

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



**SKRIPSI**

**ANALISIS BEBAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
PT. BAHARI EKA NUSANTARA CABANG BERAU  
KALIMANTAN TIMUR DALAM RANGKA  
PENINGKATKAN JUMLAH KUNJUNGAN KAPAL**

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

**Oleh :**

**RENO BISA SIMANJUNTAK**

**NRP: 14.8027 / K**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2018**

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



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama : RENO BISA SIMANJUNTAK**  
**NRP : 14.8027/K**  
**Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN**  
**Judul : ANALISIS BEBAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA PT. BAHARI EKA NUSANTARA CABANG BERAU – KALIMANTAN TIMUR DALAM RANGKA PENINGKATKAN JUMLAH KUNJUNGAN KAPAL**

**Jakarta, Agustus 2018**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Akhmad Kasan Gufron, S.S., M.Pd.**  
**Penata tk. I (III/d)**  
**NIP. 19800517 200502 1 003**

**Vidya Selasдини, S.SiT, MMTr.**  
**Penata (III/c)**  
**NIP. 19831227 200812 2 002**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi KALK**

**April Gunawan Malau Ssi., MM.**

**Penata Tk. I (III/d)**

**NIP. 19720413 199803 1 005**

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



**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama : RENO BISA SIMANJUNTAK**  
**NRP : 14.8027/K**  
**Program Pendidikan : DIPLOMA IV**  
**Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN**  
**Judul : ANALISIS BEBAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA PT. BAHARI EKA NUSANTARA CABANG BERAU – KALIMANTAN TIMUR DALAM RANGKA PENINGKATKAN JUMLAH KUNJUNGAN KAPAL**

**Ketua**

**Anggota**

**Anggota**

**Drs. Renhard Manurung, MM.**  
**Pembina Utama Muda (IV/c)**  
**NIP. 19550926 197603 1 001**

**Roma Dormawaty S.SiT.,MM**  
**Penata Muda Tk. I (III/c)**  
**NIP. 19790413 200202 2 001**

**Irwansyah.,SH, MH**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi KALK**

**April Gunawan Malau Ssi.,MM.**  
**Penata Tk. I (III/d)**  
**NIP. 197204 131 99803 1 005**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan Rahmat dan karunia Nya serta diiringi doa orang tua, keluarga, dan teman tersayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Diploma IV yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, penulis membuat skripsi ini dengan judul :

**“ANALISIS BEBAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA PT. BAHARI  
EKA NUSANTARA CABANG BERAU – KALIMANTAN TIMUR  
DALAM RANGKA PENINGKATKAN JUMLAH KUNJUNGAN KAPAL”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan, baik ditinjau dari cara penyajian penulisan, penyajian materi, serta dalam penggunaan bahasa, mengingat akan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis.

Akan tetapi dalam penyusunan skripsi ini penulis mencoba merangkai skripsi ini dengan sebaik-baiknya didasarkan atas pengalaman yang penulis dapat selama menjalankan praktek kerja nyata di PT Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur dan dipandu oleh materi-materi yang diperoleh selama melaksanakan pendidikan dari beberapa buku referensi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dari lubuk hati teruntuk pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini, antara lain :

1. Capt. Marihot Simanjuntak, M.M Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Bapak April Gunawan Malau, S,Si., M.M, selaku Ketua Program Studi KALK.
3. Bapak Larsen Barasa, SE., M.MTr, selaku Sekretaris Program Studi KALK.
4. Bapak Akhmad Kasan Gufron, S.S.,M.Pd. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktunya untuk membimbing materi dan proses penulisan skripsi ini.
5. Ibu Vidya Selasdini, S.SiT, MMTr. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk membimbing materi dan proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama penulis belajar di kampus STIP tercinta.
7. Seluruh staf perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran terimakasih atas bantuannya dalam mencari buku-buku yang penulis butuhkan dalam menyusun skripsi ini.

8. Kepada keluarga tercinta, Ayahanda Alm. Janes Marupa Simanjuntak dan Ibunda Nurlela Bakara yang menjadi penyemangat dan inspirasi penulis, terimakasih atas dukungan dan doanya. Serta Kakak tersayang Melva Simanjuntak beserta keluarga, Lily Aryanti serta Abang terkasih Rudyanto Papis Simanjuntak yang senantiasa menjadi sosok pemberi memotivasi dan semangat yang tak henti kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh karyawan PT Bahari Eka Nusantara cabang Berau atas bantuan dan bimbingan yang diberikan selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Angkatan 57 taruna/i Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta, seperjuangan susah dan senang bersama selama di asrama maupun di luar asrama tetap semangat, khususnya KALK VIII A, kenangan-kenangan bersama kalian takan terlupakan.
11. Seluruh anggota Tim Bekasi, kamar I 202, Andrean Perwira, Arya Hutajulu , Ale Bimo, Derry Syams, Andhika, Ipang, Ical, Kidis dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu terimakasih atas bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan-kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan tanggapan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang berguna nantinya bagi penulis dan juga para pembaca di masa yang akan datang.

Jakarta, Agustus 2018

Penulis

**RENO BISA SIMANJUNTAK**

**NRP. 14.8027/K**

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>SAMPUL DALAM .....</b>	
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	ii
<b>TANDA TANGAN PENGESAHAN .....</b>	iii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	iv
<b>DAFTAR ISI .....</b>	vi
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	viii
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	x
 <b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	3
E. Tujuan dan Manfaat Penulisan .....	3
F. Sistematika Penulisan .....	4
 <b>BAB II   LANDASAN TEORI</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	6
B. Kerangka Pemikiran .....	16
 <b>BAB III   METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	17
B. Metode Pendekatan Dan Teknik Pengumpulan Data .....	18
C. Subjek Penelitian .....	19
D. Teknik Analisis Data .....	19

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	22
B. Analisis Data .....	34
C. Alternatif Pemecahan Masalah .....	37
D. Evaluasi Pemecahan Masalah .....	39
E. Pemecahan Masalah .....	41

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	43
B. Saran .....	44

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Data Jumlah Kunjungan Kapal PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau (Agustus 2016-Agustus 2017).....
	13
Tabel 4.1	Jumlah Kapal Yang Diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur Periode Agustus 2015 – Agustus 2016.....
	22
Tabel 4.2	Jumlah Kapal Yang Diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur Periode Agustus 2016 – Agustus 2017.....
	24
Tabel 4.3	Data Pendidikan Terakhir Karyawan di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.....
	28
Tabel 4.4	Daftar Perusahaan Tambang Batu Bara Di Wilayah Berau – Kalimantan Timur.....
	30
Tabel 4.5	Analisis Beban Kerja Kepala Cabang Perusahaan .....
	33
Tabel 4.6	Analisis Beban Kerja Kepala Staff Operasional .....
	34
Tabel 4.7	Analisis Beban Kerja <i>Accounting</i> (Akuntan).....
	35
Tabel 4.8	Analisis Beban Kerja <i>Commercial</i> (Pemasaran) .....
	36
Tabel 4.9	Analisis Beban Kerja Staff Operasional .....
	37
Tabel 4.10	Analisis Beban Kerja Divisi <i>Clearence</i> .....
	38
Tabel 4.11	Beban Kerja Dan Keahlian Pendukung Yang Harus Dimiliki .....
	40

## DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran .....	15
Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau Kalimantan Timur (Agustus 2015-Agustus 2016) .....	26
Bagan 4.2 Struktur Organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau Kalimantan Timur (Agustus 2016-Agustus 2017) .....	27
Bagan 4.3 Uraian Kerja Karyawan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau Kalimantan Timur .....	28
Bagan 4.4 Bagan Struktur Organisasi Menurut Analisis Beban Kerja SDM PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau .....	41

## DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 4.1    Diagram Jumlah Kunjungan Kapal PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau Agustus 2015-Agustus 2016..... ..	23
Diagram 4.2    Diagram Jumlah Kunjungan Kapal PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau Agustus 2016-Agustus 2017..... ..	24
Diagram 4.3    Diagram Jumlah Kunjungan Kapal PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau Agustus 2015-Agustus 2016 Agustus 2016- Agustus 2017 ..... ..	25

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Agustus 2015
Lampiran 2	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan September 2015
Lampiran 3	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Oktober 2015
Lampiran 4	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan November 2015
Lampiran 5	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Desember 2015
Lampiran 6	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Januari 2016
Lampiran 7	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Februari 2016
Lampiran 8	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Maret 2016
Lampiran 9	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan April 2016
Lampiran 10	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Mei 2016
Lampiran 11	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Juni 2016
Lampiran 12	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Juli 2016
Lampiran 13	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Agustus 2016
Lampiran 14	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan September 2016
Lampiran 15	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Oktober 2016
Lampiran 16	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan November 2016
Lampiran 17	Laporan Kunjungan Kapal Keagenan Desember 2016
Lampiran 18	Nama Perusahaan Tambang Batu Bara Di Wilayah Berau
Lampiran 19	Kutipan Hasil Wawancara Bersama Karyawan

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



**SKRIPSI**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA DIVISI CREWING  
TERHADAP KEGIATAN OPERASIONAL KAPAL DI  
PT. PELAYARAN KORINDO JAKARTA**

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

**Oleh :**

**ARYADI JONATHAN GOKLAS HUTAJULU**

**NRP: 14.8130 / K**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV  
JAKARTA  
2018**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Industri pelayaran di Indonesia terus semakin berkembang, ini didukung dari letaknya secara geografis yang strategis dan sangat menguntungkan dalam perdagangan internasional sehingga dapat dijadikan suatu peluang bisnis dalam industri pelayaran oleh perusahaan perusahaan pelayaran dalam negeri maupun luar negeri dan keagenan kapal.

Dalam menjalankan suatu bisnis dibidang industri pelayaran, perusahaan pelayaran nasional dan keagenan kapal harus mempunyai sumber daya manusia yang profesional dan juga harus didukung oleh pengetahuan serta wawasan yang luas dibidang manajemen keagenan perusahaan pelayaran.

Meningkatnya kebutuhan angkutan barang melalui laut sekarang ini, otomatis juga menimbulkan peningkatan akan angkutan laut serta suatu persaingan untuk memberikan pelayanan angkutan yang terbaik. Begitu juga perusahaan keagenan yang harus selalu memberikan kualitas jasa keagenan kapal agar pengguna jasa akan selalu memilih perusahaan keagenan kapal tersebut.

PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur merupakan salah satu dari banyak perusahaan pelayaran di Indonesia yang bergerak dibidang keagenan kapal yang berada di wilayah Kalimantan Timur..

PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur adalah perusahaan tempat dimana penulis melakukan praktek darat (prada) selama satu tahun (Agustus 2016-Agustus 2017). Ketika penulis melaksanakan praktek darat (prada) di perusahaan tersebut, terjadi penurunan jumlah kapal yang diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur jika dibandingkan dengan pencapaian jumlah kapal yang diageni setahun sebelumnya (Agustus

2015-Agustus 2016). Dan hal tersebut membuat penulis ingin menganalisis apa penyebab dari menurunnya jumlah kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.

Saat penulis melakukan praktek darat (prada) di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur, keadaan yang ada adalah dimana hanya ada dua orang karyawan yang berkerja diperusahaan tersebut yaitu pada bagian keuangan (*Accounting*) dan pada bagian opsional staff atau pekerja lapangan. Untuk sebuah perusahaan pelayaran yang mempunyai nama besar dikalangan perusahaan-perusahaan keagenan di Indonesia, dan dengan didukung oleh diperolehnya pengakuan dari *International Organization for Standardization* (ISO), yaitu sebuah sistem manajemen untuk pengukuran mutu sebuah organisasi, seharusnya PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur mempunyai banyak perusahaan-perusahaan yang menjadi pelanggan jasa keagenannya.

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada semua pengguna jasa keagenannya, perusahaan keagenan harus memiliki sarana dan pra-sarana yang memadai agar dapat melakukan semua pekerjaan daripada perusahaan keagenan kapal dengan baik. Kurangnya sarana dan pra-sarana yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi dikerjakan dengan kurang maksimal.

Sebuah *costumer* akan selalu mencari kualitas pelayanan yang terbaik dengan tarif yang sesuai dengan kemampuannya. Karena PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau adalah suatu perusahaan cabang yang berpusat di Jakarta, sehingga tarif yang ditetapkan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau akan lebih tinggi di bandingkan dengan perusahaan keagenan yang tidak memiliki pusat ataupun cabang satupun, sehingga mengakibatkan para *costumer* lebih memilih untuk menggunakan jasa keagenan kapal dari perusahaan keagenan yang lain.

Dengan kata lain, kualitas pelayanan suatu perusahaan pelayaran yang bergerak dibidang keagenan kapal akan sangat mempengaruhi jumlah kapal yang diageni perusahaan keagenan tersebut setiap tahun nya.

Dilandasi rasa keingintahuan penulis untuk menganalisis penurunan jumlah kapal yang diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau ini, dan berdasarkan dari uraian yang sudah penulis sampaikan di atas, penulis membuat skripsi ini dengan mengangkat judul :

**“ ANALISIS BEBAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA PT. BAHARI EKA NUSANTARA CABANG BERAU – KALIMANTAN TIMUR DALAM RANGKA PENINGKATAN JUMLAH KUNJUNGAN KAPAL “**

**B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Identifikasi masalah yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya jumlah SDM yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.
2. Sarana dan pra-sarana kerja PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur yang belum memadai.
3. Perbedaan tarif yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur dengan perusahaan keagenan yang lain.
4. Kurangnya optimalnya kualitas pelayanan yang diberikan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur kepada pengguna jasa.
5. Kurangnya kualitas SDM yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.

**C. BATASAN MASALAH**

Agar tidak meluas dari judul yang sudah penulis tentukan sebelumnya, penulis dalam penyusunan skripsi ini akan melakukan pembatasan luasnya kajian masalah yang akan dibahas. Dan berdasarkan identifikasi masalah yang sudah penulis jelaskan, maka penulis membatasi masalah :



1. Kurangnya jumlah SDM yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.
2. Kurangnya kualitas SDM yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang sebelumnya, penulis merumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah jumlah SDM yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur sesuai dengan beban kerja yang ada ?
2. Apakah kualitas SDM yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur sesuai dengan beban kerja yang ada ?

#### **E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis kualitas pelayanan dalam rangka meningkatkan jumlah kunjungan kapal pada PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dengan harapan dapat dijadikan bahan evaluasi perusahaan untuk kedepannya, sehingga PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau mendapatkan pencapaian yang maksimal.

##### **2. Manfaat Penelitian**

###### **a. Aspek Teoritis :**

Memberikan informasi bagi setiap pembaca khususnya orang perusahaan, badan, lembaga maupun instansi pemerintah yang terkait di bidang keagenan kapal baik keagenan kapal dalam negeri maupun keagenan kapal-kapal asing. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam hal penambahan jumlah karyawan pada masing-masing bagian di perusahaan serta mampu memberikan kontribusi data maupun informasi faktual dalam menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum.

b. Aspek Praktis :

Sebagai bahan atau acuan untuk dapat memahami pembagian masing-masing beban kerja karyawan di masing-masing bagian dan hasil penelitiannya dapat diaplikasikan oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur untuk upaya meningkatkan kualitas pelayanan serta peningkatan jumlah kedatangan kapal.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah pembahasan dan dapat memahami isi materi yang akan dibahas penulis mencoba membuat sistematika penulisan yang akan disajikan yaitu dalam bab yang satu dengan bab yang lainnya agar saling terkait atau saling berhubungan. Sesuai dengan isi materi pokok pembahasan yang akan dibahas. Adapun tindakan dari bab sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

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

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan, pengertian dari hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dan kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai pertautan antara variabel yang diteliti serta hipotesis dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang sedang diteliti.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Mengenai metode penelitian penulis menguraikan cara pengumpulan data dari objek yang diteliti, meliputi : waktu dan tempat penelitian, berapa lama penelitian dilakukan, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja yang dilakukan untuk mengumpulkan data, subjek penelitian yang merupakan informasi tentang subjek yang menjadi fokus penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

#### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini, penulis memaparkan deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dipilih oleh penulis, menganalisis data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dilakukan pembahasan lebih lanjut sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya permasalahan. Selain itu penulis juga mengemukakan alternatif pemecahan masalah serta melakukan evaluasi terhadap pemecahan masalah tersebut dan mendapatkan hasil yang optimal.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab penutup ini berisi kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan masalah penelitian. Dan juga berisi saran yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sehubungan dengan masalah penelitian yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai kedepannya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta dalam bukunya tentang Pedoman Penulisan Skripsi (2010:9), menyatakan bahwa tinjauan pustaka berisikan tentang kajian terhadap teori-teori, aturan-aturan manual maupun prosedur-prosedur serta penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti dan disusun sedemikian rupa sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh yang dapat dijadikan landasan bagi penyusunan kerangka pikiran.

Di dalam bab ini, penulis membuat beberapa pengertian yang diambil dari beberapa buku-buku referensi, surat-surat keputusan dan juga pendapat-pendapat ahli, untuk memudahkan dalam memahami pengertian-pengertian yang penulis gunakan dalam skripsi. Pengertian-pengertiannya adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengertian Analisis**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer yang dikarang oleh Peter Salim dan Yenni Salim (2002) menyatakan beberapa penjelasan tentang analisis. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan, karangan dan sebagainya) untuk mendapatkan fakta yang tetap (asal usul, sebab, penyebab sebenarnya, dan sebagainya). Analisis adalah penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, penelaahan bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan. Analisis adalah penjabaran (pembentangan) sesuatu hal, dan sebagainya setelah ditelaah secara seksama. Analisis adalah proses pemecahan masalah yang dimulai dengan hipotesis (dugaan, dan sebagainya) sampai terbukti kebenarannya melalui beberapa kepastian (pengamatan, percobaan, dan sebagainya). Analisis adalah proses pemecahan masalah (melalui akal) ke dalam bagian-bagiannya berdasarkan metode yang konsisten untuk mencapai pengertian tentang prinsip-prinsip dasarnya.

“analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.” (kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional Edisi Keempat, 2008)

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian analisis adalah suatu penyelidikan atau proses pemecahan masalah untuk mengetahui semua hal tentang suatu fenomena ataupun kejadian.

##### **2. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Komaruddin (1996;235) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut Heizer dan Render (1996;98) standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan. Lebih jauh dikatakan, bahwa untuk menentukan standar kerja dapat dilakukan dalam empat cara yakni, berdasarkan pengalaman masa lalu, pengkajian waktu, standar waktu sebelum penentuan, dan pengambilan contoh kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian beban kerja ialah ukuran waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki nya didalam suatu perusahaan.

### **3. Sumber Daya Manusia (SDM)**

Dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian karangan Wirawan (2009:1) menjelaskan bahwa setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan atau power yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam buku Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (2012:12), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM atau manusia menjadi unsur

utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peratalan handal dan canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif (2011:40), menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian dari sumber daya manusia (SDM) ialah suatu sumber yang dapat meliputi energi, tenaga, kekuatan atau power yang diperlukan untuk dapat menciptakan suatu produk tertentu.

#### **4. Pengertian Keagenan**

Menurut Capt. R.P. Suyono dalam bukunya “*Shipping*” (2005 : 223), keagenan adalah hubungan berkekuatan secara hukum yang terjadi bilamana dua pihak bersepakat membuat perjanjian, dimana salah satu pihak yang dinamakan agen (*agent*) setuju untuk mewakili pihak lainnya yang dinamakan pemilik (*principle*) dengan syarat bahwa pemilik tetap mempunyai hak untuk mengawasi agennya mengenai kewenangan yang dipercayakan kepadanya. Secara garis besar, dikenal 3 (tiga) jenis agen kapal yaitu sebagai berikut:

- a. *General Agent* (agen umum) adalah perusahaan pelayaran nasional yang ditunjuk oleh perusahaan asing untuk melayani kapal-kapal milik perusahaan asing tersebut selama berlayar dan singgah di pelabuhan Indonesia. Persyaratan untuk menjadi agen umum adalah perusahaan Indonesia yang memiliki kapal berbendera Indonesia berukuran sekurang-kurangnya 5000 GRT secara komulatif dan memiliki buku surat keagenan umum (*agency agreement*) atau memiliki buku surat keagenan umum (*letter of appointment*). Berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan bagi perusahaan angkutan laut yang ditunjuk sebagai agen umum dilarang menggunakan ruang kapal asing yang diageninya, baik sebagian maupun keseluruhan untuk mengangkut muatan kapal dalam negeri KM Nomor. 33 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Peraturan

Menteri Perhubungan Nomor KM. 2 Tahun 2009 tentang Tarif Angkutan Penyeberangan Lintas Antar Provinsi.

- b. Sub Agen adalah perusahaan pelayaran yang ditunjuk oleh *general agent* (agen umum) untuk melayani kebutuhan kapal di pelabuhan tertentu. Sub agen ini sebenarnya berfungsi sebagai wakil atau agen dari *general agent* (agen umum).
- c. Cabang agen adalah cabang dari cabang *general agent* (agen umum) di pelabuhan tertentu.

Menurut Undang Undang No 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran pada pasal 1 ayat 7 menyebutkan bahwa agen umum adalah perusahaan angkutan laut nasional atau perusahaan nasional yang khusus didirikan untuk melakukan usaha keagenan kapal, yang ditunjuk oleh perusahaan angkutan laut asing untuk mengurus kepentingan kapalnya selama berada di Indonesia.

## **5. Kapal Curah (*Bulk Carrier Ship*)**

Pengertian Kapal Curah (*Bulk Carrier*)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bahwa kapal curah berarti kapal yang dirancang khusus untuk mengangkut muatan curah, misalnya biji-bijian, gandum, jagung, pupuk yang tidak dikemas.

## **6. Pengertian Peningkatan**

Menurut Singgih D Gunarsa (1980:29), Peningkatan atau perkembangan adalah pengertian dimana terdapat struktur yang terorganisasikan dan mempunyai fungsi-fungsi tertentu, dan karena itu bilamana terjadi struktur baik dalam organisasi maupun dalam bentuk, akan mengakibatkan perubahan fungsi.

## **7. Jumlah Kedatangan Kapal**

Dan berikut adalah data kapal-kapal yang berlabuh di perairan Muara Pantai *Anchorage* – Berau, yang diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur selama penulis melakukan praktek darat (prada) di PT. Bahari Eka Nusantara – Kalimantan Timur selama setahun (Agustus 2016 - Agustus 2017) :

**Tabel 2.1**  
**Data Jumlah Kunjungan Kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau**  
**( Agustus 2016 – Agustus 2017)**  
**SUMBER : PT. BAHARI EKA NUSANTARA (TERLAMPIR)**

BULAN	NAMA KAPAL	FLAG	GRT	KEDATANGAN		BERANGKAT		MUATAN	TOTAL
				TANGGAL	PELABUHAN	TANGGAL	PELABUHAN		
AGUSTUS 2016	MV. CONTIFUCHSIT MV. DIMIJOHN A	MALTA MARSHALL ISLAND	33044	13/08/2016	CHINA	21/08/2016	THAILAND	56,406 MT	2
			32360	30/08/2016	CHINA	10/09/2016	CHINA	56,450 MT	
SEPTEMBER 2016	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
OKTOBER 2016	MV. JAHAN MONI	PANAMA	30722	03/10/2016	TAIWAN	21/10/2016	CHINA	54,230 MT	1
NOVEMBER 2016	MV. VALOR SW	PANAMA	17944	23/11/2016	SINGAPURA	26/11/2016	VIETNAM	28,700 MT	1
DESEMBER 2016	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
JANUARI 2017	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
FEBRUARI 2017	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
MARET 2017	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
APRIL 2017	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
MEI 2017	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
JUNI 2017	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
JULI 2017	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	0
AGUSTUS 2017	MV. SSI INVINCIBLE	MARSHALL ISLAND	32987	21/08/2017	CHINA	28/08/2017	CHINA	45,055 MT	1
TOTAL KAPAL YANG DIAGENI :									5

## B. KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk dapat memaparkan pembahasan pada skripsi ini secara teratur, dibuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal – hal yang menjadi pembahasan pokok, yaitu mengenai “Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – kalimantan Timur Dalam Rangka Meningkatkan Jumlah Kunjungan Kapal ”.

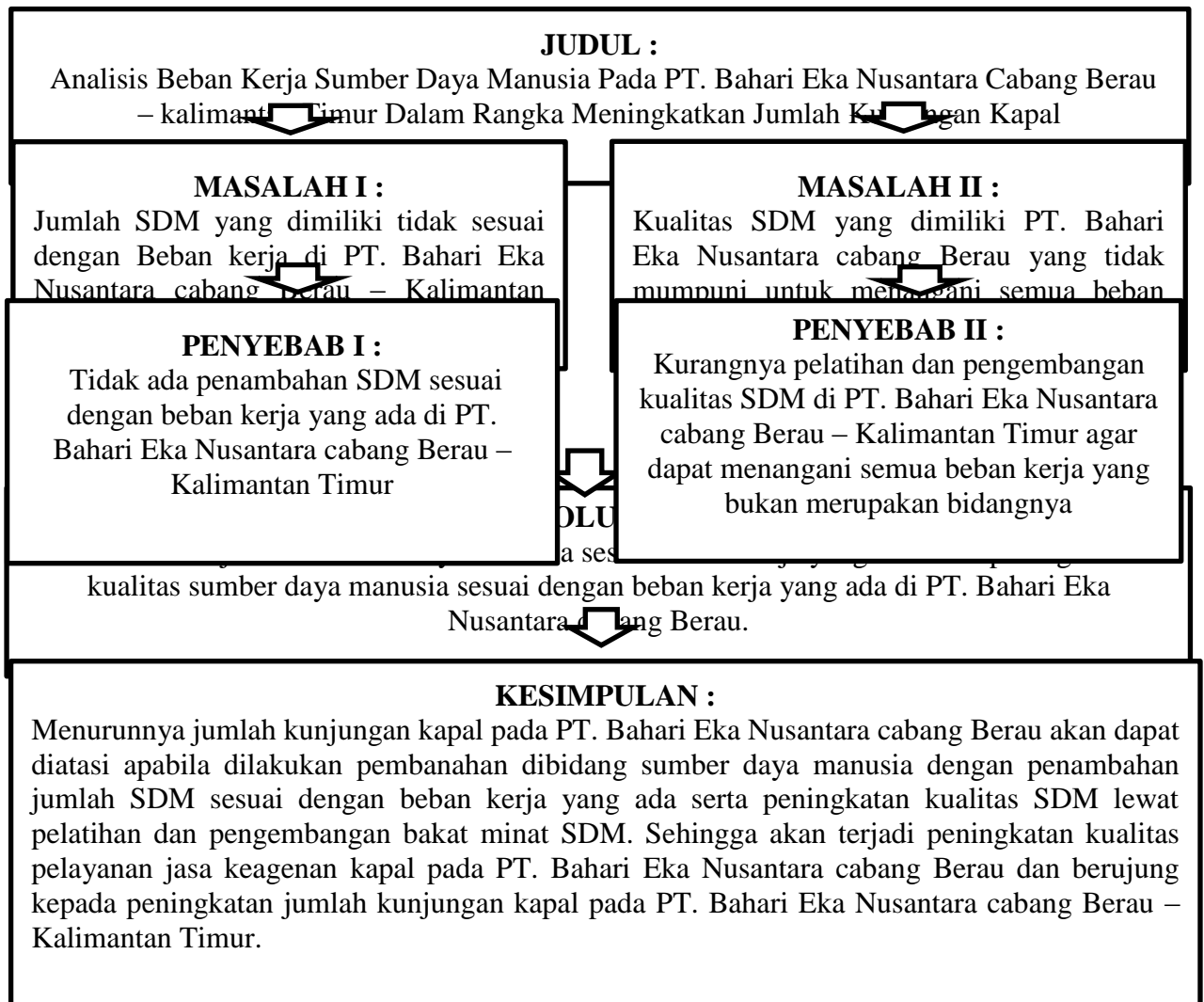
Setelah penulis mengungkapkan materi yang berkaitan dengan masalah penelitian pada tinjauan pustaka, maka berdasarkan uraian kepustakaan tersebut penulis memilih dan menggunakan konsep yang paling sesuai dan berkaitan untuk digunakan dalam pemecahan masalah penelitian sehingga dapat memberikan arah strategi dan pendekatan pemecahan masalah penelitian serta dapat merencanakan dan menyusun langkah berikutnya. Latar belakang penulisan ini adalah semakin menurunnya jumlah kunjungan kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara



cabang Berau – Kalimantan Timur yang diakibatkan karena jumlah sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan beban kerja yang ada dan kualitas sumber daya manusia yang tidak dapat menangani beban kerja di perusahaan yang bukan merupakan bidangnya.

Untuk dapat mengatasi masalah tersebut, perlu diadakan penambahan sumber daya manusia sesuai dengan beban kerja yang ada serta pelatihan dan pengembangan bakat dan minat masing-masing karyawan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut adalah bagan kerangka pikiran tentang masalah yang penulis angkat dalam penulisan skripsi ini:

## BAGAN 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

##### **1. Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian tentang analisa menurunnya jumlah kunjungan kapal pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur pada saat penulis melakukan praktek darat yang terhitung dari tanggal 03 Agustus 2016 sampai dengan 22 Agustus 2017.

##### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan penulis di Perusahaan Pelayaran PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur.

Berikut data dari PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur:

- |                    |   |
|--------------------|---|
| a. Nama perusahaan | : Ben Line Agencies (PT. Bahari Eka Nusantara)<br>Cabang Berau, Kalimantan Timur.                                     |
| b. Alamat          | : Jl. Murjani II Gg. Terampil No.78 RT. 17<br>Kel. Karang Ambun. Kec. Tanjung Redeb –<br>Berau Kalimantan Timur 77311 |
| c. Telp.           | : +62-554 2022214   |
| d. Fax.            | : +62-554 2022214   |
| e. Email.          | : <i>ber-portservices@benline.co.id</i>   |

## **B. METODOLOGI PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

### **1. Metodologi Pendekatan**

Pada penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (prespektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Data yang penulis gunakan berasal dari data primer dan data sekunder :

#### **a. Data primer.**

Yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang dikumpulkan dengan cara melakukan observasi.

#### **b. Data sekunder**

Yaitu data langsung yang diperoleh dengan cara mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di dalam skripsi ini, sehingga di peroleh beberapa pengertian secara teori maupun pengalaman lapangan.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dibutuhkan data-data pendukung. Dan untuk memperoleh data pada penelitian ini, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

#### **a. Dokumentasi**

Teknik ini digunakan untuk mendukung data dan informasi yang penulis sajikan guna melengkapi penulisan skripsi ini, antara lain *Monthly Coal Report*, daftar pangsa pasar pengguna jasa keagenan kapal di wilayah Berau – Kalimantan Timur, struktur organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dan latar belakang pendidikan karyawan di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.

#### **b. Wawancara**

Hasil dari teknik wawancara ini penulis dapatkan lewat wawancara penulis dengan karyawan di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur pada saat penulis melakukan praktek darat (prada) untuk mengetahui detail-detail beban kerja masing-masing bagian yang seharusnya ada didalam sebuah perusahaan keagenan kapal dan kemampuan apa saja yang harus dimiliki masing-masing karyawan untuk melaksanakan beban kerjanya.

#### **c. Observasi**

Teknik observasi ini merupakan teknik pengumpulan data dari hasil pengamatan yang pernah penulis amati. Dan pengumpulan data menggunakan teknik observasi ini penulis dapat setelah penulis melakukan praktek darat (prada) selama satu tahun (Agustus 2016 - Agustus 2017) di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.

### **C. SUBJEK PENELITIAN**

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian termasuk penjelasan mengenai populasi, sampel, dan teknik sampling yang digunakan. Peran subjek penelitian adalah memberikan tanggapan dan informasi terkait data yang dibutuhkan oleh peneliti serta memberikan masukan kepada peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan pada penulisan skripsi ini, penulis menjadikan beban kerja sumber daya manusia sebagai subjek penelitian.

### **D. TEKNIK ANALISIS DATA**

Teknis analisis data yang penulis gunakan dalam penyelesaian skripsi ini adalah teknik analisis beban kerja sumber daya manusia (*workload analysis*) PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur. Penulis akan menganalisis

beban kerja sumber daya manusia di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur, dan penelitian ini akan menghasilkan solusi dan alternatif pemecahan masalah tentang jumlah dan kualitas sumber daya manusia akan dapat disimpulkan, sehingga hasil penelitian ini akan berguna untuk peningkatan pencapaian PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur dalam hal peningkatan jumlah kapal yang diageni.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

##### **1. Profil Perusahaan**

Ben Line Agencies merupakan sebuah perusahaan pelayaran yang bergerak dibidang pelayanan jasa keagenan kapal yang meliputi pelayanan kapal itu sendiri. Perusahaan yang berasal dari Inggris itu memiliki cabang diberbagai negara, dan salah satunya adalah di Indonesia. Ben Line Agencies di Indonesia memiliki nama perusahaan yang bernama PT. Bahari Eka Nusantara sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur adalah salah satu cabang perusahaan yang berada di wilayah kota Berau – Kalimantan Timur.

PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur mempunyai tim manajemen operasi yang kegiatannya mencatat perencanaan konsep untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan penyelenggaraan bisnis perkapalan Internasional yang sukses dengan harapan menjalin kerjasama dengan setiap kapal di seluruh dunia untuk bekerja sama dengan PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur bila kapalnya beroperasi di wilayah Kalimantan Timur.

PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau yang berlokasi di daerah Berau – Kalimantan Timur, dalam hal ini diharapkan dapat memberikan pelayanan terbaiknya, guna meningkatkan jumlah kunjungan kapal yang diageni dan menjaga kepercayaan pelanggan dan masyarakat kepadanya sebagai pemberi jasa keagenan kapal. Beberapa contoh *Principal* yang menjadi pelanggan PT. Bahari Eka Nusantara ketika kapalnya beraktivitas di Indonesia diantaranya adalah PT Mitsui O. S. K. Lines Indonesia, Libra, Oldendorff, Unison Marine, Dorpal, dan M. Pallaonji Shipping.

**a. Alamat Kedudukan Perusahaan**

- |                    |  |
|--------------------|--|
| 1) Nama perusahaan | : PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau - Kalimantan Timur.  |
| 2) Alamat          | : JL. Murjani II Gg. Terampil No.78<br>RT. 17 Kel. Karang Ambun Kec.<br>Tanjung Redeb – Berau Kalimantan Timur 77311 |
| 3) Telp.           | : +62-554 2022214  |
| 4) Fax.            | : +62-554 2022214  |
| 5) <i>E-mail</i>   | : ber-portservices@benline.co.id   |

**b. Visi dan Misi Perusahaan**

Dalam menjalankan perannya dalam bisnis pelayaran, PT. Bahari Eka Nusantara memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai arah dan tujuan perusahaan. Visi dan Misi PT. Bahari Eka Nusantara adalah sebagai berikut:

1) Visi

PT. Bahari Eka Nusantara bertujuan untuk menjadi pilihan pelanggan dalam bisnis pengiriman dan logistik di Indonesia dan Asia Wilayah Timur.

2) Misi

- Memberikan Layanan efisien dengan biaya yang kompetitif
- Menggunakan Teknologi Informasi terdepan untuk kepuasan pelanggan.
- Berkembang dari mitra pilihan untuk mitra strategis
- Memperluas jaringan dan bisnis kami
- Meningkatkan nilai pemegang saham



- Untuk merekrut dan mempertahankan para profesional terbaik di industri Pengiriman

3) Nilai-nilai Inti Perusahaan

- Kami menghargai orang dan berkomitmen untuk memberikan kesejahteraan, pelatihan, dan keahlian untuk karyawan kami untuk mencapai standar yang tinggi.
- Untuk masing-masing dan semangat tim demi mendapatkan komitmen, inisiatif, dan loyalitas.
- Kami berkomitmen untuk akuntabilitas, integritas dan transparansi.
- Menghormati kepada masyarakat dan Lingkungan.

**2. Data Jumlah dan Diagram Kapal yang Diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau Periode Agusutus 2015 - Juli 2016**

Berikut penulis sajikan data jumlah dan diagram kapal yang diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur setahun sebelum penulis melaksanakan praktek darat(prada):

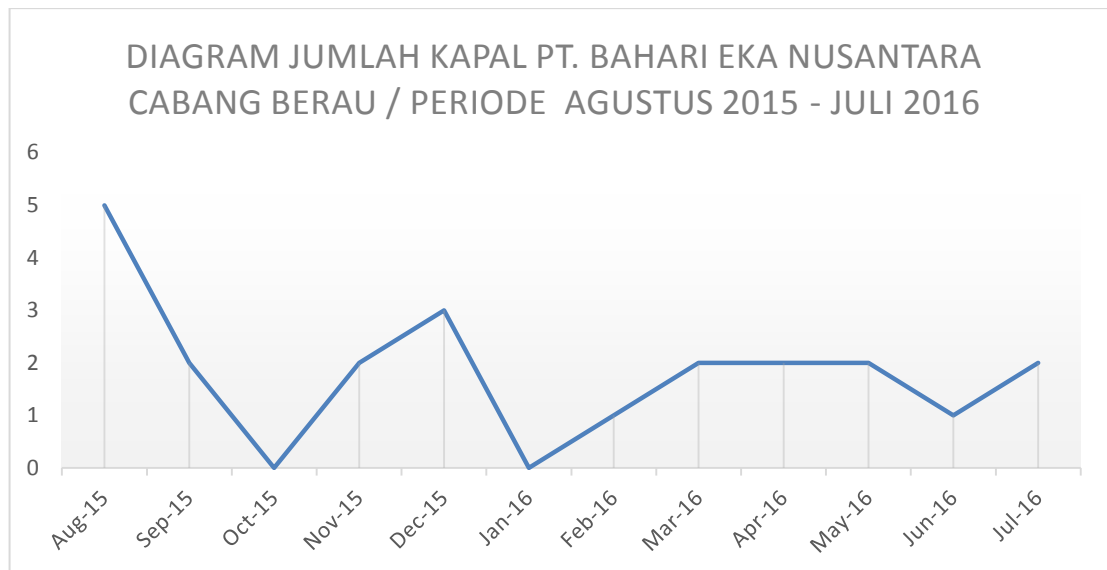
**Tabel 4.1**

**Jumlah Kapal yang Diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur - Periode Agusutus 2015 - Juli 2016**

NO	BULAN	JUMLAH KAPAL
1	Agusutus 2015	5
2	September 2015	2
3	Oktober 2015	0
4	November 2015	2
5	Desember 2015	3
6	Januari 2016	0
7	Februari 2016	1
8	Maret 2016	2
9	April 2016	2
10	Mei 2016	2
11	Juni 2016	1
12	Juli 2016	2
TOTAL JUMLAH KAPAL		22

Sumber: PT. Bahari  
**Diagram 4.1**  
**Diagram Jumlah**  
**Diageni oleh PT.**  
**Nusantara**  
**Periode**  
**Juli 2016**

Eka Nusantara  
**Kapal yang**  
**Bahari Eka**  
**Cabang Berau –**  
**Agusutus 2015 -**



Menurut tabel dan diagram jumlah kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau setahun sebelum penulis melaksanakan praktek darat (periode Agustus 2015-Juli 2016) di atas, jumlah kapal yang diageni dalam tahun tersebut ialah sebanyak 22 kapal. Walaupun masih ada beberapa bulan (Oktober 2015 dan Januari 2016) yang jumlah kapalnya adalah 0 dalam sebulan, dapat dikatakan kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau pada tahun tersebut (periode Agustus 2015-Juli 2016) relatif stabil, walaupun jauh dari target perusahaan untuk jumlah kapal yang diageni dalam setiap bulannya.

### **3. Data Jumlah dan Diagram Kapal yang Diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau Periode Agustus 2016 - Juli 2017**

Berikut adalah jumlah dan diagram kapal yang diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur pada saat penulis melaksanakan praktek darat (prada) :

**Tabel 4.2**

**Jumlah Kapal yang  
PT. Bahari Eka  
Cabang Berau –  
Timur – Periode  
- Juli 2017**

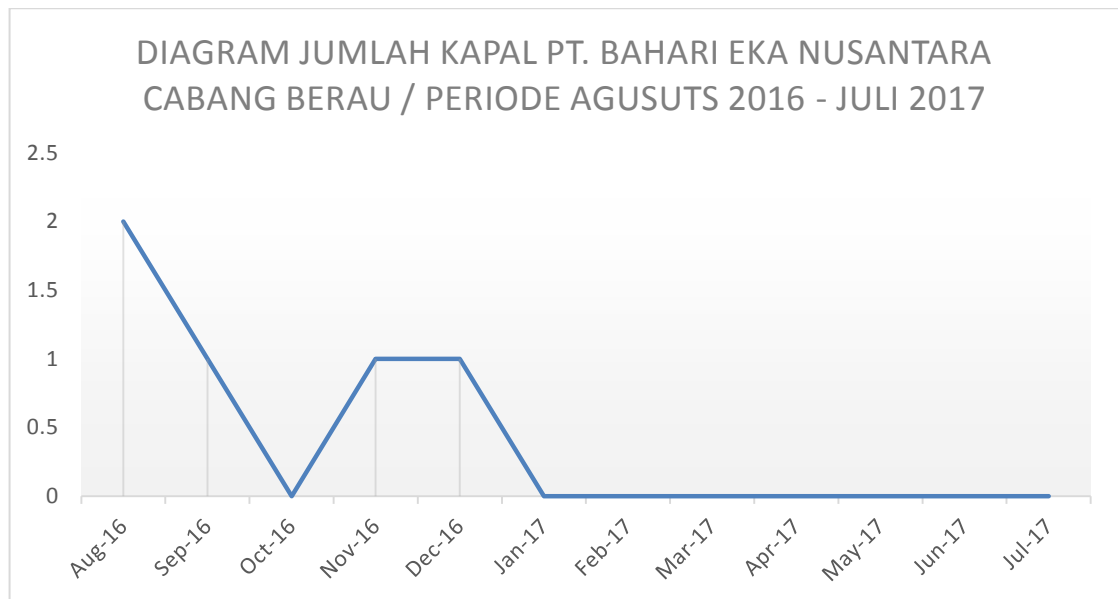
NO	BULAN	JUMLAH KAPAL
1	Agustus 2016	2
2	September 2016	1
3	Oktober 2016	0
4	November 2016	1
5	Desember 2016	1
6	Januari 2017	0
7	Februari 2017	0
8	Maret 2017	0
9	April 2017	0
10	Mei 2017	0
11	Juni 2017	0
12	Juli 2017	0
TOTAL JUMLAH KAPAL		5

**Diageni oleh  
Nusantara  
Kalimantan  
Agustus 2016**

Sumber: PT. Bahari Eka Nusantara

**Diagram 4.2**

**Diagram Jumlah Kapal yang Diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Periode Agustus 2016 - Juli 2017**

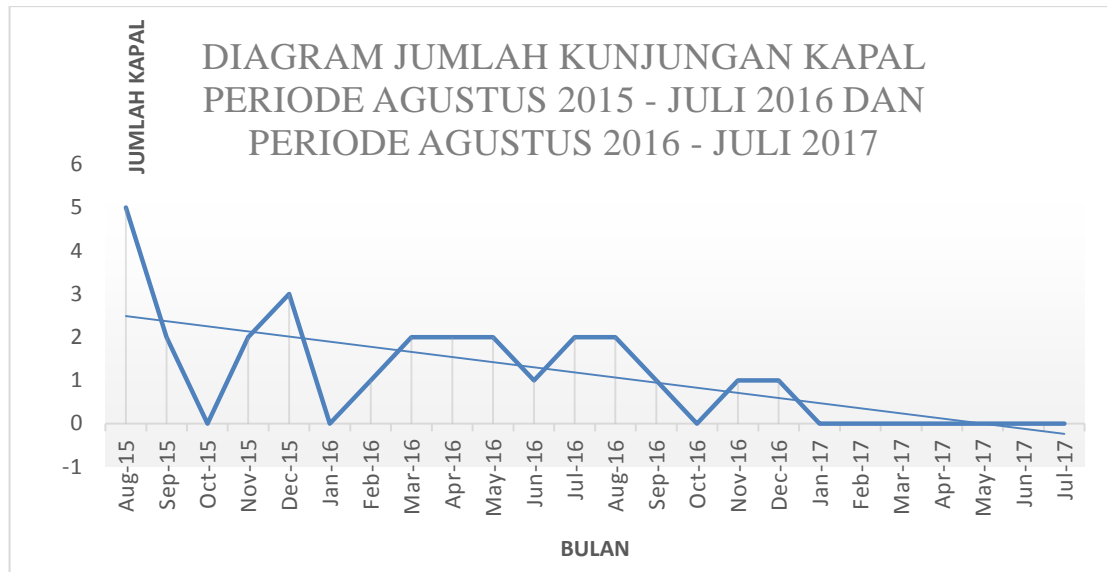


#### **4. Perbandingan Kapal yang Diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau Periode Agustus 2015 - Juli 2016 dan Agustus 2016 - Juli 2017**

Setelah penulis sajikan data jumlah kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau periode Agustus 2015 – Juli 2016 pada tabel 4.1 dan data jumlah kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau periode Agustus 2016 – Juli 2017 pada tabel 4.2, maka penulis akan memberikan gambaran *trend* jumlah kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau untuk mengetahui apakah PT. Bahari Eka Nusantara memiliki *trend* baik, atau *trend* buruk.

**Diagram 4.3**

**Diagram Kapal yang Diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau Periode Agustus 2015 - Juli 2016 dan Periode Agustus 2016 - Juli 2017**



Melihat dari data yang dapat dilihat didiagram diatas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa jumlah kunjungan kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau mengalami penurunan setiap bulannya. Dan dari *trend* yang terdapat di diagram perbandingan pada diagram 4.3, PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur mengalami penurunan jumlah kunjungan kapal yang sangat drastis untuk dua tahun terakhir, terlebih saat taruna melakukan praktek darat di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur pada periode Agustus 2016 sampai dengan Juli 2017. Karena hampir dari bulan Januari 2017 sampai dengan Juli 2017, jumlah kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau adalah 0 atau bisa dikatakan tidak sama sekali mengageni kapal selama 7 bulan.

## 5. Struktur Organisasi di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur

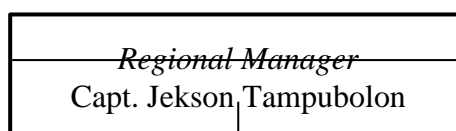
Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Dan berikut adalah bagan struktur organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.

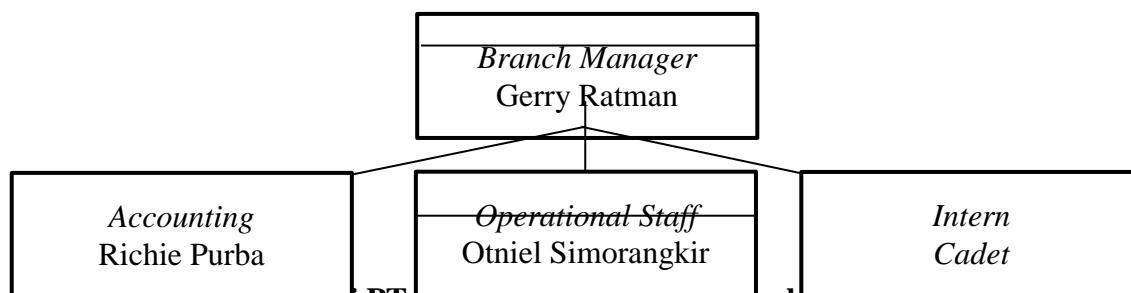
### a. Struktur Organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau Periode Agustus 2015 – Juli 2016

Berikut adalah struktur organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau setahun sebelum penulis melakukan praktek darat (prada) yaitu pada periode Agustus 2015 – Juli 2016, sebagai berikut :

#### BAGAN 4.1

### Struktur Organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur ( Agustus 2015 – Juli 2016 )



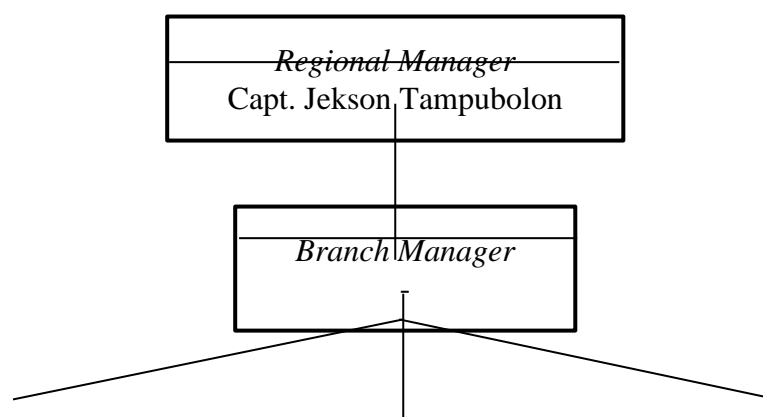


**b. Struktur Organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau periode Agustus 2016 – Juli 2017**

Berikut adalah struktur organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau selama setahun penulis melakukan praktek darat (prada) yaitu pada periode Agustus 2015 – Juli 2016, sebagai berikut :

#### **BAGAN 4.2**

#### **Struktur Organisasi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur**



Dari bagan struktur organisasi di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau periode Agustus 2016 – Juli 2017, yang sudah penulis gambarkan diatas dapat dilihat bahwa hanya ada dua orang yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut, dan setiap tahunnya ada satu taruna yang melaksanakan praktek darat di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau. Saat penulis melakukan praktek darat di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau (Agustus 2016 - Juli 2017), tidak ada *Branch Manager* yang seharusnya menjadi pemimpin di perusahaan, sehingga *Regional Manager* yang mengambil alih tugas *Branch Manager* dengan *controlling* melalui hubungan alat komunikasi dan dengan beberapa kunjungan ke kantor PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau.

#### **6. Data Pendidikan Terakhir Karyawan di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur :**

**TABEL 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur**

NAMA	JABATAN	PENDIDIKAN
------	---------	------------

		<b>TERAKHIR</b>
RICHIE POERBA	ACCOUNTING	SARJANA EKONOMI
OTNIEL SIMORANGKIR	STAFF OPERASIONAL	DIPLOMA 4 PELAYARAN

Karyawan yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan penempatannya masing-masing diperusahaan. Dapat dikatakan bahwa PT. Bahari Eka Nusantara melakukan perekrutan karyawan untuk masing-masing bagian sesuai dengan pendidikan terakhir yang dimiliki.

#### **7. Uraian Kerja SDM di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau – Kalimantan Timur**

Beban kerja sumber daya manusia PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang dimiliki karyawan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau pada posisinya masing-masing yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah bagan uraian kerja SDM PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur :

##### **BAGAN 4.3**

#### **Bagan Uraian Kerja Karyawan PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau - Kalimantan Timur**

## **8. Daftar Perusahaan Tambang Batu Bara di Berau – Kalimantan Timur.**

Berikut adalah daftar nama nama perusahaan tambang batu bara yang ada di wilayah Berau – Kalimantan Timur, sebagai berikut :

**TABEL 4.4**  
**Tabel Perusahaan Tambang Batu Bara di Wilayah Berau – Kalimantan Timur**

Sumber : KEPALA KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN  
KELAS III TANJUNG REDEB – BERAU

Daerah wilayah Berau merupakan salah satu daerah yang mempunyai produksi batu bara yang tinggi di Indonesia. Dan perusahaan-perusahaan tambang batu bara merupakan jenis perusahaan yang menjadi target pelanggan untuk sebuah perusahaan pelayaran yang bergerak dibidang keagenan kapal. Karena perusahaan tambang batu bara tersebut memerlukan jasa perusahaan keagenan untuk mengurus segala dokumen dan pemuatan untuk pengiriman batu bara nya.

## **9. Tugas Perusahaan Keagenan.**

Berikut adalah tugas-tugas yang dimiliki oleh suatu perusahaan keagenan dalam memberikan pelayanan keagenan kapal :

A. *Pre- Arrival* dan saat kedatangan :

- 1) Memperbaharui informasi tentang estimasi kedatangan kapal kepada pihak pengirim barang agar dapat segera mempersiapkan cargo yang akan dimuat.
- 2) Membuat RKSP (Rencana Kedatangan Sarana Pengangkut) sebagai pemberitahuan kepada pihak instansi pelabuhan bahwa akan ada kapal yang akan masuk ke pelabuhan setempat.

- 3) Saat kapal sudah ada dipelabuhan, bersama pihak instansi mengadakan pengecekan kapal dan dokumen ataupun sertifikat kapal yang dibutuhkan untuk proses *clearence-in*.
- 4) Melakukan *clearence-in* kapal ke tiap-tiap instansi pelabuhan.

B. Saat kegiatan bongkar muat muatan:

- 1) Memberikan laporan perkembangan kegiatan bongkar muat beserta bukti autentik berupa foto kegiatan setiap hari nya.
- 2) Selalu berkoordinasi dengan pihak pengirim barang agar menekan waktu terbuang yang diperlukan untuk menunggu cargo yang harus dimuat.
- 3) Berkoordinasi dengan pihak kapal untuk selalu membantu melengkapi semua kebutuhan yang di perlukan kapal yang sedang di ageni.

C. Saat sudah proses bongkar muat dan *pre-departure* dan saat keberangkatan kapal :

- 1) Memberikan laporan tentang selsainya kegiatan bongkar muat.
- 2) Melakukan *clearence-out* ke setiap instansi pelabuhan.
- 3) Membuat semua dokumen kegiatan bongkar muat yang ditandatangani oleh kapten kapal sebagai berkas untuk melakukan penagihan jasa keagenan kapal.
- 4) Memberikan Surat Izin Berlayar (SIB) atau *port clearence* kepada pihak kapal.

## B. ANALISIS DATA

Setelah mengkaji dan menganalisis masalah melalui penelitian yang dilakukan terhadap PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau yang diambil dari data yang ada. Maka diperoleh berupa grafik setiap bulannya yang menyatakan bahwa PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau mengalami penurunan jumlah kapal yang diageni. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya jumlah SDM yang tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan serta kualitas SDM yang kurang mumpuni untuk menangani semua beban kerja dari bagian yang kosong di perusahaan. Tidak adanya perekrutan sumber daya manusia atau karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada serta kurangnya pelatihan dan pengembangan kualitas masing masing individu karyawan yang bertujuan untuk menangani beban kerja pada posisi yang kosong mengakibatkan penurunan jumlah kunjungan kapal tersebut tidak dapat diatasi. Dan melalui *workload analysis* atau analisis beban kerja, penulis akan memberikan penjelasan tentang beban kerja masing-masing bagian di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, dan apakah dengan jumlah dan kualitas SDM yang terbatas, PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dapat memberikan pelayanan yang terbaik atau sebaliknya.



### ***Workload Analysis (Analisis Beban Kerja)***

Berikut akan penulis jelaskan mengenai analisis beban kerja sumber daya manusia di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan dengan menggunakan metode pendekatan tugas pertugas. Berikut adalah pemaparan *workload analysis* SDM PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau :

Jangka waktu yang penulis jadikan contoh di analisis beban kerja ini adalah satu bulan atau 30 hari. Jam kerja karyawan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur adalah 9 jam per hari (08:00 WITA – 17:00 WITA), dan dikarenakan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak dibidang jasa keagenan kapal, sehingga pelayanan keagenan kapal dilakukan setiap hari tanpa ada hari libur (30 hari).

Sehingga dapat kita ketahui bahwa total waktu kerja yang dimiliki seorang karyawan dalam seminggu adalah waktu kerja dalam sehari dikalikan banyak hari dalam seminggu jika dituliskan maka  $9 \text{ jam} \times 7 \text{ hari} = 63 \text{ jam}$  per minggu. Dan karena contoh jangka waktu yang diambil adalah sebulan maka total waktu kerja seorang karyawan dalam seminggu dikalikan 4 (banyak minggu dalam sebulan) jika dituliskan maka  $63 \text{ jam} \times 4 = 252 \text{ jam}$  per bulan. Sehingga dapat diketahui bahwa seorang karyawan memiliki 252jam waktu jam kerja dalam sebulan.

Apabila total waktu jam kerja seorang karyawan dengan posisi nya memiliki jumlah yang tidak lebih daripada waktu jam kerja karyawan yang seharusnya dalam sebulan, maka dapat dikatakan pekerjaan tersebut dapat dikerjakan oleh hanya satu orang karyawan saja. Namun apabila total waktu jam kerja seorang karyawan dengan posisi nya memiliki jumlah yang lebih daripada waktu jam kerja karyawan yang seharusnya dalam sebulan, maka dapat dikatakan pekerjaan tersebut tidak dapat dikerjakan oleh hanya satu orang karyawan.

Dan berikut adalah hasil penghitungan *workload analysis* pada masing masing posisi di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur :

**TABEL 4.5**  
**Analisis Beban Kerja Kepala Cabang Perusahaan**

**TABEL 4.6**  
**Analisis Beban Kerja Kepala Staff Operasional Perusahaan**

**TABEL 4.7**  
**Analisis Beban Kerja *Accounting* (Akuntan)**

**TABEL 4.8**  
**Analisis Beban Kerja *Commercial* (Pemasaran)**

**TABEL 4.9**  
**Analisis Beban Kerja Staff Operasional**

**TABEL 4.10**  
**Analisis Beban Kerja Divisi *Clearence***

Setelah melakukan penghitungan tentang jumlah waktu beban kerja masing-masing posisi yang ada diperusahaan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- |  |             |
|--|-------------|
| a. Kepala cabang Perusahaan            | : 225 Jam   |
| b. Kepala Staff Operasional            | : 134 Jam   |
| c. Keuangan / <i>Accounting</i>        | : 178,5 Jam |
| d. Staff Operasional                   | : 210 Jam   |
| e. Bagian Pemasaran / <i>Marketing</i> | : 174 Jam   |
| f. Divisi <i>Clearence</i>             | : 190,5 Jam |

Melalui penghitungan *workload analysis* dapat diambil kesimpulan bahwa seharusnya pada setiap bagian atau posisi di perusahaan memiliki satu orang karyawan yang bertanggung jawab terhadap beban kerja tersebut. Karena semua hasil penghitungan dari *workload analysis* ini membuktikan bahwa setiap

masing-masing bagian untuk melakukan semua beban kerjanya tidak membutuhkan waktu yang melebihi batas dari pada waktu total jam kerja seorang karyawan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dalam sebulan yaitu sebesar 252 jam. Dengan kondisi PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau yang hanya memiliki dua orang karyawan yaitu pada bagian *accounting* atau keuangan dan pada bagian staff operasional, tidak memungkinkan untuk PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dapat mengerjakan semua beban kerja yang ada dengan maksimal, sehingga tidak akan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pengguna jasa keagenan kapalnya. Dan hal tersebut tidak akan baik bagi komoditas perusahaan.

Setelah mengetahui masing-masing beban kerja SDM di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, dan lewat dari hasil wawancara penulis bersama karyawan di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau maka diperoleh beban kerja dan macam macam keahlian dan kemampuan pendukung yang harus dimiliki oleh masing masing SDM, serta kenyataan di lapangan tentang keahlian yang sudah dimiliki oleh SDM pada posisinya untuk dapat melaksanakan beban kerjanya dengan baik dan benar. Dan berikut adalah pemaparan beban kerja pada masing masing bagian dan keahlian yang harus dimiliki untuk dapat melaksanakannya dengan baik, sebagai berikut :

Melihat dari latar belakang pendidikan masing masing karyawan di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, dan menurut tabel di atas tentang beban kerja dan macam macam keahlian dan kemampuan yang harus dimiliki, bisa dikatakan bahwa kualitas karyawan yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau pada saat penulis melakukan praktek darat (Agustus 2016 – Agustus 2017), tidak dapat untuk menangani beban kerja selain daripada posisinya.

Dan berdasarkan dari hasil penghitungan *workload analysis* SDM PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, dapat dikatakan bahwa masih banyak beban kerja yang tidak dapat ditangani hanya dengan SDM yang dimiliki PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau sekarang. Beban kerja bagian kepala cabang, kepala staff operasional, *marketing* perusahaan, serta divisi *clearance* selama penulis melakukan praktek darat, dibebankan kepada SDM yang ada yaitu karyawan pada posisi *accounting* dan staff operasional. Oleh karena itu, penulis akan menggambarkan struktur organisasi yang seharusnya dimiliki oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau menurut analisis beban kerja SDM PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pengguna jasa keagenan kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau. Dan berikut adalah struktur organisasi menurut analisis beban kerja SDM PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pengguna jasa :

**Bagan 4.4**  
**Struktur Organisasi Menurut Analisis Beban Kerja SDM PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Berau**

### **C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH**

Setelah menganalisis beban kerja sumber daya manusia PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau yang tidak sesuai dengan jumlah dan kualitas karyawan yang dimiliki, yang mengakibatkan penurunan jumlah kapal yang diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau setiap bulannya yang diketahui lewat grafik yang sudah penulis sajikan sebelumnya. Maka penulis mengajukan alternatif pemecah masalah yang berupa:

#### **1. Perekrutan SDM pada posisi Kepala cabang perusahaan.**

Melihat dari jumlah kunjungan kapal dan struktur organisasi pada saat penulis melakukan praktek darat (Agustus 2016 – Agustus 2017) dan setahun sebelum penulis melakukan praktek darat (Agustus 2015- Agustus 2016) di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, terjadi penurunan jumlah kunjungan kapal yang sangat signifikan. Selain itu, kehilangan sosok seorang pemimpin di perusahaan mengakibatkan banyak beban kerja yang berperan penting untuk komoditas perusahaan menjadi tidak terlaksana dengan baik dan benar bahkan menjadi terbelah belah. Perekrutan SDM atau karyawan pada posisi kepala cabang harus dilakukan oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau sesuai dengan kualifikasi persyaratan jabatan untuk kembali memajukan jumlah kedatangan kapal di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau. Dengan direkrutnya seorang kepala cabang perusahaan, kedisiplinan dan semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, dengan direkrutnya seorang kepala cabang perusahaan, semua proses pengagenan kapal akan berjalan dengan terstruktur dan teratur, sehingga semua berjalan sesuai dengan rencana sehingga PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dapat memberikan pelayanan yang baik kepada semua pengguna jasa keagenan kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau.

## **2. Perekrutan SDM pada posisi Kepala staff operasional.**

Seorang kepala staff operasional akan sangat membantu pekerjaan seorang kepala cabang perusahaan untuk menjalankan semua SOP (Standar Operasional Prosedur) pengagenan kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau. Sehingga semua proses pengagenan kapal akan dapat berjalan dengan teratur dan memberikan kepuasan kepada pengguna jasa dalam setiap kegiatannya.

## **3. Perekrutan SDM pada posisi *Marketing* Perusahaan.**

Dengan banyak nya perusahaan tambang batu bara di wilayah Berau, PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau membutuhkan seorang karyawan diposisi *marketing* perusahaan. Untuk mendapatkan perhatian dari semua perusahaan tambang batu bara yang ada, fungsi dari seorang *marketing* perusahaan akan sangat berguna bagi peningkatan kunjungan kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau.

## **4. Perekrutan SDM pada posisi divisi *clearance* .**

Guna meningkatkan kualitas pelayanan jasa pengagenan kapal dalam hal kepengurusan dokumen *clearance in* dan *out* kapal agar kegiatan pemuatan dapat dilakukan sesuai dengan rencana, perlu penambahan SDM baru pada posisi divisi *clearance* kapal. Selain itu, dengan adanya karyawan pada posisi divisi *clearance*, maka hubungan komunikasi antara PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dengan semua instansi pelabuhan setempat akan selalu terjaga. Sehingga waktu yang dibutuhkan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau untuk mengurus dokumen *clearance in* dan *out* kapal tidak akan membutuhkan waktu lama yang dikarenakan hubungan komunikasi yang tidak baik antara perusahaan dengan instansi pelabuhan setempat.

## 5. Pengembangan dan peningkatan kualitas SDM.

Melihat dari banyaknya standar kualifikasi persyaratan jabatan yang harus dimiliki oleh masing-masing bagian yang ada di perusahaan, PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau perlu melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas SDM pada posisi Accounting dan staff operasional, sehingga dengan diadakannya pengembangan dan peningkatan kualitas SDM tersebut, beban kerja pada posisi yang kosong dapat dikerjakan oleh SDM yang ada walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

### A. Accounting (Keuangan)

Seorang karyawan dibagian *accounting* bila dilihat dari waktu yang dibutuhkan untuk melakukan beban kerjanya menurut penghitungan *workload analysis* hanya membutuhkan 174 jam dari 252 jam kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dalam melaksanakan semua beban kerjanya dalam waktu sebulan. Dan dengan kekosongan SDM pada posisi *marketing* di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, melihat dari banyaknya jumlah perusahaan tambang batu bara di wilayah Berau, dirasa perlu untuk melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas *accounting* tersebut untuk dapat melaksanakan beban kerja seorang *marketing* perusahaan guna menarik perhatian perusahaan tambang batu bara tersebut untuk menggunakan servis pelayanan jasa keagenan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau. Lewat pendidikan dan pelatihan ilmu manajemen, pemberian seminar *public speaking*, serta pendidikan perencanaan pemasaran perusahaan yang diberikan secara baik, bukan tidak mungkin bahwa *accounting* tersebut akan menjadi karyawan yang multifungsional. Sehingga PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dapat memaksimalkan kondisi di wilayah Berau yang memiliki banyak perusahaan tambang batu bara untuk menjadi pengguna jasa daripada PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau.

### B. Staff Operasional (Pekerja Lapangan)

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa keagenan kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dalam hal waktu proses *clearence in* dan *out* kapal, perlu diadakan pengembangan dan peningkatan kualitas SDM pada posisi staff operasional untuk dapat mengerjakan beban kerja bagian divisi *clearence* kapal. Dengan memberikan seminar tentang *public speaking* kepada staff operasional, seorang staff operasional tersebut akan dapat mengerjakan beban kerja bagian *clearence* kapal. Karena keahlian yang harus dimiliki seorang karyawan *clearence* kapal, hampir sama dengan keahlian yang sudah dimiliki oleh seorang staff operasional. Namun karena tugas seorang karyawan *clearence* kapal harus mengikuti rapat yang diadakan oleh instansi pelabuhan serta dapat menjaga komunikasi yang baik dengan instansi pelabuhan, oleh karena itu pemberian seminar tentang *public speaking* perlu diberikan kepada seorang staff operasional untuk dapat menjadi seorang karyawan dibagian *clearence* kapal.

## D. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan alternatif pemecahan masalah yang telah penulis kemukakan diatas, penulis melakukan evaluasi kembali mengenai kelebihan dan kekurangan daripada pemecahan masalah tersebut, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

### **1. Perekrutan SDM pada posisi Kepala cabang perusahaan.**

#### **a. Kelebihan :**

- 1) Kegiatan operasional perusahaan akan semakin berkembang.
- 2) Disiplin kerja karyawan akan meningkat, sehingga akan memberikan hasil kerja yang semakin baik.
- 3) Fokus dan semangat kerja masing-masing karyawan akan semakin meningkat, karena beban kerja karyawan semakin berkurang lewat penambahan sumber daya manusia pada posisi kepala cabang perusahaan.
- 4) Semua proses pengagenan kapal akan berjalan dengan terstruktur dan terencana dengan baik.
- 5) Dapat mengambil keputusan yang terbaik apabila perusahaan sedang mengalami permasalahan.

#### **b. Kekurangan :**

- 1) Dengan adanya penambahan SDM pada posisi kepala cabang perusahaan akan membuat perusahaan mempunyai pengeluaran lebih untuk membayar upah karyawan.
- 2) Dengan adanya penambahan sumber daya manusia pada posisi kepala cabang perusahaan, akan menurunkan semangat dan motivasi karyawan yang ada sebelumnya untuk bisa menjadi seorang kepala cabang di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, sehingga mungkin akan menimbulkan kecemburuan sosial pada karyawan baru yang langsung menajabat menjadi kepala cabang perusahaan.

### **2. Perekrutan SDM pada posisi Kepala Staff Operasional.**

#### **a. Kelebihan :**

- 1) Dapat membantu tugas seorang kepala cabang perusahaan untuk menjalankan semua SOP (Standar Operasional Prosedur) di perusahaan.

#### **b. Kekurangan :**



- 1) Dengan adanya penambahan SDM pada posisi kepala staff operasional akan membuat perusahaan mempunyai pengeluaran lebih untuk membayar upah karyawan.
- 2) Dengan ada nya kepala staff operasional, karyawan pada bagian staff operasional dan *clearence* yang dibawah oleh kepala staff operasional, hanya akan mengikuti perintah daripada kepala staff operasional saja. Sedangkan di dalam perusahaan, ada seorang kepala cabang perusahaan, sehingga hal tersebut akan mengurangi rasa segan dan hormat kepada perintah dari seorang kepala cabang perusahaan yang seharusnya menjadi pemimpin di perusahaan.

### **3. Perekrutan SDM pada posisi *Marketing* Perusahaan.**

#### **a. Kelebihan :**

- 1) Dapat menarik perhatian para perusahaan tambang batu bara untuk menggunakan servis pelayanan jasa keagenan kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau.
- 2) Dapat membantu tugas kepala cabang perusahaan untuk pengembangan kegiatan operasional perusahaan.

#### **b. Kekurangan :**

- 1) Dengan adanya penambahan SDM pada posisi *marketing* perusahaan akan membuat perusahaan mempunyai pengeluaran lebih untuk membayar upah karyawan.
- 2) Akan membutuhkan biaya akomodasi yang cukup banyak karena akan sering melakukan *site visit* tiap tiap perusahaan tambang batu bara.

### **4. Perekrutan SDM pada posisi Divisi *Clearence*.**

#### **a. Kelebihan :**

- 1) Proses *clearence in* dan *out* kapal akan semakin cepat.
- 2) Hubungan komunikasi perusahaan dengan pihak instansi pelabuhan setempat akan terus terjaga.

#### **b. Kekurangan :**

- 1) Dengan adanya penambahan SDM pada posisi divisi *clearence*, akan membuat perusahaan mempunyai pengeluaran lebih untuk upah gaji karyawan.

## **5. Pengembangan dan Peningkatan Kualitas SDM Bagian Accounting Dan Staff Operasional**

### **a. Kelebihan :**

- 1) Dengan dilakukannya pengembangan dan peningktan kualitas SDM, perusahaan mendapat keuntungan untuk hanya membayar upah gaji dari seorang karyawan saja, walaupun karyawan tersebut sudah mengerjakan beban kerja pada posisi yang lain.
- 2) Dengan dilakukannya pengembangan dan peningkatan kualitas SDM, berujung kepada peningkatan kualitas jasa pelayanan yang dihasilkan oleh karyawan, membuat perusahaan pelanggan akan semakin percaya untuk menggunakan jasa keagenan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.
- 3) Mengurangi tingkat kesalahan kerja para karyawan sehingga tidak menimbulkan kerugian untuk perusahaan.
- 4) Meningkatkan kualitas dan kemampuan masing-masing individu karyawan serta memiliki kemampuan dan pengetahuan di luar daripada latar belakang pendidikannya.

### **b. Kekurangan :**

- 1) Perusahaan harus mengeluarkan dana lebih untuk memfasilitasi proses peningkatan dan pengembangan kualitas SDM tersebut.

## **E. PEMECAHAN MASALAH**

Dikarenakan keadaan *financial* PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau yang belum stabil akibat penurunan jumlah kunjungan kapal yang sangat drastis, sehingga dinilai akan sangat merugikan untuk menambah terlalu banyak SDM baru, dan setelah dilakukan evaluasi pemecahan masalah pada tiap tiap alternatif pemecah masalah yang telah penulis kemukakan di atas, maka didapatlah pemecah masalah dalam rangka meningkatkan jumlah kunjungan kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur, yaitu sebagai berikut:

## **1. Perekrutan SDM pada posisi Kepala cabang perusahaan.**

Dengan adanya kepala cabang perusahaan di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, maka semua beban kerja yang ada di perusahaan akan dapat dikerjakan secara terstruktur dan terencana dengan baik. Disiplin kerja serta semangat kerja para karyawan akan dituntut setiap harinya oleh seorang pemimpin perusahaan, dan hal tersebut akan menghasilkan peningkatan kualitas pelayanan jasa keagenan kapal PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau. Selain daripada itu, standar kualifikasi untuk menjadi seorang kepala cabang perusahaan dinilai sudah dapat untuk melakukan pekerjaan dari seorang kepala staff operasional, walaupun akan membutuhkan waktu kerja diluar dari jam kerja yang dimiliki, namun hal tersebut dinilai baik untuk dilakukan guna meningkatkan jumlah kunjungan kapal di saat kondisi *financial* perusahaan sedang tidak stabil. Selain daripada itu, hanya akan hanya ada satu orang pemimpin di perusahaan, sehingga semua pekerjaan akan dapat terkoordinir dengan baik dan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau akan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna jasa dalam rangka meningkatkan jumlah kunjungan kapal.

## **2. Pengembangan Dan Peningkatan Kualitas SDM Bagian *Accounting* Dan Staff Operasional.**

Untuk dapat mengerjakan beban kerja dari posisi yang sedang kosong di perusahaan, serta untuk pengurangan pengeluaran perusahaan untuk upah pembayaran gaji karyawan, pengembangan dan peningkatan kualitas SDM yang sudah ada yaitu pada posisi *accounting* dan staff operasional baik untuk dilakukan. Sehingga semua proses pengagenan kapal dapat berjalan dengan baik dan lancar, sehingga pengguna jasa akan merasa puas akan pelayanan yang didapatkan. Karena ketika seorang *accounting* sudah dapat melakukan beban kerja dari seorang *marketing* perusahaan, maka kegiatan operasional perusahaan akan semakin luas dan berkembang, begitu juga disaat seorang staff operasional dapat mengerjakan beban kerja divisi *clearence*, waktu yang dibutuhkan untuk proses *clearence* kapal tidak akan memakan waktu yang lama, serta hubungan baik dengan instansi pelabuhan setempat akan selalu terjaga. Dan hal hal tersebut akan berujung kepada peningkatan kualitas pelayanan yang akan diterima oleh pengguna jasa, sehingga akan terjadi peningkatan jumlah kunjungan kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang telah dikemukakan penulis pada Bab IV, maka penulis menarik kesimpulan yang merupakan suatu ringkasan secara keseluruhan dari skripsi yang sudah penulis teliti ini, yaitu:

6. Jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur tidak sesuai dengan banyaknya beban kerja yang ada. Dan hal tersebut menyebabkan banyak beban kerja menjadi tidak terlaksana dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah kedatangan kapal yang diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau yang mengalami penurunan yang drastis ketika penulis melakukan praktek darat (Agustus 2016-Agustus 2017). Dalam setahun selama penulis melaksanakan praktek darat, PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau hanya mengageni kapal sebanyak 5 kapal saja.
7. Dengan banyaknya beban kerja yang ada di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau dan dengan keadaan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur yang memiliki jumlah SDM yang terbatas serta kualitas masing-masing karyawan yang hanya memiliki kemampuan dan keahlian dibagian nya masing-masing, membuat kualitas jasa pelayanan kapal yang

diberikan oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau kepada pengguna jasa kapalnya menjadi sangat minim, karena banyak beban kerja yang tidak terlaksana dengan baik. Dan hal tersebut mengurangi kepercayaan pengguna jasa akan pelayanan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau, sehingga PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau mengalami jumlah penurunan kapal yang drastis.

## **B. SARAN**

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai analisis beban kerja SDM di PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur dalam rangka peningkatan jumlah kunjungan kapal, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Perlu adanya penambahan SDM pada posisi Kepala cabang perusahaan.

Dengan adanya perekrutan SDM baru pada posisi Kepala cabang Perusahaan, semua beban kerja akan dapat terkoordinir dengan baik walaupun jumlah SDM tidak sesuai dengan banyaknya beban kerja. Selain itu, dengan dilakukannya perekrutan seorang kepala cabang perusahaan, kegiatan pengembangan operasional akan berjalan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan jumlah kunjungan kapal yang diageni PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau.

2. Pengembangan dan peningkatan kualitas SDM bagian *accounting* dan Staff Operasional.

Melihat dari kondisi financial perusahaan akibat penurunan jumlah kapal yang diageni secara drastis, maka perusahaan baik untuk melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas SDM yang sudah ada yaitu pada bagian *accounting* dan staff operasional untuk dapat mengerjakan beban kerja yang bukan merupakan bagian atau bidangnya. Sehingga semua beban kerja yang ada di perusahaan terlaksana dengan baik dan benar. Dan hal tersebut akan memicu peningkatan kualitas keagenan kapal yang diberikan PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau kepada semua pengguna jasa, dan hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan pengguna jasa dan meningkatkan jumlah kunjungan kapal yang akan diageni oleh PT. Bahari Eka Nusantara cabang Berau – Kalimantan Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Salim, Peter & Salim, Yenny. *Kamus Besar Bahasa Kontemporer*. Jakarta : Modern English Press, 2002.
- Komaruddin, Ahmad. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi*. Jakarta : Rineka, 1996.
- Heizer, Jay & Barry, Render. *Operations Management 5<sup>th</sup> ed.* New Jersey : Prentice Hall, inc, 1996.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat, 2009.
- [Hasibuan, S.P Malayu. \*Manajemen Sumber Daya Manusia\*. Jakarta : Bumi Aksara. 2012.](#)
- [Nawawi, Hadari. \*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif\*, cetakan keempat. Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011.](#)
- [Suyono, \*Shipping: Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut Edisi Keempat\*. Jakarta : Penerbit PPM, 2007.](#)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1992 Tentang Pelayaran.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Gunarsa, Singgih D. *Psikologi Perkembangan Anak Dan Remaja*. Jakarta Pusat : BPK Gunung Mulia, 1980.