

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Saudi Arabia memiliki potensi sumber lapangan kerja bagi para pelaut Indonesia khususnya untuk bekerja di atas kapal yang beroperasi pada pengeboran lepas pantai. Hal ini merupakan potensi dan peluang kepada pelaut Indonesia di Negara tersebut, untuk meniti karir di bidang *offshore job*, dimana negara Saudi Arabia juga memiliki sumber daya alam yang cukup yakni minyak bumi dan gas yang tidak terlepas dari pada kesibukan dalam pengoperasian kapal-kapal *supply* untuk melayani aktivitas penjagaan *offshore instalation*, sebagai alat transportasi mengangkut cargo tujuan *offshore*, dan kebutuhan alat angkut untuk *survey* yang ada di lepas pantai maupun pekerjaan pengeboran yang di kerjakan dalam waktu 24 Jam. Untuk melayani anjungan *offshore instalation* yang di huni oleh para *Rigger* sebagai pekerja harian dan tetap yang banyak dioperasikan oleh kapal-kapal *supply*. Dalam hal pekerjaan mengebor minyak di lokasi lepas pantai, Jaringan pekerjaan itu bagi para pelaut Indonesia yang mempunyai keahlian diatas kapal - kapal *offshore* adalah merupakan peluang yang terbuka.

Saudi Aramco adalah perusahaan minyak dan gas yang dikuasai oleh pemerintah Saudi Arabia dengan pemerintah Amerika, yang manajemennya di operasikan oleh tenaga asing berasal dari lokal Arab dan Amerika. Selain itu masih ada perusahaan kontraktor minyak yang bekerja untuk Negara Italia seperti Saipem. Dari semua perusahaan minyak dan gas yang ada di Saudi membutuhkan kapal-kapal *offshore* untuk kepentingan operasi pencarian minyak dan gas. VM *Offshore service* adalah perusahaan pelayaran lokal yang bergerak dibidang pengeboran lepas pantai. Semua kapal-kapal

yang dimiliki merupakan tipe kapal yang dirancang khusus untuk melayani pengeboran lepas pantai. Perusahaan pelayaran tersebut banyak membutuhkan *Master* dan *crew* kapal. Sementara tenaga - tenaga ahli di bidang migas yang tersedia di negara Saudi Arabia berjumlah cukup dan kompeten untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di negara tersebut, baik tenaga ahli teknis di bidang perminyakan maupun tenaga ahli dalam pengoperasian kapal-kapal *supply*. Perusahaan migas yang paling banyak menyerap tenaga kerja ialah dua perusahaan Gas raksasa yakni Aramco dan Saipem snamprogetti yang menerapkan aturan internasional dalam hal pengoperasian kapal mengikuti *offshore safety standard* yang juga mengikuti *IMO Regulation / amended STCW '95* dan *SMS* sejalan dengan diberlakukannya *International Safety Management Code*.

Upaya yang dominan dalam mencari terobosan-terobosan khusus untuk pengenalan atau penanganan dari pada *basic offshore safety* bagi para pelaut yang nantinya akan berkecimpung dalam pekerjaan kapal-kapal *offshore*, untuk tampil bersaing dengan negara-negara lainnya seperti negara Philipine, India, Srilanka, Syiria, Mesir, Turki bahkan Negara-negara dari Eropa. Dalam arti kata menguasai prosedur, pengetahuan, ketrampilan *offshore job* adalah mutlak yang harus di capai guna persaingan global internasional. Agar kompetensi tadi dimanfaatkan untuk mengoperasikan kapal-kapal *offshore* yang dikehendaki oleh perusahaan pelayaran dengan berhasil selesai secara aman artinya suatu pekerjaan yang akan dibuat selalu berpedoman kepada perencanaan dan selalu selesai berhasil dengan baik. Apabila prinsip tersebut mengacu kepada semua aktifitas yang berhubungan dengan pekerjaan lepas pantai ini berarti para pelaut Indonesia khususnya untuk kapal-kapal yang bekerja pada operasi lepas pantai telah mampu melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu perusahaan migas yang terbesar berada di Negara Saudi Arabia dikenal dengan Aramco, perusahaan inilah yang merupakan operator semua kegiatan kapal-kapal lepas pantai yang beroperasi diperairan lepas pantai Negara Saudi, dan kapal-kapal yang digunakan adalah berupa kapal kontrak (*charter*) yang di ageni perusahaan pelayaran setempat di negara tersebut yakni salah satunya VM OFFSHORE SERVICE untuk kegiatan *survey, towing, anchor handling, stand by boat, running cargo* dan masih banyak lagi pekerjaan *offshore* lainnya. Untuk kegiatan pemindahan *Crane Barge Castoro 8* yakni salah satu nama *Pipe Laying Barge* yang pernah penulis bekerja dimana penulis juga sebagai *Chief Officer* di kapal *Anchor Handling Tug MV. VM Leader* yang mana masih banyak terdapat masalah yang dihadapinya. Pada saat melakukan pekerjaan *anchor handling*, penulis pernah mengalami masalah keterlambatan waktu dengan sebab dan akibatnya berpengaruh pada kelancaran operasi Peletakan pipa ke dasar laut dalam pengeboran minyak dan gas bumi. Dalam tugasnya kapal *supply* bekerja untuk menangani proses pemindahan jangkar dari suatu tempat ke tempat lainya yang posisinya masih di daerah *Safaniya Oil Field* yang telah di tentukan posisi jangkarnya dalam koordinat lintang dan bujur dengan bantuan monitor pemandu. Dalam melakukan pekerjaan itu bukan hanya satu kapal *supply* saja akan tetapi dilakukan oleh tiga kapal *supply* bekerja secara bersama. Jika dari salah satu kapal *supply* tersebut mengalami keterlambatan maka akan mempengaruhi proses kerja pemindahan *crane barge* oleh *partner* kerja kapal-kapal *supply* lainnya. Keterlambatan waktu ini bisa di sebabkan oleh kurangnya kesiapan serta kedisiplinan Nakhoda dan ABK kapal *supply*, bisa juga kurangnya pengalaman ketrampilan *anchor handling* dari *master* itu sendiri, adanya pekerjaan lain yang sedang berlangsung pada pelayanan *offshore* lainnya. dari masalah ini yang kemudian penulis angkat dalam kertas kerja makalah dengan judul :

“ UPAYA MENINGKATKAN KETERAMPILAN ABK DALAM KERJA *ANCHOR HANDLING* DI KAPAL AHT VM. LEADER”.

Dengan memilih judul tersebut untuk mengangkat masalah keterlambatan waktu dalam kegiatan *anchor handling* yang merupakan suatu permasalahan yang penulis pernah alami sewaktu penulis bekerja di atas kapal *supply* MV. VM. Leader. Dalam permasalahan tersebut banyak yang menjadi kendala untuk melaksanakan tugas *anchor handling* . Untuk mengantisipasi agar dalam tugas yang akan dilaksanakan bisa ditangani dengan lancar dan tanpa ada musibah seorang nakhoda hendaknya bisa mengarahkan anak buahnya agar berpikir tentang utamakan keselamatan dan terampil dalam bekerja.

B. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

- a. Untuk memperkenalkan kepada para pembaca yang budiman, dan para pelaut Indonesia khususnya yang sekiranya ingin bekerja di kapal *Anchor Handling Tug*, dengan operasinya menangani *pipe laying*.
- b. Guna memahami ilmu pengetahuan kepelautan dibidang pekerjaan *anchor handling* untuk kapal *supply*.
- c. Sebagai analisa segala masalah yang terjadi pada kapal *supply* saat melaksanakan *anchor job* dan untuk mengantisipasi masalah tersebut .

2. Manfaat Penulisan

- a. Manfaat bagi Dunia Akademis.

Setelah membaca makalah ini diharapkan para pelaut akan menambah pengetahuan dan ketrampilannya tentang *anchor handling* yang mana suatu profesi yang sedang

mereka tekuni dan akan mampu menganalisa faktor resiko dan *hazard* yang akan timbul saat pelaksanaan *anchor handling* berlangsung.

b. Manfaat bagi Dunia Praktis

memperkenalkan kepada para pelaut senior dan junior yang masih menekuni profesi sebagai pelaut khususnya yang meniti karir dibidang *offshore* ataupun yang sudah beralih profesi tersebut, seyogyanya tidak menjadi hambatan untuk menggali dan menimba ilmu pengetahuan tentang tehnik pekerjaan operasional untuk kapal-kapal lepas pantai yang mempunyai tugas khusus *anchore handling* sesuai dengan type dan fungsinya dilokasi pekerjaan.

Sebagai sumbangan pemikiran dan saran kepada perusahaan dimana penulis bekerja dan memberi motivasi khususnya rekan seprofesi para pelaut, agar mampu mengoperasikan kapal AHTS secara aman, efektif dan efisien pada oprasi *Anchor Handling*.

C. Ruang Lingkup .

Sesuai dengan topik yang dipilih, makalah ini membatasi pembahasan di seputar masalah meningkatkan keterampilan Anak Buah Kapal untuk menghindari keterlambatan waktu saat *anchor handling* di kapal AHT VM. Leader pada periode Juni 2014 s/d Juni 2015. Sistimatika pembahasan dimulai dengan pemaparan prosedur kerja yang dilaksanakan di lapangan. Pemaparan pelaksanaan pekerjaan ini langsung dibandingkan dengan prosedur kerja yang menjadi acuan perusahaan. Hasil perbandingan inilah yang menjadi bahan pokok permasalahan yang ditemukan untuk perbaikan atau peningkatan pelaksanaan kerja *anchor handling*.

D. Metode Penyajian.

Untuk penyusunan makalah ini penulis menggunakan metode metode berdasarkan atas :

1. Studi Kepustakaan.

Penyusunan makalah ini menggunakan data – data literature, buku-buku Perpustakaan di Politeknik Ilmu Pelayaran serta dari buku manual tentang *marine* dan *offshore* yang ada di atas kapal sewaktu penulis bekerja di atas kapal MV. VM Leader. Ditambah juga dengan catatan – catatan kuliah yang didapat selama belajar di PIP Semarang.

2. Studi Lapangan.

Sumber lain dari penulisan makalah ini di peroleh dari tanya jawab penulis dengan *Master* kapal *supply* lainnya selama bekerja di atas kapal umumnya yang bekerja secara bersama-sama pada lokasi kerja yang sama dan pengalaman serta pengamatan yang dilakukan penulis selama bekerja di kapal ;

- a. AHTS Britoil 61 yang beroperasi di Safaniya Oil Field Saudi Arabia bekerja untuk *Pipe Laying Barge Castoro 8*.
- b. AHTS Britoil 51 yang beroperasi di Safaniya Oil Field Saudi Arabia Bekerja untuk *anchor handling Barge Castoro 8*.
- c. AHTS Bes Pioneer yang beroperasi di Safaniya Oil Field Saudi Arabia Bekerja melayani *Anchor Handling Barge Castoro 8*.
- d. AHTS VM. Legend yang beroperasi di Safaniya Oil Field Saudi Arabia, bekerja untuk *Pipe Laying Barge Castoro 8*.
- e. Berdiskusi bersama dengan semua awak kapal serta perwakilan dari perusahaan dan pencharter (*Shipboard Safety Meeting*).
- f. Pengalaman dan hasil pengamatan dilingkungan kerja

E. Metode Analisis Data.

Metode analisis data dilakukan berdasarkan metode deskriptif, yaitu dengan memaparkan kejadian yang di analisa di atas kapal, kemudian tindakan yang sesuai diinginkan untuk menyelesaikan permasalahan.



BAB II

FAKTA DAN PERMASALAHAN

A. Fakta

MV. VM Leader di charter oleh ARAMCO untuk mendukung Pipe Laying Barge Castoro 8, AHT VM. Leader bekerja di area Safaniya Oil field Saudi Arabiya melayani kerja *anchor handling* untuk penyambungan pemasangan pipa bawah laut antara *platform* satu dengan yang lainnya. VM Leader yang di awaki oleh 19 kru dengan detailnya sebagai berikut :

1. *Master* (1 Orang).
2. *2nd Captain* (1 Orang).
3. *C/E* (1 Orang).
4. *C/O* (1 Orang).
5. *2nd Officer* (1 Orang).
6. *2nd Engineer* (1 Orang).
7. *3rd Engineer* (1 Orang).
8. *AB (Able Seaman)* (6 Orang).
9. *Oiler* (2 Orang).
10. *Cook* (1 Orang).
11. *Mess Boy* (1 Orang).
12. *Deck Cadet and Engine Cadet.* (masing-masing 1 Orang).

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis di atas kapal khususnya rating menemukan bahwa mereka kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaan *anchor handling* di atas kapal, hal ini terlihat kurangnya pengetahuan tentang alat-alat *anchor handling*, cara penggunaannya dan sistem kerja *anchor handling* sehingga pekerjaan jadi terlambat dan tidak terselesaikan dengan baik.

B. Fakta Kondisi

Dari sumber data yang sama di atas tercatat bahwa keterampilan menjadi hal penyebab utama tentang keterlambatan waktu. Pekerjaan *anchor handling* adalah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh kapal jenis AHT dalam suatu operasi kegiatan dalam pengeboran minyak untuk lepas pantai. Pekerjaan *anchor handling* yang benar dan sesuai prosedur adalah suatu hal yang sangat menentukan dalam keberhasilan kegiatan instalasi pipa bawah laut. Kurangnya pengalaman dan pengetahuan serta peralatan yang tidak siap pakai akan mempengaruhi waktu dalam melakukan pekerjaan ini. Kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat kegiatan *anchor handling* pada umumnya disebabkan oleh faktor kesalahan manusia. Kesalahan-kesalahan ini dapat menyebabkan terlambatnya suatu proses pemasangan pipa bawah laut yang mengakibatkan keterlambatan waktu.

Beberapa fakta berikut ini akan memberikan gambaran tentang kejadian-kejadian di atas kapal MV. VM Leader:

1. Kurangnya Pengetahuan Sumber Daya Manusia.

Luasnya lapangan pekerjaan di Negara Saudi Arabia pada bidang perminyakan lepas pantai akan banyak membutuhkan pengoperasian type kapal-kapal *offshore* yang juga akan banyak menyerap SDM dibidang type kapal tersebut. Karena sangat banyaknya pekerjaan untuk kapal-kapal tersebut sedangkan jumlah kapal lokal yang dimiliki oleh perusahaan lokal jumlahnya tidak mencukupi maka kebutuhan akan kapal-kapal *offshore* banyak didatangkan dari perusahaan pelayaran asing. Seperti dari Singapore, Malaysia, America dan banyak lagi lainnya. Sedangkan penulis sendiri bekerja di atas kapal-kapal *supply* yang berbendera Singapore yang mana pemiliknya adalah Berlitz *Offshore* dan di bawah manajemen *VM Offshore Service*.

Perusahaan Migas Negara Saudi memiliki peraturan mengenai masa kerja di atas kapal yakni tiga sampai empat bulan kontrak untuk *Master* dan *Officer* sedangkan enam bulan untuk ABK. Walaupun kontrak kerja singkat tiga sampai empat bulan untuk *Officer* tetapi pihak perusahaan pelayaran sangatlah kesulitan untuk mencari pengganti *crew* kapal agar operasi kapal tidak berhenti karena tanpa pengawakan yang lengkap. Hal ini menyebabkan memperpanjang kontrak *crew* dengan sendirinya hingga perusahaan mendapatkan *crew* gantinya. Kondisi seperti ini terjadi karena tertutupnya negara Saudi dan *examination* dulu bagi para pelaut yang mau bekerja di Saudi Aramco terutama *senior officer*. Hal ini juga berpengaruh pada pihak perusahaan pelayaran asing yang kapalnya *dicharter* oleh perusahaan pelayaran lokal Negara Saudi. Kebanyakan pelaut yang *qualified* dibidang *offshore* direkrut oleh perusahaan pelayaran enggan untuk disijil ke Negara Saudi. Akibatnya perusahaan pelayaran merekrut *crew* yang memiliki standard rendah mengenai pengalaman di kapal *supply* asal *crew* tersebut mau menanda tangani kontrak. Demikian juga halnya *crew* yang ada di kapal MV. VM Leader di mana penulis bekerja, menurut hasil wawancara dengan kru yang ada dan juga yang baru naik kapal ternyata banyak di antaranya yang belum pernah mengalami atau bekerja di kapal *anchor handling*.

2. Menurunnya Perfoma Kerja dan Kedisiplinan ABK Kapal

Pekerjaan *anchor job* adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan ketahanan fisik dan keterampilan yang handal serta benar-benar harus berpengalaman di bidang itu, karena kita harus melakukan pekerjaan dalam 24 jam *shift to shift* pada *pipe line barge* hingga *fix position*. Pekerjaan *Anchor handling* berbeda dengan keahlian pelaut umumnya. Pada dasarnya keterampilan

yang memang benar-benar menguras tenaga dan pikiran, jika tanpa ada persiapan –persiapan yang cukup akan menghambat pelaksanaan dengan serius. Apalagi jika ABK kapal sebelum pelaksanaan telah mendapat suatu masalah. Pelaksanaan *anchor handling* di kapal MV. VM Leader membuat ABK tidak semangat dan menurun performanya untuk melaksanakan tugas itu. Beberapa penyebab menurunnya performa kerja dan kedisiplinan ABK kapal adalah:

- a. Kontrak Perjanjian kerja ABK tidak dilaksanakan tepat waktu (*Agreement ABK 6 bulan kerja*).
- b. Tidak adanya uang bonus untuk pekerjaan *anchor handling*.
- c. Tidak adanya izin pesiar bagi crew kapal oleh pemerintah setempat ketika kapal sandar di pelabuhan untuk *maintenance*.

3. Pekerjaan Diselesaikan Tidak Tepat Waktu.

Prosedur standar dalam melaksanakan *anchor handling* pada saat mengangkat jangkar dan *positioning anchor pattern* mensyaratkan perlunya informasi yang memadai serta sarana yang lengkap dan terperinci agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan efisien. Informasi yang dimaksud menyangkut *Seismic data* (data – data penyelidikan) seputar :

- a. Informasi dasar laut (*Seabed information*).
- b. Arus dan kedalaman laut (*depth sea*).
- c. Laporan ketebalan Lumpur dasar laut.
- d. Laporan keadaan cuaca (*Weather information*).
- e. Lokasi yang dituju (*Jacket* yang dituju).

Faktor – faktor yang menyebabkan pekerjaan diselesaikan tidak tepat waktu antara lain :

a. Survey system sering kehilangan jaringan.

Penulis pernah mengalami keterlambatan waktu kerja saat melakukan pekerjaan *anchor handling* dengan *Pipe Line Barge Castoro 8* dilepas pantai Saudi khususnya Safaniya Field diatas kapal AHT MV. VM Leader Dimana semestinya data-data mengenai pekerjaan untuk melakukan *anchor handling* tersebut seharusnya sudah diterima *Master* sebelum melaksanakan tugas. Namun karena jaringan *survey system* bermasalah karena cuaca dan *malfunction tranceiver* jaringan frekuensi. Begitu juga saat *anchor handling* sudah di mulai ternyata *survey system* sering kehilangan jaringan sehingga target *anchor buoy* hilang di layar monitor sehingga tidak bisa mengambil *anchor buoy* yang hendak di angkat ke atas *deck*, maka operasi di hentikan dan pekerjaan mengangkat *buoy* di ambil alih oleh kapal *partner* yang lainnya, sehingga terjadilah keterlambatan waktu beberapa jam hanya untuk pengangkatan *buoy* saja, hal ini karena gangguan jaringan antara kapal dengan *pipe laying barge*.

b. Lambatnya Suku Cadang Yang Diterima Di Kapal

Kebutuhan kapal akan suku cadang sangatlah besar, guna kelangsungan operasi kapal selama ada *charter* yang memberikan pekerjaan bagi kapal tersebut. Jika kapal mengalami kerusakan pada bagian mesin dan alat-alat permesinan maka kapal akan terhambat dalam operasinya. Untuk mengantisipasi terhambatnya operasi dari kapal tersebut, perusahaan pelayaran menyediakan suku cadang di atas kapal melalui permintaan dibuat oleh *crew* kapal tersebut. Namun apabila kebutuhan dari suku cadang sangat mendesak tetapi keberadaanya di atas kapal tidak ada, karena lambatnya pengiriman ke kapal maka *problem* yang

sedang dialami di atas kapal akan menjadi penghambat operasi kapal itu sendiri.

Penyebab-penyebab yang mempengaruhi lambatnya pengiriman suku cadang ke kapal adalah :

- 1) Di Negara Saudi tidak selalu tersedia suku cadang yang dibutuhkan dan biasanya harus dari Dubai dan itupun terkendala dengan otoritas *custom* yang sangat ketat dan prosedur yang rumit.
- 2) Pihak manajemen kapal kadang terkendala dalam mengirim barang karena sulitnya memasukkan barang ke wilayah proyek Safaniya Oil Field.

4. Operasi Sering Ditangguhkan

Observasi penyebab dari pekerjaan yang di tangguhkan yang penulis temui adalah masalah *intern* dari pihak *barge*/pencharter contohnya:

- a. Penyambungan pipa bawah laut yang belum selesai, hal ini di sebabkan *rigger/welder* dalam melakukan pengelasan pipa koneksi tidak sempurna, setelah di cek dengan alat vakum masih terjadi banyak kebocoran di sambungan pipa.
- b. Rusaknya *anchor winch* pada *pipe laying barge*, hal ini sering terjadi ketika pihak *pipe laying barge* memanjangkan dan memendekkan *anchor wire* ketika *barge* bergerak maju untuk memasang pipa.
- c. Terputusnya *Anchor Wire*, hal ini di sebabkan karena kelalaian komunikasi antara pihak *Anchor Foreman* dan pihak kapal sehingga tegangan *Anchor Wire* melebihi batas kekuatan maksimal dan menyebabkan terputusnya *anchor wire*.

C. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis ketika penulis bertugas di MV. VM Leader pada periode Juni 2014 sampai dengan Juni 2015, dimana MV. VM Leader beroperasi di daerah Gulf area tepatnya di Safaniya Oil Field negara Saudi, yang *home port* nya di Rastanura dan Jubail Port.

Selama melakukan penelitian penulis bertugas meneliti tentang:

1. Pengetahuan Dan Pengalaman Sumber Daya Manusia di MV. VM Leader.
2. Perfoma Kerja Dan Kedisiplinan Crew.

D. PERMASALAHAN

1. Identifikasi masalah

Dalam kegiatan saat *anchor handling* timbul masalah terjadinya keterlambatan waktu, hal ini bersumber dari faktor-faktor penyebab dari peranan awak kapal di atas kapal dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Ada beberapa yang teridentifikasi oleh sebab musabab dari keterlambatan pada saat operasi kerja, yaitu:

- a. Kurangnya pengetahuan dan pengalaman *crew* kapal.
- b. Perfoma kerja dan kedisiplinan *Crew* menurun.
- c. Menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.
- d. Lambatnya suku cadang diterima di kapal.
- e. Operasi sering ditangguhkan.
- f. Hubungan kerja kurang harmonis.

a. Kurangnya Pengetahuan dan Pengalaman Crew Kapal.

Anchor job adalah suatu pekerjaan yang tidak mudah di dilakukan oleh setiap Nakhoda dan *crew* kapal *supply*. Pekerjaan *Anchor job* merupakan suatu ketrampilan yang memerlukan kesiapan-kesiapan baik mental, pengetahuan, pengalaman, dan kedisiplinan. Nakhoda dan ABK kapal *supply* yang tidak mempunyai pengalaman *anchor job* akan kesulitan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena pekerjaan itu tidak cukup hanya membaca di buku panduan dan tata cara melakukan *anchor job* saja, akan tetapi seorang *Master* harus pernah mengalami pekerjaan tersebut sebelumnya dan mempelajari ketrampilan itu dari seorang *Master* yang sudah berpengalaman akan hal itu. Untuk melakukan pekerjaan pemindahan jangkar untuk tujuan pemasangan pipa bawah laut dari satu lokasi ke lokasi lain, dengan menggunakan kapal AHT. VM Leader sering terjadi keterlambatan waktu sehingga mengakibatkan terhentinya kegiatan *anchor handling*. Keterlambatan ini di sebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pengetahuan *Master* dan *Crew* kapal.

Sebelum kapal menangani *anchor handling pipe laying* pihak *pencharter* kapal telah memberitahukan kepada Nakhoda kapal *supply* dengan memberi tenggang waktu kurang lebih satu minggu untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Dan *rig move master* ataupun *Barge master* yang di tugaskan untuk mengkomandoi pergerakan *Pipe Line Barge* dari satu tempat ke tempat lainya juga akan berkunjung ke kapal–kapal *supply* untuk berdiskusi dengan *Master* mengenai apa saja yang harus dipersiapkan dan di kerjakan sewaktu *anchor handling* berlangsung. Komunikasi antara *Rig move Master* dengan Nakhoda saat berdiskusi tentang *anchor*

handling adalah pokok yang penting. Bila ada kekurangan pemahaman Nakhoda mengenai tugas-tugas yang akan dikerjakan dan tidak ditanyakan oleh Nakhoda kepada *Rig Move Master* ini akan sangat mempengaruhi pekerjaan pemasangan pipa bawah laut. Saat – saat mendekati waktu ditentukannya pekerjaan *anchor handling*, Nakhoda mengadakan *Tool Box Meeting* dengan ABK. Dalam *meeting* tersebut didapat masih juga ada anak buah kapal yang belum pernah sama sekali memiliki pengalaman *anchor handling* walau sudah lama bekerja di atas kapal *supply*.

Karena sulitnya mendapatkan ABK yang pengalaman *anchor handling* maka *master* mengabaikan persoalan itu dengan instruksinya agar *crew* tetap waspada terhadap keselamatan kerja serta bertindak sesuai komando nakhoda. Ketika pekerjaan *anchor handling* sudah di mulai dan kapal sudah mendekati *buoy* ternyata kapal kesulitan untuk mendekati *buoy* dengan posisi yang bagus oleh arus yang ada, dan ini dilakukan berulang-ulang oleh *master* untuk mencari celah dari sisi mana kapal bisa *manouver* mendekati *buoy*. Pada saat kapal sudah mendekat di bagian buritan kapal dan ABK sudah bersiap-siap berdiri di buritan untuk menangkap *buoy*, ternyata ABK juga mengalami kesulitan untuk menangkap *buoy* karena *crew* belum sepenuhnya tahu cara penggunaan alat *buoy catcher*. Setelah di coba berulang – ulang dan ternyata *buoy* masih juga belum di peroleh maka *Rig Move Master* menginstruksikan ke kapal lain untuk mengerjakan tugas tersebut. Selama proses pengambil alihan tugas tersebut terjadi keterlambatan waktu beberapa jam.

b. Perfoma Kerja dan Kedisiplinan Crew Menurun.

Pekerjaan *anchor job* adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan ketahanan fisik dan kompetensi yang handal serta benar-benar harus berpengalaman di bidang itu. Akibat dari sulitnya perusahaan untuk merekrut *crew* yang berbuntut pada perpanjangan kontrak karena menunggu pengganti *crew* dengan jabatan yang sama maka situasi ini dapat mempengaruhi *perfoma crew* yang kerja diatas kapal *supply*. Kurang pemahamnya mengenai tugas-tugas yang akan dikerjakan tidak ditanyakan oleh *Master* kepada *Rig Move Master*. Saat – saat mendekati waktu ditentukannya pekerjaan *anchor handling* dan *rig move Master* dan *crew* kapal *supply* masih ada yang tidak menggunakan waktu istirahat sepenuhnya guna menjaga kondisi badan agar fit saat menjalankan tugas.

Beberapa factor penyebab menurunnya performa kerja dan kedisiplinan *crew* kapal adalah:

1) Pergantian Crew Tidak Dilaksanakan Tepat Waktu.

Crew yang masa kontraknya telah diselesaikan dan sudah mengajukan cuti tetapi belum juga ada pengganti datang, terjadi menurunnya *perfoma* dan kedisiplinanya. Dimana pekerjaan yang dilakukan tidak di kerjakan sungguh-sungguh dan sepenuhnya. Waktu istirahat banyak digunakan untuk menghibur diri dengan nonton Televisi dan duduk-duduk sambil bercerita sampai larut. Karena untuk *refreshing* pesiar melihat – lihat suasana kota tidak mungkin untuk dilakukan mengingat ketatnya peraturan Negara Saudi Arabia untuk para pelaut. Akibatnya mereka lupa waktu saking asyiknya bergaul sampai jam istirahat diabaikan. Sehingga Waktu jam kerja banyak dilakukan dengan santai sambil duduk. Karena terlihat kondisi sudah

lelah dan mengantuk. Hal ini mereka lakukan tanpa ada rasa bersalah karena harapan mereka dengan aksi kerja yang demikian, mereka berharap cepat dipulangkan.

2) Tidak Adanya Uang Bonus Untuk Pekerjaan *Anchor Handling*.

Anchor Handling untuk pemasangan pipa tidak dilakukan setiap hari namun pekerjaan itu akan dilakukan dan di temukan di setiap ada pengeboran minyak dan Gas di lepas pantai yang kebetulan ada *Rig Jack up* nya. Karena apabila *rig jack up* telah menyelesaikan pekerjaan membuat sumur minyak dan gas di suatu *Jacket* tertentu maka akan di lanjutkan dengan pemasangan pipa bawah laut antara satu *platform* dengan *platform* lainnya. Proses pemasangan pipa bawah laut tersebut tidaklah jauh hanya beberapa mil saja, bahkan kadang ada yang jarak tempuhnya kurang dari satu mil Sedangkan waktu yang di butuhkan hanya beberapa jam saja dan tidak lebih dari 2 x 24 jam, dan kadang di teruskan dengan pekerjaan *anchor handling* lainnya seperti *anchor handling crane barge* untuk *cable laying* di dasar laut, *anchor handling Rig submersible barge*, dari kedua *anchor handling* tersebut pihak perusahaan harus mengeluarkan uang untuk *insentive crew* kapal. Dalam aturannya setiap melakukan pekerjaan *anchor handling* dan *rig move* selalu ada uang insentif untuk meningkatkan semangat kerja *crew* (dikerjakan diluar aktivitas harian). Karena tanpa adanya uang bonus atau insentif dari perusahaan pemilik kapal *supply* maka *crew* yang bekerja di atas kapal *supply* yang hendak melaksanakan tugas *anchor handling* merasa malas untuk terjun ikut melaksanakan tugas tersebut.

Yang akibatnya banyak *crew* yang malas-malasan atau kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi seperti ini akan menimbulkan keterlambatan waktu bagi kelancaran *anchor handling* pemasangan pipa bawah laut.

3) Tidak Adanya Izin Pesiar Bagi Crew Kapal Dari Pemerintah Saudi.

Pemerintah Saudi tidak memberikan izin pesiar bagi *crew* kapal yang bekerja di Negara itu. Apabila ada *crew* kapal yang bekerja dinegara itu memiliki kontrak kerja selama 6 bulan atau 3 bulan selama kontrak itu pula *crew* kapal itu tidak bisa pergi pesiar atau sekedar jalan-jalan untuk membeli kebutuhan atau perlengkapan yang mereka butuhkan. Untuk membeli perlengkapan atau kebutuhan tersebut *crew* kapal harus titip kepada orang-orang kontraktor yang bekerja di pelabuhan Jubail. Jadi apabila Kapal sedang sandar di pelabuhan Jubail tidak ada *crew* yang bisa pesiar pada hal kapal ada di pelabuhan untuk *maintenance* dan paling tidak ada waktu beberapa hari. Maka dari pada itu banyak *crew* kapal yang bosan dan kurang bersemangat dan pada akhirnya akan mempengaruhi semangat dan gairah mereka bekerja di atas kapal dan akan berdampak pada seringnya keterlambatan waktu yang di karenakan kurangnya semangat *crew* kapal.

c. Menyelesaikan Pekerjaan Tidak Tepat Waktu.

Pekerjaan *Anchor job* adalah suatu pekerjaan yang tidak mudah di dilakukan oleh setiap Nakhoda dan ABK kapal *supply*. Pekerjaan *Anchor job* merupakan suatu ketrampilan yang memerlukan kesiapan-kesiapan baik mental,

pengetahuan, pengalaman, dan kedisiplinan. Apabila kesiapan-kesiapan segala sesuatunya dari pekerjaan itu tidak dilakukan dan dikerjakan Nakhoda serta ABK kapal *supply* akan banyak mengalami hambatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hambatan-hambatan yang dijumpai tersebut yang akan menimbulkan keterlambatan waktu.

Kesiapan-kesiapan yang perlu diperhatikan dan tidak diselesaikan dengan tepat waktu mencakup :

a. Perlengkapan untuk *anchor handling* kurang perawatan.

Perawatan perlengkapan dan alat-alat *anchor handling* yang maksimal kurang direalisasikan di atas kapal. Perusahaan pelayaran telah membuat *Plan Maintenance System* dimana terdapat dalam *ISM Code* dan di buat form yang tiap akhir bulan harus di serahkan ke kantor pemilik kapal. Namun pada prakteknya di kapal form tersebut diisi hanya formalitas saja. Akibatnya masih terdapat alat-alat yang bermasalah seperti kebocoran pipa *hydraulic*, *genetor* sering *black out*, dan lain-lain. Jika masalah tersebut terjadi saat pelaksanaan *anchor handling* maka operasi kapal akan terhenti dan ini akan menyebabkan keterlambatan waktu. Dan kapal akan digantikan oleh kapal lain yang masih sama-sama d charter oleh perusahaan minyak yang sedang mengoperasikan rig tersebut.

b. Peta lokasi belum di koreksi dan di *up date*.

Biasanya pihak pencharter memberikan edaran *NTM internal* untuk keperluan *offshore* saja, edaran cuaca, *Marine circular* untuk kapal-kapal yang *d charter* yang berisi tentang berita kecelakaan, berita perubahan

peta lokasi, dan lain-lain. Terbitan-terbitan tersebut jarang terlambat diterima di atas kapal karena sifatnya *urgent* dan penting. Begitu juga pihak *Owner* kapal telah mengirim *NTM international* ke kapal-kapal yang dioperasikannya. Edaran yang dikirim dari pemilik kapal Kesemuanya itu adalah tugas dari *Mualim* dua untuk menyelesaikannya. Terbitan-terbitan tersebut harus dikoreksi dengan peta BA dan peta lokasi *offshore* terbitan perusahaan minyak yang mencharter kapal. Ternyata hingga saat hendak dilaksanakan pekerjaan *anchor handling* terbitan – terbitan tersebut belum juga dikoreksi dan di *up date*. Akhirnya *Master* hanya menggunakan peta biasa namun sambil melihat *NTM internal* yang ada.

c. Kurangnya Pengalaman *Anchor Handling* Yang Dimiliki *Crew*.

Pengalaman di bidang *anchor handling* merupakan modal bagi seorang pelaut untuk bisa mengerjakan tugas, jika seseorang yang tidak punya pengalaman dalam suatu pekerjaan dia akan merasa buta untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Begitu pula pada pekerjaan *anchor handling* yang sangat sulit untuk dilakukan. *Master* yang tidak memiliki sama sekali atau kurang pengalaman di bidang itu sebaiknya berterus terang kepada pihak pencharter bahwa memang dia belum mampu untuk melaksanakan pekerjaan itu karena kurang berpengalaman. Tetapi kalau seorang *master* pernah mengalami namun dia cuma sebagai *mualim* satu saat dia melaksanakan pekerjaan *anchor handling*, setidaknya dia akan tahu bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

Dari hambatan-hambatan yang dijumpai karena kurangnya persiapan-persiapan dalam hal perawatan peralatan, persiapan peta-peta lokasi dan hal lainnya yang guna bernavigasi, dan hal pengalaman kerja tersebut pelaksanaan *anchor handling* jadi mengalami keterlambatan waktu.

d. Lambatnya Suku Cadang Diterima Di Kapal.

Setiap kapal harus menyediakan suku cadang di atas kapal. Kebutuhan kapal akan suku cadang sangatlah besar, guna kelangsungan operasi kapal selama ada charter yang memberikan pekerjaan bagi kapal tersebut. Jika kapal mengalami kerusakan pada bagian mesin dan alat-alat permesinan maka kapal akan terhambat dalam operasinya. Maka dari itu untuk mengantisipasi terhambatnya operasi kapal tersebut, perusahaan pelayaran menyediakan suku cadang di atas kapal melalui permintaan dibuat oleh *crew* kapal tersebut. Namun sebaliknya pada kapal yang penulis bekerja di atasnya sewaktu kapal mengalami masalah dengan *bow thrusters*, dimana tidak dapat digunakan lebih dari lima menit secara *continue* (mengalami *over heat*). Setelah dicek oleh *Chief Engineer* ternyata problemnya ada pada system pendingin kipas yang menjaga suhu motor agar tidak panas berlebihan. Di atas kapal tidak ada *spare part* nya. Setelah di minta ke perusahaan ternyata datangnya suku cadang tersebut lambat diterima di atas kapal. karena lambatnya pengiriman ke kapal maka problem yang sedang dialami di atas kapal akan menjadi penghambat operasi kapal itu sendiri.

Penyebab-penyebab yang mempengaruhi lambatnya pengiriman suku cadang ke kapal adalah :

1) Kelangkaan suku cadang Di Negara Saudi.

Untuk suku cadang kapal di Negara Saudi tidaklah banyak persediaanya. Minimnya keagenan kapal yang berada di Negara Saudi dan ketatnya birokrasi *custom* yang ketat dan jumlah perusahaan pelayaran yang ada serta ketatnya Negara Saudi dari pelaut-pelaut asing berdampak pada sempitnya bisnis suku cadang untuk keperluan kapal *supply*. Hal ini dirasakan oleh pemilik kapal *supply* yang operasinya berada di Negara tersebut. Pada saat kapal mengalami kerusakan pemilik kapal merasa kesulitan untuk membeli *spare part*nya. Karena tidak tersedianya type, merk, model dari suku cadang yang diminta sehingga masih didatangkan dari Negara tetangga seperti di Negara U.A.E atau kadang kala dari Singapore. Waktu yang dibutuhkan untuk pengiriman akan lebih lama dibanding dengan pembelian di Negara Saudi.

2) Pembelian suku cadang tidak dilakukan secara cepat.

Pihak manajemen kapal sangat lamban dalam hal pemesanan dan pembelian suku cadang karena tidak adanya kantor cabang di wilayah Negara Saudi. Karena tanpa adanya kantor cabang yang mengurus kapal di Negara Saudi maka perusahaan menunjuk pencharter sebagai agen untuk mengurus kapal. Sedangkan pencharter hanya mengurus *crew change* jika ada pergantian *crew*. Untuk pembelian suku cadang yang tidak tersedia di Negara Saudi, agen menunjuk *supplier* sebagai agen *representative* untuk melayani kapal. Banyaknya kapal-kapal yang diageni dan diurus oleh sebuah

keagenan yang berada di Negara Saudi kemungkinan keterlambatan dalam hal pemesanan bisa terjadi.

e. Operasi Sering Ditangguhkan.

Perawatan alat-alat yang digunakan dan juga kondisi pelaksanaan kerja yang kurang baik, maka terjadi *in-efisiensi*, akibat terjadinya *in-efisiensi* dalam pelaksanaan *anchor handling* maka pelaksanaan tersebut akan ditangguhkan waktunya. Dalam *ISM code* yang diterapkan oleh perusahaan pelayaran dimana penulis bekerja, sudah diatur semuanya mengenai keselamatan kerja maupun pelayaran. Namun penerapannya di kapal kurang sepenuhnya dilaksanakan. Akibatnya berdampak pada pekerjaan yang akan dilaksanakan. Masalah-masalah yang menjadi penyebab ditangguhkannya pekerjaan *anchor handling* adalah :

1) Peralatan Yang Digunakan Tidak Berfungsi Sepenuhnya Karena Kurang Perawatan Yang Maksimal.

Dalam pelaksanaan *anchor handling* segala sesuatunya sudah harus layak pakai dan siap. Tetapi masih juga timbul masalah saat operasi berlangsung seperti kanvas rem tipis sulit untuk menahan *work winch*, mesin pompa *hydraulic* sering mati dengan sendirinya. Generator no 1 sering mengalami *black out*. Hal disebabkan karena kurang maksimalnya pelaksanaan *Plan Mangement System* di atas kapal sehingga menyebabkan banyaknya kerusakan yang tak terkontrol. Saat pelaksanaan *anchor handling* dan *rig move* berlangsung, penggunaan alat-alat dan perlengkapan sudah mencapai daya maksimal sedangkan peralatan jarang digunakan sebelumnya. Karena belum ada *job* untuk itu, dan *plan mantainance system* diabaikan kemudian pada saat ada

job alat-alat dan perlengkapan mulai dicek dan dirawat akan tetapi tenggang waktu pelaksanaan kerja sudah dekat akibatnya terdapat masalah pada peralatan dan perlengkapan yang tidak bisa diatasi dengan singkat. Maka terjadilah keterlambatan waktu.

2) Kurang Lengkapnya Peralatan Yang Digunakan.

Dalam pencharteran kapal tidak disebutkan untuk melayani *anchor handling*, maka dari itu semenjak kapal berangkat dari Singapore peralatan untuk *anchor handling* tidak dilengkapi keberadaanya di atas kapal oleh perusahaan. Namun karena kurangnya armada kapal yang dicharter oleh perusahaan *offshore* sebagai pencharter maka kapal *VM Legend* ditunjuk atau diperintah untuk ambil peranan dalam tugas *anchor handling* dan karena kapal Setia Tegap tidak memenuhi syarat untuk melakukan *anchor handling* maka tugas itu di percayakan salah satu kapal yaitu ke MV. *VM Leader* dan ketika kapal menerima tugas untuk pelaksanaan tersebut dan pihak kapal diminta untuk mengecek segala peralatan *anchor handling*, ternyata peralatan dan perlengkapan itu kurang lengkap juga. Akibatnya pihak pencharter kapal menanggukkan operasi yang akan dilakukan karena minimal yang di persyaratan 3 kapal yang mampu dan lengkap peralatan dan perlengkapan dalam kegiatan *anchor job*.

f. Hubungan Kerja Kurang Harmonis.

Crew yang bekerja di atas kapal merupakan sekelompok orang – orang yang tergabung dalam suatu organisasi untuk mengemban tugas dari perusahaan

pelayaran di mana seorang nakhoda sebagai ketuanya. Setiap *crew* memiliki jabatan dan tugas yang berlainan sesuai fungsinya di atas kapal. Untuk mencapai tugas yang dimandatkan kepada *Master* dan *crew* dalam sebuah team tersebut diperlukan kekompakan dan kerja sama yang baik. Apalagi yang bekerja di atas kapal terdiri dari berbagai *nationality* yang notabene berbeda budaya, bahasa, agama, maka berbeda pula tabiat dan sikapnya. Kalau seorang *Master* kapal mampu membawa organisasinya dalam satu kesatuan yang harmonis, dan kompak maka untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Sebaliknya jika suatu masalah telah menyelimuti suatu organisasi dan *Master* tidak mampu mengatasi masalah tersebut kemungkinan terjadi pembangkangan dalam komandonya. Bukan hanya *Master* saja mungkin crew yang lain bisa terjadi.

Hal-hal yang di lakukan untuk menjaga keharmonisan Crew kapal:

1. Mengadakan *Safety Meeting*.

Dalam hal ini penulis bersama-sama *Master* mengadakan *safety meeting* minimal 1 bulan sekali yang diikuti seluruh crew kapal kecuali yang sedang dinas jaga, membahas masalah keselamatan kerja, menjelaskan budaya, agama dan adat istiadatnya masing-masing sehingga tercipta toleransi dan kerukunan antar *crew*.

2. Mengadakan *Tool Box Meeting*.

Dalam kegiatan ini master dan penulis selaku mualim I mengadakan *tool box meeting* tiap mau melakukan pekerjaan dengan tujuan memahami pekerjaan yang akan dilaksanakan dan agar terjadi keselarasan dan kerja tim yang bagus dan kompak satu sama lain.

3. PERMASALAHAN UTAMA

Penulis untuk menemukan permasalahan yang utama menggunakan metode analisis U S G yaitu:

PROSES PENENTUAN MASALAH POKOK MELALUI U.S.G.

NO	MASALAH	ANALISIS PERBANDINGAN	U	S	G	NILAI				PRIORITAS
						U	S	G	T	
A.	Kurangnya Pengetahuan Dan Pengalaman Sumber Daya Manusia	A – B A – C A – D A – E A – F	A A A A A	A C A A A	A A A E A	5	4	4	13	I
B.	Perfoma Kerja dan Kedisiplinan Crew Menurun	B – C B – D B – E B – F	B B B B	B B B F	C B B F	4	3	3	10	V
C.	Menyelesaikan Pekerjaan Tidak Tepat Waktu	C – D C – E C – F	C C C	C C E	C D E	4	4	4	12	II
D.	Lambatnya Suku Cadang Diterima Di Kapal	D – E D – F	E E	E F	D F	4	4	3	11	III
E.	Operasi Sering Ditangguhkan	E – F	E	F	F	4	4	3	11	IV
F.	Hubungan Kerja Kurang Harmonis	-----				4	3	3	10	V

Keterangan :

U → URGENCY : Masalah yang apabila tidak segera diatasi akan segera berakibat fatal dalam jangka waktu panjang.

S → SERIOUSNESS : Masalah yang apabila tidak segera diatasi akan berdampak fatal pada kegiatan tetapi berpengaruh pada jangka waktu pendek.

G → GROWTH : Masalah potensial yang tumbuh dan berkembang menjadi masalah jangka panjang dan timbulnya masalah baru dalam jangka panjang.

Berdasarkan skala Likert 1-5 :

1. Nilai 5 adalah nilai masalah skala sangat besar.
2. Nilai 4 adalah nilai masalah skala besar.
3. Nilai 3 adalah nilai masalah skala sedang.
4. Nilai 2 adalah nilai masalah skala kecil.
5. Nilai 1 adalah nilai masalah skala sangat kecil.

Sehingga dengan pembandingan tiap-tiap masalah utama yang di sajikan di tabel atas dapat diambil hasil nilai sesuai dengan nilai urutan tertinggi ke nilai terendah berdasarkan observasi dan pengalaman penulis bekerja di kapal.

Dari (6) enam masalah yang paling menonjol dengan menggunakan metode USG dapat dilihat urutan prioritasnya (lihat diagram USG halaman sebelumnya) adalah:

- a. **Kurangnya Pengetahuan dan Pengalaman Sumber Daya Manusia (ABK Kapal).**
- b. **Menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.**

Dari dua masalah di atas maka penulis mengidentifikasi masalah utama yang akan di bahas pada Bab III, yaitu:

- a. Segi Manajerial adalah Kurangnya pengetahuan dan pengalaman ABK Kapal dalam Anchor Handling.
- b. Segi Operasional adalah menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.



BAB III

PEMBAHASAN

A. Landasan Teori

Memperhatikan permasalahan-permasalahan yang ada dan penyebab-penyebab permasalahan yang menimbulkan terlambatnya waktu yang terjadi oleh sumberdaya manusia atau ABK yang melakukan pekerjaan *anchor handling* maka perlu diadakan analisis serta dicari pemecahannya, supaya permasalahan yang ada dapat di minimalkan sehingga operasional kapal dapat berkelanjutan tanpa hambatan yang berarti.

Menangani pekerjaan di lepas pantai untuk kapal *Anchor Handling Tug Supply* (AHTS) dapat menjadi suatu pekerjaan yang berbahaya. Para pekerja lepas pantai harus memperhatikan keterbatasan dari pengoperasian perlengkapan yang dimiliki oleh berbagai macam kapal termasuk kemampuan mesin. Oleh karena itu berdasarkan pedoman untuk keselamatan manajemen dan operasional kapal penunjang lepas pantai menurut IMO (*Guidelines for the Safe Management and Operation of Offshore Support Vessel - IMO*) Bab 9 tentang penanganan jangkar dan penundaan (*Anchor Handling and Towing Operation*) pada ayat 9.1.2 mengatakan bahwa :

“Para pemilik kapal/ Manager / Operator harus bertanggung jawab untuk memastikan kapal dan perlengkapan yang digunakan dalam pekerjaan tersebut harus layak, aman dan mampu untuk kegunaan melakukan pekerjaan itu sebaik-baiknya dan diawasi oleh orang-orang yang berkompeten / trampil sesuai dengan pengalamannya yang relevan.”

Hal serupa ditunjang juga dengan adanya pedoman dari *Offshore Support Vessel Code of Safe Working Practice (OSV Code)* pada Bab 10 ayat 10.5.1.1 yang menyatakan bahwa:

“Pekerjaan penundaan di lepas pantai oleh kapal penunjang lepas pantai adalah suatu pekerjaan yang sangat berpotensi mengundang bahaya yang cukup tinggi, oleh karena itu para personal diharapkan memperhatikan dan menggunakan keterbatasan dari berbagai kapal yang digunakan termasuk perlengkapan, jenis mesin, tenaga dan lambung bebas pada kapal-kapal yang digunakan untuk operasi tersebut demi keselamatan awak kapal yang juga dituntut berkompeteren dalam menjalankan tugasnya.”

Sesuai dengan tajuk yang diangkat diatas tentang upaya meningkatkan ketrampilan awak kapal *AHT VM. Leader* pada operasi *Anchor Handling* dan seperti kita ketahui salah satu sarana angkutan di air adalah kapal dengan berbagai jenis apapun sesuai kebutuhan operasi serta berdasarkan latar belakang diatas dan merujuk pada *SOLAS 1974* terutama *chapter IX* mengenai *Management for the Safe Operation of Ships* yang berintikan tentang Tanggung jawab *Company* atau *Shipowner* untuk mengimplementasikan adanya *International Safety Management Code (ISM Code)* melalui *Safety Management System (SMS)*. Adapun tujuan peraturan *ISM Code* tersebut adalah memastikan keselamatan di laut, mencegah cedera atau hilangnya jiwa manusia serta menghindari kerusakan lingkungan, khususnya lingkungan di laut dan kerusakan harta benda. Lebih lanjut lagi hal ini dibahas dalam *ISM Code Annex 5* tentang tanggung jawab dan wewenang Nakhoda yang berisi petikan sebagai berikut:

“Perusahaan harus meyakinkan, menjelaskan dan mendokumentasikan secara detail tanggung jawab Nakhoda yang berhubungan dengan implementasi kebijakan perusahaan

mengenai keselamatan dan perlindungan lingkungan, memotivasi kru dalam observasi kebijaksanaan tersebut, membuat perintah dan instruksi secara jelas dan cara yang mudah, melakukan verifikasi terhadap beberapa persyaratan sesuai undang-undang, melakukan tinjauan terhadap sistem manajemen keselamatan dan melaporkan kekurangannya ke manajemen di darat. Selain itu perusahaan juga harus meyakinkan bahwa sistem manajemen keselamatan yang dioperasikan di kapal berisi sebuah pernyataan yang jelas tentang wewenang Nakhoda sepenuhnya untuk bertanggungjawab membuat keputusan yang berhubungan dengan keselamatan dan pencegahan pencemaran serta meminta bantuan kepada perusahaan bilamana hal ini dipandang perlu.”

Selain itu di dalam *ISM Code Annex 6* tentang *resources* dan *personnel* dijelaskan bahwa :

“Perusahaan harus memastikan awak kapal benar-benar berkualitas, bersertifikat dan sehat sesuai peraturan Internasional hingga mampu melaksanakan tugasnya, sepenuhnya memahami sistem keselamatan perusahaan serta mendapatkan dukungan yang seperlunya untuk dapat melaksanakan tugasnya secara aman.”

Perusahaan harus memastikan bahwa nakhoda memenuhi syarat untuk menjadi pimpinan di atas kapal, memahami manajemen keselamatan kerja dan mendapat dukungan sepenuhnya, sehingga nakhoda dapat melaksanakan tugas dengan baik. Setiap kapal harus diawaki oleh pelaut-pelaut yang kompeten dan terampil, memenuhi syarat bersertifikasi dan secara medis dinyatakan sehat serta menyusun prosedur yang memastikan agar ABK baru diberikan pembiasaan yang cukup terhadap tugas-tugasnya berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan. Seluruh ABK yang terlibat dalam manajemen keselamatan kerja memiliki pengertian yang cukup atas aturan dan peraturan yang telah ditetapkan. Memelihara prosedur keselamatan kerja agar dapat

ditentukan pada setiap latihan yang diperlukan dalam menunjang pelaksanaan SMS dan meyakini bahwa latihan dimaksud diberikan kepada seluruh ABK. Personil kapal harus mampu berkomunikasi secara efektif dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan manajemen keselamatan kerja. Membiasakan awak kapal dengan tugas sistim manajemen keselamatan kerja sangat diperlukan, khususnya demi mempertahankan *Safety Management System* secara terus menerus dan tingkat kinerja yang efektif. Keterangan dan garis panduan lainnya yang terkait diterbitkan oleh lembaga-lembaga klasifikasi serta panduan teknik berguna lainnya untuk keselamatan pengoperasian kapal dan keselamatan kerja rutin yang diterbitkan oleh berbagai organisasi industri.

Latihan-latihan keselamatan harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang ditetapkan dalam *Safety Management Manual*. Latihan harus dalam keadaan yang mencerminkan situasi darurat dan harus diarahkan untuk memastikan bahwa awak kapal memenuhi standar panduan manajemen keselamatan perusahaan dan menambah percaya diri dalam mengendalikan situasi yang timbul jika terjadi keadaan darurat. Perusahaan harus mempertimbangkan cara meninjau ulang kebutuhan setiap latihan dan pemeriksaan berlakunya kualifikasi yang dicatat sesuai dengan persyaratan Internasional, Nasional dan persyaratan khusus perusahaan.

Teori pelatihan dan kompensasi dari buku manajemen personalia karangan Drs. EC.Alex S.Nitisemito (1997:54) mengenai:

"Latihan atau *training* adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para anak buah kapal, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan."

Dengan demikian latihan yang dimaksudkan adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata-mata, bimbingan dan lain-lain. Proses latihan dilaksanakan setelah terjadi penerimaan awak kapal, sebab latihan hanya diberikan pada awak kapal dari perusahaan yang bersangkutan. Memang latihan adakalanya diberikan setelah awak kapal tersebut ditempatkan dan ditugaskan. Sebenarnya peranan latihan saat ini makin menonjol setelah ada kecenderungan bagi perusahaan untuk menerima juga anak buah kapal yang belum berpengalaman. Ini mungkin berdasarkan pertimbangan bahwa cara ini lebih baik. Ataupun pertimbangan lain bahwa usaha mendapatkan awak kapal yang sudah bekerja pada perusahaan yang lain. Setiap perusahaan yang menginginkan agar awak kapal dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin lebih efektif dan efisien. *STCW 1978 Chapter II* tentang *Deck Department*, dan *Chapter III* tentang *Engine Department* telah memperkuat landasan hukum yang berintikan mengenai :

“Pelatihan, sertifikasi dan persyaratan kualifikasi bagi semua Awak kapal yang bertugas jaga di anjungan, *deck* dan mesin serta diwajibkan memiliki sertifikat dan pelatihan sesuai standar internasional yang dikukuhkan secara seragam.”

B. ANALISIS PENYEBAB.

Perlu disadari oleh semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan proyek pengeboran minyak di darat ataupun di laut yang sedang menekuni bidang pekerjaan *Offshore* hendaknya mempersiapkan dengan matang segala kemampuan agar menguasai pengetahuan dan ketrampilan *offshore* dengan baik. Khususnya bagi para pelaut yang bekerja di bidang *offshore*. Luasnya lapangan pekerjaan bagi pelaut yang memilih profesi ini, sangatlah menguntungkan para pelaut itu sendiri. Namun karena

sifat pekerjaannya yang banyak mengandung resiko tinggi, tidak sedikit bagi pelaut yang mengalami kecelakaan hingga menelan harta benda, bahkan korban jiwa. Dari kecelakaan yang terjadi maka banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu dan mengalami keterlambatan waktu. Penyebab dari kurangnya pengetahuan SDM yang menimbulkan keterlambatan waktu ini antara lain :

- a. Sulitnya Merekrut Nakhoda dan ABK untuk di sijil di Negara Saudi.
- b. Minimnya *training* atau pelatihan – pelatihan yang dimiliki oleh ABK.

Dari penyebab timbulnya masalah kurangnya pengetahuan *crew* kapal, untuk itu bagi para pelaut Indonesia yang hendak memilih profesi atau yang sedang menekuni pengetahuan dan ketrampilan pelayaran *offshore* seyogyanya bisa menilai kemampuan individualnya untuk tidak hanya sekedar mencari kerja karena banyaknya lapangan pekerjaan di bidang itu yang membutuhkan tenaga pelaut. Profesi di bidang *offshore* adalah banyak jenisnya dan pelaut Indonesia bisa menempatkan kemampuannya di posisi yang mana sekiranya bisa dan mampu melakukannya. Contohnya kapal-kapal yang dioperasikan untuk melayani perjaan *offshore* seperti kapal *supply*, kapal AHTS, kapal *Tug Boat*, kapal *Utility*, kapal *survey*, kapal yang dirancang khusus untuk penyelaman, dan lain-lain. Operasi dari masing-masing kapal tersebut juga berbeda sesuai konstruksi dan perlengkapan serta peralatan yang disediakan di atas kapal tersebut. Untuk dapat bekerja di lapangan *offshore job* biasanya para pelaut dikirim ke diklat untuk mengikuti *training* tentang pengetahuan keselamatan menyangkut operasi lepas pantai dan penggunaan alat – alat keselamatan. Diklat ini bertujuan untuk membekali pelaut agar menguasai pengetahuan tentang

keselamatan kerja dan trampil menggunakan alat-alat keselamatan *offshore*.

Umumnya para pelaut yang menekuni pengetahuan dan ketrampilan *offshore* beranjak dari nol pengetahuan dan ketrampilannya walaupun mereka telah berpengalaman sebagai pelaut untuk kapal-kapal selain operasi di lepas pantai. Karena pengetahuan dan ketrampilan di bidang *offshore* sangatlah berbeda dengan pengetahuan dan ketrampilan dengan kapal-kapal umumnya. Hanya pengetahuan dasar mengoperasikan kapal saja yang memiliki kesamaan sedangkan pengetahuan lain menyangkut *offshore job* berbeda. Seperti halnya pengetahuan *manouver* kapal *supply* dengan menggunakan baling-baling ganda, baik di pelabuhan maupun di sisi *rig*, *platform*, dan instalasi *offshore* lainnya, pengetahuan *seismic data*, pengetahuan *towing*, pengetahuan *anchor handling pipe line* dan pengetahuan *anchor handling* untuk *rig move*. Semua itu memerlukan keseriusan dan kesungguhan kita untuk mempelajari dan mempraktekannya. Jika seorang pelaut akan mempelajari ilmu pengetahuan di bidang *offshore* hendaknya tidak hanya pada teori di dalam buku akan tetapi seyogyanya di laksanakan dengan prakteknya. Untuk bisa trampil dalam praktek mengoperasikan kapal dengan segala tugas kapal tersebut seorang pelaut hendaknya belajar kepada *Master* yang berpengalaman. Karena pada saat bekerja bersama di satu kapal seorang mualim bisa mengambil dan menganalisa ketrampilan dari Masternya untuk kemudian ditiru dan praktekkan.

Pada era di atas tahun 2000 telah banyak dibangun kapal-kapal type *offshore* yang lebih canggih untuk memudahkan pengoperasian melayani kebutuhan akan kapal *support* bagi kelangsungan pengeboran MIGAS. Kapal-kapal tersebut di lengkapi dengan sistem komputerisasi dan alat penggeraknya di dilengkapi dengan *Dynamic Position*. Seperti kapal yang penulis pernah

observasi karena sama-sama bekerja melayani *Pipe Laying Barge* yakni MV. Zakher Alfa. Kapal tersebut dalam pengoperasiannya dibantu dengan komputer seperti muat bongkar semennya, muat bongkar bahan bakar dan air tawar, muat bongkar *chemical*, *sounding* muatan cair, *sounding* muatan curah, memonitor *main engine* dan generator yang sedang *running*, bahkan memonitor *work wire* dengan camera saat *anchor handling* dilakukan. Selain itu ada juga kapal yang dibangun lebih canggih yakni kapal di mana mesin penggerak utamanya bukan menggunakan *main engine* lagi akan tetapi menggunakan *dynamo*. Sumber listrik yang dihasilkan berasal dari generator utama, yang terdiri dari beberapa generator yang memiliki power besar. Kapal yang demikian itu dilengkapi dengan mesin penggerak utama terdiri dari dua baling-baling di belakang yang bisa berputar 360° tanpa daun kemudi yang lazim disebut *Aqua master* dan Dua *bow thrusters* di haluan kapal bisa diturunkan melebihi lunas kapal supaya bisa berputar 360° juga. Dari konstruksi mesin penggerak tersebut kapal dilengkapi otomatis maka kapal bisa bergerak sendiri yang dimonitor oleh komputer sehingga untuk mempertahankan posisi agar kapal tidak bergeser dari posisi yang diinginkan. Instalasi permesinan secara otomatis tersebut dinamakan *Dynamic Position*.

Dengan kemajuan teknologi ini para pelaut dituntut agar lebih maju selangkah serta mempertinggi harkat dan martabatnya. Yang mana sebelum ditemukan DP seorang Nakhoda harus mengolah gerak kapal di sisi *rig* atau *platform* berjam-jam lamanya, akan tetapi setelah ditemukan DP seorang Nakhoda hanya memprogram di komputer dengan posisi yang ditentukan agar kapal tetap disisi *rig* atau *platform* tanpa bergeser sedikitpun untuk keperluan operasi kargo. Sehingga operasi lebih cepat dan aman. Dampak dari ditemukannya DP maka pelaut yang akan disijil di atas kapal *supply* yang dilengkapi DP terlebih dahulu harus memiliki ketrampilan

menoperasikan DP yang dibuktikan dengan sertifikat DP yang dimilikinya.

Pekerjaan *anchor job* adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan ketahanan fisik dan kompetensi yang memadai serta benar-benar harus berpengalaman dalam pekerjaan itu. Namun kompetensi di bidang *offshore* tidak dapat pada bangku pendidikan yang formal. Jika pengetahuan dan ketrampilan tentang *anchor job* bisa diperoleh pada bangku pendidikan formal maka para pelaut tidak perlu ragu lagi dan bisa terjun tanpa merasa nol pengetahuan. Untuk penulis menghimbau kepada pihak – pihak terkait yang menangani para pelaut khususnya kepada pemerintah Indonesia untuk mengantisipasi atau diklat khusus agar dapat mencetak tenaga pelaut yang cerdas dan terampil. Sehubungan dengan pekerjaan *anchor handling*.

C. ANALISIS PEMECAHAN MASALAH.

1. Meningkatkan Pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia (ABK Kapal).

a. Perekrutan ABK harus lebih selektif dan berpengalaman.

1) Meningkatkan ketrampilan ABK ditinjau dari pihak perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2003:4) definisi manajemen personalia adalah sebagai penarikan, seleksi pengembangan dan pemeliharaan sumber daya untuk mencapai tujuan baik individu maupun tujuan organisasi.

Jadi Sebelum menerima dan menempatkan *crew* baru untuk dipekerjakan pada kapal-kapal yang dioperasikan oleh perusahaan, maka lazimnya perusahaan harus lebih selektif dalam penerimaan *crew* tersebut sehubungan tentang pengalaman dalam penanganan *anchor handling*. Dan tentunya tidak lupa jam kerja yang sudah pernah dilakukan

kandidat di dalam penanganan *anchor handling*. Untuk memahami kualitas dari *crew* yang bergabung ada baiknya perusahaan menempatkan *crew* tersebut pada kapal-kapal yang type lain atau jabatan dibawahnya untuk beberapa kurun waktu, guna perusahaan untuk mengetahui atau memahami kinerja *crew* tersebut. Dari analisa / penilaian yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu tersebut perusahaan dapat mengatur kembali dalam penempatan *crew-crew* tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan untuk type kapal yang diinginkan.

Disisi lain perusahaan juga harus mampu mengadakan pengembangan pengetahuan *crew* secara berkesinambungan untuk memperoleh kinerja *crew* yang lebih optimal. pengembangan-pengembangan pengetahuan ini dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Artinya *Development department* harus mengadakan training secara langsung ke kapal maupun dengan cara memberi video-video untuk sistem kerja yang benar dan efektif. *Training-training* tersebut meliputi :

- a) *Basic Offshore Safety*.
- b) *Hydro Sulfide (H₂S) and BA set*.
- c) *Advance Ofshore Safety*.
- d) *Safe Lifting Gear*.
- e) *Helicopter safety Training*.
- f) *Welding Safety and gear*.
- g) *Fast Rescue and Coordination for fast boat (FRC)*.
- h) *Lifting and Slingsing*.

Dengan berbekal *training-training* di atas di harapkan para pelaut yang terjun dalam dunia *offshore* mampu meningkatkan keterampilannya dalam bekerja, Karena dalam *anchor handling* di butuhkan performa dan kualitas pelaut

dalam menyelesaikan dengan cepat, benar dan aman sehingga operasional berjalan dengan bagus.

2) Meningkatkan Ketrampilan ABK dari pihak kapal.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000: 170-172) pelatihan ketrampilan dapat di golongan sebagai berikut:

a. Latihan Magang (*Apprentice Training*).

Dalam program ini, Penulis sebagai Mualim I di atas kapal melakukan program pelatihan kepada kru baru dengan cara menunjuk ABK Senior untuk mengajarkan dan membimbing ABK baru yang belum berpengalaman untuk mengoperasikan peralatan dan perlengkapan untuk kerja *anchor handling* selama jangka waktu tertentu.

b. Latihan Kerja Khas (*On the Job Training*).

Dalam program ini penulis melakukan penilaian terhadap ABK Lama dan ABK baru untuk mendapatkan promosi ke perusahaan sesuai dengan kerjanya, sehingga di harapkan memacu motivasi mereka dalam meningkatkan ketrampilan kerjanya.

b. Perlunya uang bonus untuk pekerjaan *ancor handling* bagi yang bekerja dengan bagus dan benar.

Pekerjaan *anchor handling* adalah pekerjaan yang sangat berat dan sangat berbahaya yang membutuhkan tenaga dan pikiran dan dikerjakan secara non stop dimana perusahaan harus dapat menilai dengan cara memberikan uang bonus atau intensif bagi *crew* kapal yang melaksanakan *anchor handling* dengan begitu *crew* merasa diperhatikan dan akan menambah semangat dan motivasi *crew* untuk bekerja dengan baik dan disiplin yang akan memperlancar kegiatan dan pekerjaan *anchor handling* di atas kapal. Dengan adanya uang bonus bagi yang bekerja dengan

benar maka setiap kru kapal akan berkompetisi dengan sehat dan menunjukkan performanya yang maksimal dalam meningkatkan kemampuan kerjanya.

c. Adakan familiarisasi / pengenalan

Suatu hal yang mutlak diperlukan jika seorang ABK baru naik ke kapal yang baru / di tempat yang baru yaitu dengan diberikan familiarisasi / pengenalan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti suatu program khusus di darat atau di pangkalan yang telah dijadwalkan oleh perusahaan sebagai bagian yang sangat perlu bagi semua awak kapal, sesuai dengan kebutuhan atau permintaan dari pencharter berdasarkan jenis pekerjaan, jabatan, daerah alur pelayaran atau lokasi dimana kapal beroperasi dari suatu pelabuhan negara tertentu baik itu berupa aturan baku / standart maupun sesuai praktek *Good Seamanship* / kecakapan pelaut yang baik. Maksud dan tujuan untuk mengantisipasi kelemahan dan kemampuan dari setiap awak kapal serta mengetahui sejauh mana pengetahuan tentang peraturan-peraturan nasional maupun internasional berdasarkan sertifikasi dan pelatihan yang telah diperoleh.

Personil yang terkait dengan *Safety Management System* (SMS) di kapal telah diberikan ketentuan yang jelas, definisi, tanggung jawab dan otorita mereka, tetapi kurangnya pengetahuan anak buah kapal dan motivasi anak buah kapal guna memahami pentingnya *Safety Management System* (SMS) demi efektif dan efisiennya persiapan operasional kapal. Betapa pentingnya mengadakan berbagai jenis pelatihan rutin diatas kapal yang berhubungan dengan keselamatan jiwa manusia di laut dan keamanan atau kelancaran operasional kapal itu sendiri, demi mencegah atau memperkecil kecelakaan atau kejadian-kejadian yang tidak diharapkan.

Hal pokok dan yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

- a) Pentingnya mematuhi peraturan dan undang-undang serta prosedur.
- b) Konsekuensi penyimpangan dari ketetapan prosedur.

Pengenalan terhadap panduan sistim manajemen kesehatan, keselamatan dan lingkungan (*Health, Safety & Environmental Management System*) bagi seluruh awak kapal sebelum naik kapal adalah sangat perlu dan merupakan program yang tetap dilaksanakan oleh bagian Keselamatan Armada (*Fleet Safety Department*) baik di kantor maupun diatas kapal. Penulis memberikan motivasi kepada para pelaut dan staf perusahaan di darat agar lebih efektif mengadakan pemantauan dan pelatihan terhadap keselamatan dan lingkungan sekitarnya. Di bawah ini adalah susunan jadwal yang mungkin perlu diperhatikan dan dilaksanakan secara rutin adalah:

- c) Lebih giat memperhatikan atau memantau aktivitas awak kapal (*Proactive Intervention*).
- d) Metode atau cara Pengawasan Kecelakaan (*Accident Control technique*).
- e) Rapat kerja (*Tool Box Meeting*).
- f) Analisa Bahaya Kerja (*Job Hazard Analysis*).
- g) Ijin Kerja (*Permit to Work*).
- h) Penilaian terhadap resiko keselamatan, kesehatan dan lingkungan (*Safety, Health & Environmental Risk Assessment*).
- i) Memahami atau mengerti Sistim Manajemen Keselamatan dan Lingkungan.
- j) *Bridge Resources Management*.
- k) Mematuhi perintah Nakhoda (Seperti: *Standing Orders, Night Orders*).
- l) *General Emergencies Response and Prosedure*.
- m) *First Aid Cardio Pulmonary Resuscitation (CPR)*.

- n) Berdiskusi tentang berita keselamatan atau safety circular.
- o) Rapat untuk merevisi sistim manajemen diatas kapal
- p) Memusatkan perhatian kepada upaya peningkatan keselamatan operasi kapal, khususnya dalam kesiapan keadaan darurat. Setiap perusahaan dan ABK, yang berhasil menerapkan dan mengembangkan manajemen keselamatan kerja secara benar, dapat mengharapkan penurunan angka kecelakaan manusia, kerusakan harta benda, kerusakan muatan, dan kerusakan lingkungan. Ditinjau dari pengalaman dan observasi dalam dunia industri pelayaran dan industri lainnya menunjukkan bahwa suatu perusahaan akan mendapat manfaat lebih jauh dalam hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Peningkatan kesadaran akan keselamatan dan keterampilan personil, manajemen keselamatan.
 - 2) Pembentukan budaya keselamatan yang mendorong peningkatan secara terus menerus dalam keselamatan dan perlindungan lingkungan.
 - 3) Kepercayaan klien yang lebih besar dan meningkatkan ketahanan mental perusahaan.
 - 4) Manajemen keselamatan kerja dikembangkan, diaplikasi dan dipelihara oleh manusia. Disadari bahwa otoritas dan tanggung jawab dari semua pihak serta bagi personil yang terlibat dalam garis komunikasi, menjadikan landasan dalam manajemen ini. Pada waktu ditentukan dan didokumentasikan, tugas dan aktivitas yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan, baik di darat maupun di kapal, akan menjadi tanggung jawab manajemen keselamatan kerja. Dengan perkembangan dan kemajuan teknologi yang sedemikian pesat maka harus dapat diimbangi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai operator yang kompeten, profesional, trampil,

berpengalaman (*Qualified*), disiplin dan yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab. Manajemen Keselamatan Kerja dan Pencegahan Polusi memungkinkan perusahaan untuk mengukur kinerja terhadap sistim yang didokumentasikan, sehingga memberi peluang atau kesempatan untuk menemukan perbaikan dan cara penerapannya.

- 5) Menu makanan untuk bekerja dikapal terutama di kapal *anchor handling* harus sesuai dengan standar kesehatan dimana bekerja di kapal *anchor handling* sangat berat dan membutuhkan tenaga ekstra untuk itu menu makanan harus benar-benar sehat dan bergizi. Untuk itu perusahaan dalam merekrut juru masak harus benar-benar mempunyai kemampuan dalam hal memasak baik masakan timur dan masakan barat dan mempunyai keahlian dalam tata boga bersertifikat *food handler* dan perusahaan dalam mensuplai bahan makanan untuk crew diatas kapal harus dengan standart kesehatan dengan begitu kesehatan crew akan terjaga dan semangat crew untuk bekerja semakin bertambah dan akan memperlancar kegiatan dan pekerjaan *anchor handling*.

d. Pesiar bagi crew kapal sangatlah penting.

Pesiar sangatlah penting bagi crew kapal yang bekerja di *offshore* negara Arab Saudi karena kapal-kapal itu ada yang seminggu sekali baru masuk pelabuhan dan ada pula yang 1 bulan sekali bahkan ada yang 3 bulan baru masuk. Untuk itu agen kapal bekerja sama dengan pemerintah Arab Saudi agar memberikan kemudahan bagi crew kapal yang bekerja di negara tersebut dengan cara memberikan *shorepass* bagi crew kapal yang kapalnya sedang sandar

dipelabuhan Ras Tanurah atau Jubail atau pun setidaknya mendirikan *seaman club* pagi para pelaut yang kapal sedang sandar dengan cara itu untuk menghilangkan kejenuhan dan kebosanan *crew* kapal yang bekerja di negara tersebut. Sehingga *crew* kapal yang akan bekerja di negara Saudi Arabia akan sangat senang dan akan terhibur dan menambah motivasi dan efek kedepannya *crew* kapal segar dan tidak stres sehingga pekerjaan *anchor handling* akan berjalan dengan lancar.

Standard ketentuan *safe manning* dari STCW diterapkan. Begitu pula kontrak yang telah disepakati dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak harus di taati baik oleh perusahaan maupun oleh pelaut. Terutama bagi perusahaan seharusnya menepati masa kontrak ABK yang telah pada batas waktunya dan *crew* bersangkutan mengajukan *one month notice* hendaknya cepat dikirim pengganti. Karena apabila *crew* yang sudah mengajukan *notice* tidak diperhatikan, mereka yang sudah ingin cuti tadi akan mempengaruhi kedisiplinannya dan sudah barang tentu akan menurunkan performa kerjanya. Sedangkan di Rastanurah terutama di Ras Tanurah dan Jubail Port semua pelaut yang bekerja di kapal dilarang turun ke darat / pesiar sehingga hal ini menyebabkan pengaruh psikologis besar bagi kru kapal yang merasa jenuh. Kemudian pihak perusahaan juga harus menggantikan *crew* tersebut dengan *crew* yang berpengalaman juga.

Karena pekerjaan *anchor handling* tidaklah dapat dilakukan bagi *master* dan *crew* yang tanpa memiliki pengalaman untuk itu, hendaknya pergantian *crew* diperhatikan benar-benar serta memenuhi standard STCW. Terutama bagi *crew* yang masa kontraknya habis dan *crew*

yang bersangkutan telah mengirim *one month notice* sebaiknya perusahaan segera memperhatikan mereka, dan walaupun perusahaan terkendala menemukan kru yang non pengalaman *offshore* khususnya *anchor handling*, maka jikalau itu pun kru baru maka usahakan naikan kru baru tersebut minimal sebulan sebelum kru lama selesai kontrak sehingga kru baru bisa familiarisasi dengan pekerjaan *anchor handling* dengan baik dan familiar dengan peralatan dan sistem kerja, dan kelebihannya perusahaan memiliki regenerasi kru yang bagus. Karena jika pengganti mereka belum juga dikirim hingga berbulan-bulan akan berdampak pada performa kerja *crew* tersebut dan juga akan membuat *crew* kesal, yang akhirnya *crew* enggan untuk di sijil kembali ke kapal yang operasi di Negara Arab Saudi. Akibatnya pihak manajemen kesulitan untuk merekrut *crew* sebagai awak kapal terutama bagi mereka yang sudah berpengalaman. Kesimpulan dari hasil wawancara penulis dengan *crew* yang sudah disijil di atas kapal yang beroperasi di Negara Saudi Arabia itu bercerita tentang keluh kesah mereka yang pernah mengalami kejenuhan, stress dan merasa menyesal maka mereka akan memberikan kesan kepada teman-teman sesama satu perusahaan untuk tidak mau jika ditunjuk untuk sijil di atas kapal yang beroperasi di Negara Saudi Arabia. Akan tetapi sebaliknya apabila *crew* yang habis masa kontraknya diperhatikan dan dikirim pengganti secepatnya setelah *crew* yang bersangkutan mengajukan permohonan cuti, perusahaan tidak akan kesulitan untuk mengatur *crew change* bagi awak kapalnya. Selain membawa suasana kapal jadi nyaman Karena *crew* baru adalah tenaga baru dan *fresh* juga *crew* yang pulang bisa di rotasi untuk *stand by* di rumah sebagai cadangan untuk *crew* yang *one month notice*

berikutnya dengan jabatan yang sama. Disamping itu *crew* yang cuti akan bercerita kepada teman-temannya tentang kenyamanan kerja di Saudi Arabia walaupun tidak bisa pesiar. Dan perusahaan tidak akan sulit lagi untuk merekrut pelaut yang memiliki pengalaman di kapal *supply* terutama yang *crew* yang pengalaman *anchor handling*. Jika *crew* yang di atas kapal adalah orang – orang yang kompetensi dan punya pengalaman cukup di bidang *anchor handling* maka pekerjaan akan diselesaikan dengan baik.

2. Menyelesaikan Pekerjaan Tidak Tepat Waktu.

a. *Plan Maintenance System (PMS)*.

Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di lihat dari segi peralatan adalah Segala persiapan harus di rencanakan dengan matang dan peralatan di *check* dan dirawat secara berkala sesuai dengan *Plan Maintenance System* yang di terapkan di atas kapal. Apabila terdapat peralatan yang kurang lengkap segera dilaporkan ke mualim I dan kemudian oleh mualim I di buatkan requisition ke perusahaan. Kelengkapan dari peralatan adalah mutlak harus dilakukan selain untuk syarat sebagai kapal AHTS yang memenuhi SOLAS dan untuk *survey charter* maupun untuk penerapan ISM code. Peralatan tersebut tiap tiga bulan dibuatkan laporan form asli dikirim ke perusahaan untuk keperluan audit SMS dan yang copy di simpan di kapal. Untuk memenuhi standard manajemen keselamatan. Penerapan ISM code ini seyogyanya harus dilakukan dengan benar jangan hanya formalitas agar keselamatan bisa dipertanggung jawabkan. Apabila kapal menerima tugas untuk melakukan *anchor handling* maka kapal dan *crew* akan siap terhadap tugas tadi. Untuk itu pihak perusahaan pelayaran sebagai

pihak manajemen kapal juga harus memenuhi ketentuan kelaik lautan kapal yang beroperasi di *offshore*. Bila segala sesuatunya sudah dilaksanakan dengan benar dan terarah maka pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan akan berjalan lancar dan pekerjaan *anchor handling* dilakukan dengan cepat.

b. Tool Box Meeting dan Risk Assesment.

Penentu utama sebuah keberhasilan kapal dalam melaksanakan sebuah kegiatan *anchor handling* adalah di tangan *Master* sebagai pemegang komando untuk operasi kapal. Begitu pekerjaan diserahkan kepada kapal *Master* harus merencanakan segala sesuatu mengenai pekerjaan yang akan dilakukan maupun memberi semangat dan motivasi kepada *crew*. Sebelum *anchor handling* dilakukan, seorang *Master* harus mengadakan *Tool Box Meeting* bersama seluruh *crew* kapal dengan *topic meeting* keselamatan kerja dan jenis pekerjaan yang akan dilakukan. *Master* juga harus mengingatkan pentingnya *think first before act*, sebelum melakukan suatu pekerjaan dan mengeceknya sesudah selesai dan memastikan kru mampu melaksanakan kegiatan *anchor handling* tersebut.

c. Serah Terima Tugas / Hand Over.

Pada saat terdapat seorang *crew* baru naik kapal Nakhoda sebagai Pemimpin utama di kapal harus meminta kepada perusahaan untuk memberikan surat resmi yang berisikan penunjukan seorang *trainer* / pelatih bagi awak kapal yang baru bergabung sampai dia menyelesaikan masa orientasi dan lulus *assesment* / tes berdasarkan nilai minimum kelulusan agar dapat *handle* dan terbukti berkompeten

dalam mengoperasikan kapal operasi *anchor handling*. Karena hasil observasi dan wawancara penulis dengan kru baru baik *master, officer/engineer* ataupun kru *rating* rata-rata dengan keterbatasan waktu serah terima tugas mereka belum familiar dengan kondisi dan situasi kapal.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dan analisis yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengetahuan dan Pengalaman di bidang *offshore* sangatlah dibutuhkan dalam kegiatan *anchor handling* atau *rig move*, karena pengetahuan dan pengalaman SDM yang ada sangat mempengaruhi kesiapan atau kelancaran kerja yang dilakukan. Oleh karena itu diperlukan SDM yang memiliki ketrampilan dan sertifikat khusus di bidang ini .
2. Terbatasnya waktu yang digunakan dan konsentrasi pikiran dalam melaksanakan pekerjaan *anchor handling* atau *rig move*, sehingga dibutuhkan tenaga kerja dengan stamina dan kemampuan fisik yang cukup baik serta pikiran yang *fresh* untuk menghindari *fatigue*.

B. Saran

1. Dalam proses *recruitment* tenaga khususnya SDM untuk *anchor handling* di bedakan dengan SDM kapal-kapal lain. Proses *recruitment* harus tegas terutama dalam hal:
 - a. Ilmu dan pengetahuan SDM tentang *Anchor Handling*.
 - b. Sertifikat khusus yang harus dimiliki.
 - c. Pengalaman yang dimiliki.
2. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kemampuan fisik dan stamina dari tenaga kerja sebaiknya harus diperhatikan :
 - a. Waktu kerja yang efektif
 - b. Pergantian pekerja harus tepat waktu

- c. Gizi yang baik dan cukup
- d. Penghargaan baik dalam bentuk moril maupun materi.

