alat-alat perlindungan atau keselamatan kapal, baik jenis maupun persyaratannya, meliputi :

a. Konstruksi dan Badan Kapal yang Harus Kuat dan Layak

Laut, termasuk :

- 1) Konstruksi bangunan dan bagian-bagian.
- 2) Pembagian atau sub-sub bagian dan stabilitas.
- 3) Instalasi permesinan dan listrik.
- 4) Perlindungan, pendeteksian dan pemadaman kebakaran.

b. Alat-alat penyelamatan orang.

c. Alat-alat keselamatan navigasi.

d. Alat-alat keselamatan radio.

e. Pengangkutan muatan dan muatan berbahaya.

f. Sistem pembuangan limbah.

### 2.1.6. Zero Accident

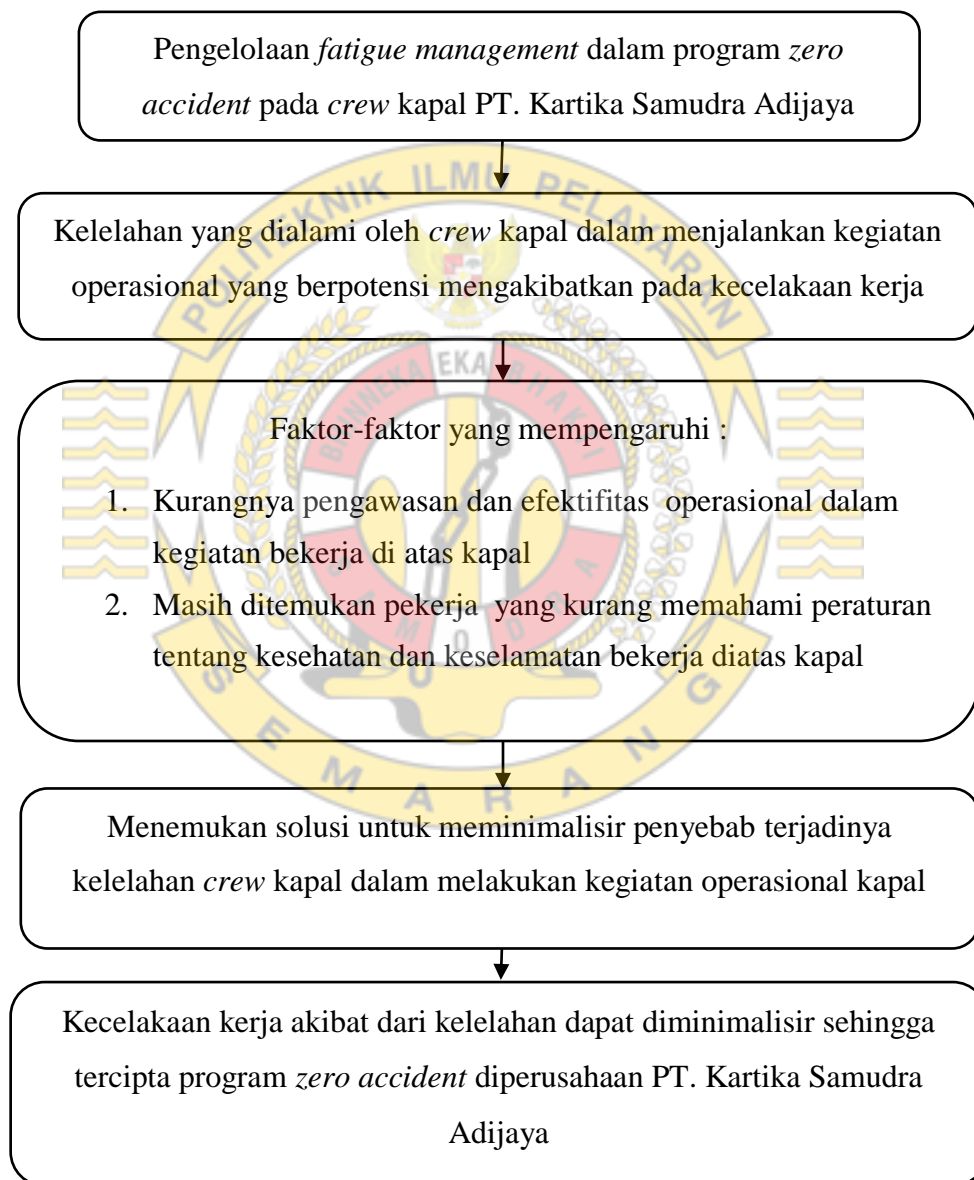
Upaya pencegahan, pengurangan bahkan penghilangan atas resiko terjadinya kecelakaan atau disebut dengan *zero accident*. Dalam penerapannya, konsep ini tidak bisa dianggap sebagai sebuah usaha pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan dari melakukan pekerjaan yang bisa mengeluarkan banyak biaya, namun, ini merupakan sebuah investasi jangka panjang yang dapat memberikan keuntungan bagi pekerja maupun perusahaan di masa mendatang (<http://www.sinarharapan.co.id>).

Program *zero accident* (kecelakaan nihil) ialah tanda penghargaan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mencapai nihil kecelakaan (*zero accident*). Penghargaan *zero accident* (kecelakaan nihil) diberikan kepada perusahaan yang telah berhasil mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja dan diberikan dalam bentuk piagam dan plakat yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

## 2.2. Kerangka Pikir Penelitian

Dalam rangka memudahkan dalam memahami penelitian ini, dibuatlah oleh peneliti yaitu sebuah kerangka pikir yang merupakan model

yang terkonsep mengenai hubungan antara teori dengan faktor penyebab dari permasalahan yang telah dirumuskan. Penelitian ini memberikan bahasan mengenai Pengelolaan *fatigue management* agar tercipta program *zero accident* pada *crew* kapal PT. Kartika Samudra Adijaya.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan pada pembahasan penelitian pada bab – bab sebelumnya tentang pengelolaan *fatigue management* dalam program *zero accident* pada *crew* kapal PT. Kartika Samudra Adijaya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1. Dengan banyaknya insiden yang terjadi maka perusahaan mengeluarkan prosedur pengelolaan *fatigue* untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja yang terjadi diantaranya melakukan pengisian *sleep record dan fatigue monitoring*, melakukan pemantauan *fatigue* pada jam kritis, penanganan pekerja yang mengalami *fatigue* dan pemenuhan pencegahan *fatigue*.
- 5.1.2. Dampak yang ditimbulkan sebelum adanya prosedur pengelolaan tentang *fatigue management* diantaranya kurang optimalnya waktu istirahat pada *crew* kapal, meningkatnya resiko kecelakaan kerja yang terjadi dan bertambahnya pengeluaran perusahaan akibat banyaknya kecelakaan kerja.

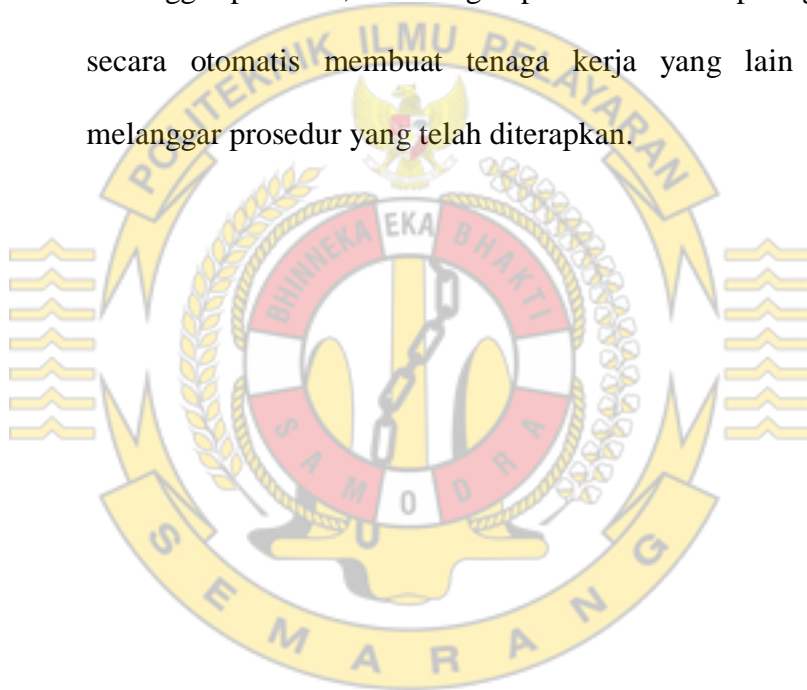
#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, maka penulis bermaksud memberikan saran, adapun saran –saran sebagai berikut :

- 5.2.1. Sebaiknya perusahaan dalam merekrut Nakhoda dan Mualim I benar-benar dalam keadaan sehat, dan memberikan pelatihan pengendalian

kelelahan kerja pada crew yang disampaikan bersamaan dengan sosialisasi beban kerja dalam pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, yang terbukti dari hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan menurunkan tingkat kelelahan kerja agar dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

- 5.2.2. Sebaiknya diberikan sanksi yang tegas apabila masih ada yang melanggar prosedur, bisa dengan pemberian surat peringatan. Hal ini secara otomatis membuat tenaga kerja yang lain takut untuk melanggar prosedur yang telah diterapkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Alfabeta, Bandung.
- Fenti Hikmawati, 2017, *Metodologi Penelitian*, Rajawali Pers, Depok.
- Goenawan Danuasmoro, 2003, *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Untuk Pelaut*, Yayasan Bina Citra Samudra, Jakarta.
- International Labour Organization, 2018, *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention*, Germani, ILO.
- Lady, Lovely, 2019, *Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Luar Ruangan dan Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Peningkatan Kelelahan*, Universitas Sultan Ageng Trirayasa, Cilegon
- Moleong LJ, 2017, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasehudin dan Ghozali, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung.
- Neolaka, 2014, *Metode Penelitian dan Statistik*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nugroho, 2003, *Pengelolaan Dalam Ilmu Manajemen*, Prenada Media, Jakarta.
- P. S. Higene, 2019, *Perusahaan dan kesehatan kerja*, Gunung Agung, Jakarta
- Roshadi, 2014, *Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja* Yogyakarta.
- Salami, I.R.S, dkk, 2015, *Kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Setyawati, 2010 *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*, Asmara Books, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- Tawarka, 2008, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Surakarta, Harapan Offset.
- Terry, 2009, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.

## LAMPIRAN 1 WAWANCARA 1

### Hasil wawancara dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya :

Nama : Poniton Sitompul

Jabatan : *Health Safety Environment Supervisor (HSE Supervisor)*

Penulis : Mohon ijin Pak, Bagaimana pengelolaan fatigue management yang dilaksanakan oleh PT. Kartika Samudra Adijaya ?

*HSE Spv* : Jadi begini det, pengelolaan fatigue yang dilakukan oleh PT. Kartika Samudra Adijaya yaitu dengan melaksanakan prosedur pengendalian tentang faigue yang terdiri dari pengisian sleep record dan monitoring fatigue yang mana crew wajib mengisi form tersebut, kemudian kita sebagai pengawas melakukan pengecekan terhadap form tersebut. Jika terdapat crew yang tidak fit maka akan kita lakukan penanganan seperti mencuci muka, melakukan peregangan. Dan jika crew tersebut kondisinya masih sama maka akan kita tanyakan kondisi yang sebenarnya dan akan diberikan waktu istirahat secukupnya atau memberikan pekerjaan yang tidak terlalu beresiko sesuai dengan kondisinya.

Penulis : Bagaimana dampak sebelum di berlakukannya prosedur mengenai fatigue ini pak?

*HSE Spv* : Jadi sebelum adanya prosedur ini, crew sering acuh terhadap waktu istirahat yang diberikan, hal ini dapat berdampak menjadi fatigue yang mengganggu pekerjaan, dan berkurangnya konsentrasi saat bekerja, dang bisa menimbulkan kecelakaan kerja.

## LAMPIRAN 2 WAWANCARA 2

### Hasil wawancara dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya :

Nama : Captain Nurkhaerati

Jabatan : Nakhoda kapal TB. KSA 89 PT. Kartika Samudra Adijaya

Penulis : Mohon ijin Capt, apakah pemanfaatan waktu istirahat sangat mempengaruhi dalam kinerja crew?

Capt. Nurkhaerati : Pemanfaatan waktu istirahat secara optimal memang sangat diperlukan bagi setiap crew kapal yang sedang melaksanakan tugas pelayaran, hal ini disebabkan karena istirahat merupakan kondisi dimana tubuh berdiam setelah melakukan kerja keras dan merupakan keadaan melepaskan diri dari segala hal yang membosankan, menyulitkan baik secara fisik maupun secara mental dan tidak disiplinnya dalam memanfaatkan waktu istirahat membuat hal buruk bagi kita.

Penulis : apa saja dampak yang ditimbulkan sebelum adanya prosedur tentang fatigue ini capt?

Capt. Nurkhaerati : Jadi dampak sebelum adanya prosedur fatigue ini banyak insiden yang terjadi karena human error, itu karena kurangnya konsentrasi dari crew karena mengantuk atau kelelahan mungkin karena seperti tadi kurangnya memanfaatkan waktu istirahat yang di berikan.

### LAMPIRAN 3 WAWANCARA 3

#### Hasil wawancara dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya :

Nama : Captain Hassanuddin

Jabatan : Nakhoda kapal TB. KSA 17 PT. Kartika Samudra Adijaya

Penulis : Mohon ijin Capt, apakah pemanfaatan waktu istirahat sangat mempengaruhi dalam kinerja crew?

Captain Hassanuddin : Walaupun istirahat bukan berarti tidak melakukan kegiatan apapun, tetapi sangat dianjurkan ketika crew kapal mendapatkan waktu istirahat dan benar-benar memanfaatkannya, karena jika tidak akan menyebabkan hal yang buruk bagi keselamatan dalam pelayaran.

Penulis : apa saja dampak yang ditimbulkan sebelum adanya prosedur tentang fatigue ini capt?

Captain Hassanuddin : Sebelum adanya prosedur ini crew sering begadang, dan mengabaikan jam istirahat yang berujung pada kurangnya konsentrasi saat bekerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang tentunya merugikan diri sendiri, rekan-rekan dan perusahaan det.

#### LAMPIRAN 4 WAWANCARA 4

##### Hasil wawancara dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya :

Nama : Fajrul Islam

Jabatan : Nakhoda kapal TB. KSA 97 PT. Kartika Samudra Adijaya

Penulis : Mohon ijin Capt, apakah pemanfaatan waktu istirahat sangat mempengaruhi dalam kinerja crew?

Captain Fajrul Islam : Pemanfaatan waktu istirahat secara optimal memang sangat diperlukan bagi setiap crew kapal yang sedang melaksanakan tugas pelayaran, hal ini disebabkan karena istirahat merupakan kondisi dimana tubuh berdamai setelah melakukan kerja keras dan merupakan keadaan melepaskan diri dari segala hal yang membosankan, menyulitkan baik secara fisik maupun secara mental dan tidak disiplinnya dalam memanfaatkan waktu istirahat membuat hal buruk bagi kita.

Penulis : apa saja dampak yang ditimbulkan sebelum adanya prosedur tentang fatigue ini capt?

Captain Fajrul Islam : Jadi dampak sebelum adanya prosedur fatigue ini banyak insiden yang terjadi karena human error, itu karena kurangnya konsentrasi dari crew karena mengantuk atau kelelahan mungkin karena seperti tadi kurangnya memanfaatkan waktu istirahat yang di berikan.

## LAMPIRAN 5 WAWANCARA 5

### Hasil wawancara dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya :

Nama : Arkam Kamar

Jabatan : Nakhoda kapal TB. KSA 98 PT. Kartika Samudra Adijaya

Penulis : Mohon ijin Capt, apakah pemanfaatan waktu istirahat sangat mempengaruhi dalam kinerja crew?

Captain Arkam Kamar: Walaupun istirahat bukan berarti tidak melakukan kegiatan apapun, tetapi sangat dianjurkan ketika crew kapal mendapatkan waktu istirahat dan benar-benar memanfaatkannya, karena jika tidak akan menyebabkan hal yang buruk bagi keselamatan dalam pelayaran.

Penulis : apa saja dampak yang ditimbulkan sebelum adanya prosedur tentang fatigue ini capt?

Captain Arkam Kamar: Sebelum adanya prosedur ini crew sering begadang, dan mengabaikan jam istirahat yang berujung pada kurangnya konsentrasi saat bekerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang tentunya merugikan diri sendiri, rekan-rekan dan perusahaan det.



## LAMPIRAN 6 WAWANCARA 6

### Hasil wawancara dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya :

Nama : Captain Abd Rahman

Jabatan : Nakhoda kapal TB. KSA 22 PT. Kartika Samudra Adijaya

Penulis : Mohon ijin Capt, apakah pemanfaatan waktu istirahat sangat mempengaruhi dalam kinerja crew?

Captain Abd Rahman : Pemanfaatan waktu istirahat secara optimal memang sangat diperlukan bagi setiap crew kapal yang sedang melaksanakan tugas pelayaran, hal ini disebabkan karena istirahat merupakan kondisi dimana tubuh berdiam setelah melakukan kerja keras dan merupakan keadaan melepaskan diri dari segala hal yang membosankan, menyulitkan baik secara fisik maupun secara mental dan tidak disiplinnya dalam memanfaatkan waktu istirahat membuat hal buruk bagi kita.

Penulis : apa saja dampak yang ditimbulkan sebelum adanya prosedur tentang fatigue ini capt?

Captain Abd Rahman : Jadi dampak sebelum adanya prosedur fatigue ini banyak insiden yang terjadi karena human error, itu karena kurangnya konsentrasi dari crew karena mengantuk atau kelelahan mungkin karena seperti tadi kurangnya memanfaatkan waktu istirahat yang di berikan.

## LAMPIRAN 7 WAWANCARA 7

### Hasil wawancara dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya :

Nama : Captain Hamzah Gassing

Jabatan : Nakhoda kapal TB. KSA 12 PT. Kartika Samudra Adijaya

Penulis : Mohon ijin Capt, apakah pemanfaatan waktu istirahat sangat mempengaruhi dalam kinerja crew?

Capt Hamzah Gasing : Walaupun istirahat bukan berarti tidak melakukan kegiatan apapun, tetapi sangat dianjurkan ketika crew kapal mendapatkan waktu istirahat dan benar-benar memanfaatkannya, karena jika tidak akan menyebabkan hal yang buruk bagi keselamatan dalam pelayaran..

Penulis : apa saja dampak yang ditimbulkan sebelum adanya prosedur tentang fatigue ini capt?

Capt Hamzah Gasing: Sebelum adanya prosedur ini crew sering begadang, dan mengabaikan jam istirahat yang berujung pada kurangnya konsentrasi saat bekerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang tentunya merugikan diri sendiri, rekan-rekan dan perusahaan det.

## LAMPIRAN 8 Pengisian Fatigue Monitoring

beraucoal		BERAU COAL GREEN MINING SYSTEM																
FORMULIR																		
Pemeriksaan Kelelahan (Fatigue Check)																		
Hari / Tanggal Shift Kerja		Perusahaan & Bille Lokasi Pemeriksaan																
Rabu / 18 November 2015		PT. KSA / SAMUDRA TB. KSA17																
Nama Pekerja	NIK	Jabatan / Pekerjaan (Operator HSI RT / Lainnya (jika ada))	Shift Kerja (Bergiliran / Malam ke ...)	Lama Kerja (dari mulai di mulai bekerja hingga saat ini)	Hasil Pemeriksaan Sobyely Test (Jika UNFT ber tanda X)				Pemeriksaan Kesehatan (Cek Medis/Persepsi/Penggunaan Yang Terjadi)				Alokasi Kerja Positif (Cek Pengisian)		KRITERIA (PT / UNFT)		Bisa / Lain Masa	JKA UNFT, Tindakan Yang Harus Pengisian & Pekerja adalah (Jika sesuai dengan ketentuan dibatas)
					1	2	3	4	1. Nadi (menit)	2. Tensi (mmHg)	3. Post (Normal / Tidak)	4. Pengaruh Obat Yang dapat membuat hasil (YA / TDK)	1	2	3	4		
Musawadhin	2418098	Nichada	7JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√	1			
Arsan Syahol	2421013	Muslim I	7JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				
Muhammad Tahir	2409003	Muslim II	6JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				
Ghanet Bahardin	2405001	KKM	6JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				
Muh. Akbar Alim	2421033	Juru Mudi	7JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				
Pandiar	2417038	Juru Mudi	7JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				
Surahman	2421020	Juru Mudi	6JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				
Fahri Febrian	2418044	Juru Mudi	6JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				
Muh. Rizal	2416034	Masinis II	7JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				
Muh. Ardiana Aziz	2415018	Masinis II	6JAM	09-15	√	√	√	√	TDK					√				

**Keterangan Hasil Pemeriksaan (Sobyely Test)**


- Berjalan sempoyongan (UNFT)
- Menurunkan 1 (satu) kali sebelum 10 detik (UNFT)
- Tidak bisa memutar dengan 1 (satu) kali (UNFT)
- Kurang tenaga istirahat yang berlebihan (UNFT)

**Catatan:** Jika ditemukan 2 (dua) dari 4 kriteria, maka pekerja tidak dibenarkan membawa unit / bejana untuk sementara waktu (UNFT)

**Beberapa TINDAKAN YANG DAPAT DILAKUKAN JIKA UNFT (Dapat dilakukan hanya 1 atau lebih)**

- Minum kalenkepsi putih
- Minum air putih
- Melakukan pengisian badan (Cibitiran) ringan 5-10 menit
- Istirahat tenang (tanpa tidur) 5-15 menit
- Tidur sejenak 15-30 menit (snapping)
- Tidur > 1 jam
- Dipulangkan ke rumah / Misa
- Cuci muka dengan air dingin
- Lainnya, sehubungan

**Catatan:** Jika telah dilakukan pengendalian diatas, maka pegawai / medik / paramedik melakukan penilaian kembali kesiapan pekerja untuk kembali bekerja

Nama Inspektor & Jabatan	Perusahaan & Tanda Tangan	Nama Inspektor & Jabatan	Perusahaan & Tanda Tangan
 <b>DENNY SETIAWAN</b>			

**LAMPIRAN 9**  
**Pelaksanaan Peregangan Tubuh**



**LAMPIRAN 10**  
**Pelaksanaan Safety Talk**



**LAMPIRAN 11**  
**Sertifikat Penghargaan Zero LTI dari Shipper**



**LAMPIRAN 12**  
**Lembar Hasil Turnitin**

**SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI**  
**NASKAH SKRIPSI/PROSIDING**  
**No. 473/SP/PERPUSTAKAAN/SKHCP/08/2021**

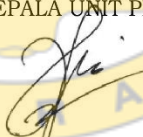
Petugas cek plagiasi telah menerima naskah skripsi/prosiding dengan identitas:

Nama : MUHAMMAD AGUNG HABIBIE  
NIT : 541711306487 K  
Prodi/Jurusan : TALK  
Judul : PENGELOLAAN *FATIGUE MANAGEMENT* DALAM PROGRAM *ZERO ACCIDENT* PADA CREW KAPAL PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA

Menyatakan bahwa naskah skripsi/prosiding tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (*index similarity*) dengan skor/hasil sebesar 19 %\* (Sembilan Belas Persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 Agustus 2021  
KEPALA UNIT PERPUSTAKAAN & PENERBITAN

  
ALFI MARYATI, SH  
NIP. 19750119 199803 2 001

\*Catatan:

> 30 % : “Revisi (Konsultasikan dengan Pembimbing)”

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Nama : Muhammad Agung Habibie
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Pemalang, 09 Mei 1996
3. NIT : 541711306487 K
4. Agama : Islam
5. Alamat Asal : Jl. Teratai Gg. Anyelir No. 44 RT. 03 RW.  
11, Kel. Pelutan, Kec. Pemalang, Kab.  
Pemalang.
6. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Ahmad Zuhdi
  - b. Ibu : Ani Suri'ah
7. Riwayat Pendidikan
  - a. Sekolah Dasar : SD Negeri 14 Pelutan
  - b. SMP : SMP Negeri 2 Pemalang
  - c. SMU : SMA Negeri 2 Pemalang
  - d. Perguruan Tinggi : PIP SEMARANG
8. Pengalaman Praktek Darat (PRADA)
  - a. Perusahaan : PT. Kartika Samudra Adijaya  
Alamat Perusahaan : Jalan Gajah Mada nomer 531, RT. 16  
Tanjung Redeb, Berau, Kalimantan Timur,  
Telepon (0554) 21487.