

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



SKRIPSI

ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE
***FULL TIME EQUIVALENT* PADA PT. LANGLANG LAJU**
LAYANG CABANG WEDA DI MALUKU UTARA

Oleh:

AFIONIDA ARUMI

NRP. 4 63 20 0589

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



SKRIPSI

ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE
***FULL TIME EQUIVALENT* PADA PT. LANGLANG LAJU**
LAYANG CABANG WEDA DI MALUKU UTARA

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV

Oleh:

AFIONIDAARUMI

NRP. 4 63 20 0589

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AFIONIDA ARUMI
NRP : 4 63 20 0589
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN
METODE *FULL TIME EQUIVALENT* PADA PT.
LANGLANG LAJU LAYANG CABANG WEDA
DI MALUKU UTARA

Pembimbing Utama

Roma Darmawaty, S.Si.T., M. M

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19790413 200212 2 001

Jakarta, 02 Agustus 2024

Pembimbing Pendamping

Yudhiyono, S.Si., M.T

Penata (III/c)

NIP. 19820130 200912 1 004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Kalk

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.MTr.

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AFIONIDA ARUMI
NRP : 4 63 20 0589
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* PADA PT. LANGLANG LAJU LAYANG CABANG WEDA DI MALUKU UTARA

Ketua Penguji

M. Nurdin, S.E., M.M

Pembina (IV/a)

NIP. 19590814 198302 1 001

Anggota Penguji

Dr. Didik Sulistyo K, S.T., M.Si

Penata (III/c)

NIP. 19800702 200212 1 003

Anggota Penguji

Roma Dormawaty, S.Si.T., M. M

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19790413 200212 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasдини, S.Si.T., M.MTr

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang merupakan suatu tugas dan kewajiban bagi setiap Mahasiswa dan Mahasiswi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang telah ditentukan sesuai dengan kurikulum Pendidikan, sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Pendidikan Diploma-IV.

Penyusunan skripsi ini berdasari oleh pengalaman yang penulis dapatkan selama melaksanakan praktek darat di perusahaan PT. Langlang Laju Layang serta data-data yang diambil dari PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda. Dengan itu judul skripsi yang penulis pilih adalah :

“ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE FULL TIME EQUIVALENT PADA PT. LANGLANG LAJU LAYANG CABANG WEDA DI MALUKU UTARA”

Skripsi ini dapat diselesaikan karena mendapat perhatian dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada :

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H.,Mar selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, M.M.Tr. Selaku Kepala Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
3. Ibu Roma Dormawaty Manurung, S. Si.T.,M.M selaku dosen Pembimbing I penulis yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta masukan dalam penulisan sripsi ini.
4. Bapak Yudhiyono, S.Si., M.T selaku Pembimbing II penulis yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada Staff Pengajar dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran pada Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan.
6. Untuk kedua Orang Tua tercinta Bapak Drs. Danul Burhan dan Ibu Badariah yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh cinta dan kasih

sayang, selalu menjadi penyemangat serta inspirasi bagi penulis. Terimakasih untuk doa, cinta, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis baik berupa moral maupun materi selama penulis menjalankan Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

7. Untuk kakak-kakak tercinta Afyudy Ariyanda, Dwindari Rumanti, Ramando Mandaru yang selalu memberikan semangat dan menjadi motivasi penulis untuk secepatnya menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
8. Teman-teman Angkatan LXIII STIP Jakarta, female cadets LXIII, KALK VIII Bravo, terimakasih untuk segala kebersamaanya.
9. Kepada teman kamar J-205, Amelia, Alyla, Evelyin, Fajrina, Zahra, Belva, Diana, dan Gladis. Terimakasih atas segala yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
10. Kepada teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu. Terimakasih karena selalu memberikan dukungan, motivasi, dan bantuan selama proses penulisan skripsi ini. Terimakasih atas kebersamaan dan kenangannya selama menjalani Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
11. Untuk Ibu Dewi, terimakasih karena telah menerima penulis dengan baik dan memperlakukan penulis seperti anak sendiri serta selalu memberikan semangat serta dukungannya kepada penulis.
12. Kepada Ardi Kurnia, terimakasih karena selalu mendampingi penulis saat masa-masa sulit, terimakasih karena selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis, selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis serta selalu meluangkan waktunya ketika penulis membutuhkannya.
13. Seluruh senior yang telah memberikan kesempatan, bimbingan, serta arahnya selama penulis menjalani praktek di PT. Langlang Laju Layang
14. Seluruh Direksi dan karyawan di PT. Langlang Laju Layang yang telah menerima penulis dengan baik serta membimbing penulis selama menjalani praktek darat.
15. Untuk seluruh Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang telah membantu penulis, terimakasih yang sebesar-besarnya.

16. Dan untuk saya sendiri Afionida Arumi. Terimakasih banyak attas segala kerja keras dan semangatnya. Terimakasih banyak sudah berjuang dan tidak menyerah dalam masa-masa sulit selama proses penulisan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga sripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah kepustakaan di bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

Jakarta, 02 Agustus 2024
Penulis

AFIONIDA ARUMI
NRP. 463200589

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	3
C. BATASAN MASALAH	3
D. RUMUSAN MASALAH.....	4
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	4
F. SISTEMATIKA PENULISAN	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. PENGERTIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL	7
B. TEORI.....	10
C. KERANGKA PEMIKIRAN	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	18
B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	18
C. SUBJEK PENELITIAN	20
D. TEKNIK ANALISIS DATA	20
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	24
A. DESKRIPSI DATA.....	24
B. ANALISIS DATA.....	32
C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH.....	38
D.EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH.....	38
E. PEMECAHAN MASALAH.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	42
A. KESIMPULAN.....	42
B. SARAN.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPIRAN	46

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jumlah Karyawan PT. Langlang Laju Layang
Table 4.2	Data Fasilitas Perusahaan
Tabel 4.3	Sarana
Tabel 4.4	Prasarana
Tabel 4.5	Data Karyawan PT. Langlang Laju Layang
Tabel 4.6	Tingkat Kelonggaran Karyawan
Tabel 4.7	Waktu Kerja Selama Setahun
Tabel 4.8	Jumlah Kunjungan Kapal yang Dipandu PT. Langlang Laju Layang
Tabel 4.9	Data Kapal
Tabel 4.10	Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode FTE

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SPPPP (Surat Persetujuan Penggunaan Prasarana Pemanduan)
Lampiran 2	SKPK (Standar Kinerja Pelayanan Kapal Pelabuhan Umum)
Lampiran 3	Sarana dan Prasarana
Lampiran 4	Foto Kapal Pandu Tunda
Lampiran 5	Struktur Organisasi
Lampiran 6	PBBR (Perizinan Berusaha Berbasis Resiko)

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam industri pelayaran, pandu tunda adalah layanan yang memberikan bantuan kepada kapal-kapal yang memasuki atau keluar dari pelabuhan. Kapal pandu tunda adalah jenis kapal yang dirancang khusus untuk membantu proses masuk dan keluar kapal besar dari pelabuhan atau area perairan tertentu. Tugas utama kapal pandu tunda adalah membantu manuver kapal-kapal besar yang mungkin sulit atau berisiko tinggi jika dilakukan sendiri. Pertumbuhan yang pesat dalam aktivitas ekonomi dan perdagangan global telah menyebabkan pelabuhan-pelabuhan menghadapi lonjakan permintaan untuk pelayanan yang lebih cepat dan efisien.

PT. Langlang Laju Layang saat ini adalah salah satu Perusahaan pelayaran yang ikut menunjang pembangunan nasional di bidang transportasi laut dan ikut berperan untuk membawa muatan ekspor ke seluruh wilayah Indonesia kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan dalam kompetisi dunia pelayaran dimana pelayaran merupakan dasar utama serta ketangguhan manajemen merupakan factor utama untuk dapat bertahan.

PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda merupakan contoh nyata dari pentingnya kesediaan tenaga kerja yang berkualitas dalam meningkatkan efisiensi operasional kepelabuhanan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda merupakan salah satu Perusahaan Pelayaran terkemuka di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam mendukung

arus logistic nasional. Dalam konteks ini, ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan terlatih menjadi kunci utama dalam memastikan operasional kepelabuhanan berjalan dengan lancar dan efisien.

PT. Langlang Laju Layang berkantor pusat di Jakarta tepatnya di jalan Pelabuhan ratu raya putri marina townhse tahap II. 7 RT 09 RW 011 ancol kota Jakarta. PT. Langlang Laju Layang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang kegiatan Perusahaan di Pelabuhan, meliputi Usaha Kepelabuhanan, Pelayanan Kapal Pandu Tunda, Mooring dan Crew Boat, Angkutan Laut dan Pelayaran.

Layanan yang diberikan Perusahaan seperti Pelayanan Pemanduan dan Penundaan PT. Langlang Laju Layang Cabang weda membantu berbagai jenis kapal barang dan penumpang agar aman menuju dan berangkat dari lokasi dermaga di pelabuhan-pelabuhan tersibuk di Indonesia.

Namun, dalam konteks ini, kurangnya jumlah tenaga kerja menjadi hambatan signifikan yang dapat menghambat kinerja operasional dan kualitas pelayanan pelabuhan. Peningkatan jumlah kapal yang masuk secara langsung mempengaruhi beban kerja dan tuntutan operasional terhadap tenaga kerja pelabuhan. Tenaga kerja yang kurang dapat menyebabkan peningkatan tekanan pada karyawan yang ada, terutama dalam konteks penanganan cepat dan akurat terhadap kapal-kapal yang datang. Oleh karena itu, permasalahan ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan peningkatan jumlah kapal yang masuk menjadi tantangan kritis yang memerlukan penelitian mendalam dan solusi yang inovatif.

Sumber Daya Manusia (SDM) Istilah ini merujuk pada orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, serta keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang mereka miliki. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Manajemen SDM) adalah bidang yang melibatkan rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Jumlah SDM yang memadai, serta jam kerja yang teratur memiliki pengaruh signifikan terhadap operasional sebuah perusahaan. Ketika perusahaan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup,

perusahaan dapat memastikan keberlanjutan operasionalnya tanpa terkendala kekurangan tenaga kerja. SDM yang memadai memberikan perusahaan keleluasaan untuk menangani pekerjaan sehari-hari dengan efisiensi tinggi, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi risiko kesalahan operasional.

Selain itu, perusahaan harus memperhatikan jam kerja pada setiap karyawannya. Jam kerja adalah periode waktu dalam sehari di mana seorang karyawan diharapkan untuk bekerja. Dengan adanya jam kerja karyawan dapat menghemat waktu dan kerjanya.

Sebagai pengingat dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan bahwa jumlah jam kerja dalam satu minggu telah di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketentuan pasal 77 yang berbunyi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda sekarang ini hanya memiliki sumber daya manusia atau pekerja yang berkompeten atau yang menguasai dalam dunia pelayaran sebanyak 5 orang yang tak sebanding dengan jumlah kunjungan kapal yang datang setiap bulannya melebihi jumlah pegawai, sehingga selalu mengalami kendala dalam pembagian tugas ketika kapal datang. Kurangnya sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan sehingga perusahaan mempunyai kemungkinan pengguna jasa pandu tunda merasa tidak dilayani dengan maksimal dan berdampak pada kepercayaan pelanggan yang kemudian mempengaruhi jumlah kunjungan kapal.

Jam kerja operasional PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda adalah 8 jam per hari dengan waktu istirahat 1 jam. Namun, dari hasil pengamatan penulis selama prktek darat (prada) karyawan selalu lembur 4 jam lebih lama. Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang

terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 78 dimana jam kerja lembur hanya 3 jam dalam 1 hari.

Oleh karena itu, kesediaan tenaga kerja yang berkualitas memiliki dampak yang signifikan terhadap operasional kepelabuhan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam tentang hubungan antara kesediaan tenaga kerja terhadap efisiensi operasional kepelabuhan, khususnya di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan pemahaman dan strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor kepelabuhanan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis memilih judul

“ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* PADA PT. LANGLANG LAJU LAYANG CABANG WEDA DI MALUKU UTARA”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi adanya masalah-masalah selama penulis menjalankan kegiatan praktik. Adapun masalah-masalah tersebut sebagai berikut.

1. Beban kerja yang terlalu besar pada karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda
2. Kurangnya tenaga kerja yang kompetensi di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda
3. Adanya kebijakan *overtime* yang di bebaskan kepada karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis membuat Batasan agar pembahasan nantinya tidak meluas. Adapun permasalahan yang ditentukan oleh penulis, yaitu:

1. Beban kerja yang terlalu besar pada karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda
2. Adanya kebijakan *overtime* yang di bebaskan kepada karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda

D. RUMUSAN MASALAH

Dari rumusan masalah yang akan diteliti dan dipecahkan agar dapat mencari Solusi yang tepat guna mengatasi permasalahan tersebut,, Adapun masalah tersebut, yaitu:

1. Apa saja yang menyebabkan beban kerja yang terlalu besar pada karyawan di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda
2. Apa penyebab adanya kebijakan *overtime* yang di bebaskan kepada karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penyebab beban kerja yang terlalu besar di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda.
2. Untuk mengetahui adanya kebijakan *overtime* yang dibebaskan kepada karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan informasi yang berguna bagi manajemen PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda dalam meningkatkan kinerja operasional kepelabuhan.
2. Memberikan informasi tambahan ilmu pengetahuan bagi pada pembaca dibidang pelayaran
3. Memberikan rekomendasi yang tepat dalam meningkatkan kinerja operasional kepelabuhanan di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan penulis dalam mengkaji materi skripsi ini, maka penulis menyajikan sistematika penulisan skripsi ini dalam 5 (lima) bab. Dengan memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis skripsi ini.

Kelima bab tersebut disajikan oleh penulis sebaagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis membuat pedahuluan dalam penulisan skripsi yang menguraikan latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang ditunjukan bagi pembaca, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan, meliputi tinjauan pustaka, di mana menuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan, hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan sera kerangka pemikiran teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti juga hipotesis yang berupa gambaran hubungan masalah yang diangkat penulis,

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang waktu dan tempat penelitian, metodologi pendekatan dan teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian dengan cara riset kepustakaan, riset lapangan, pengamatan, populasi dan sampel serta teori tentang teknik analisis dalam mengelolah suatu data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi data yaitu mengenal hal-hal yang berkaitan dengan perpustakaan, serta analisis penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas sehingga dapat ditentukan penyebab timbulnya masala, selain itu penulis juga mengemukakan berbagai cara untuk memecahkan masalah yang telah ditentukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir iini penulis menjelaskan dari penulisan skripsi yang terdiri dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari keseluruhan penulisan dan pembahasan skripsi, sedangkan saran berisi tentang jawaban yang dibuat berdasarkan perumusan masalah dan hasil pemecahan / Solusi pada analisis dan pembahasan yang diharapkan dapat bermanfaat, terutama untuk PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PENGERTIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

Untuk membantu memudahkan pembaca dalam memahami istilah-istilah yang penulis gunakan dalam skripsi ini, penulis mengurikn beberpa definisi yang diambil dari peraturan perundang-undangan, buku-buku referensi, serta pendapat par ahli yang terdapat pada jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

1. Beban Kerja

Definisi beban kerja

- a. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan kerja-kehidupan dan Kesehatan mental pekerja. (Neo, Hollenbeck, Gerhrt, & Wright, 2019)
- b. Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang individu dalam periode waktu tertentu. Mereka menyatakan bahwa manajemen beban kerja yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. (Mathis & ackson, 2021)
- c. Beban kerja sebagai volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Mereka menekankan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapatt menyebabkan stress dan mengurangi kinerja. (Robbins & Judge, 2020)

2. Pandu Tunda Kapal

Pandu tunda kapal merupakan kegiatan yang dilakukan oleh para ahli pandu laut atau pilot untuk membantu kapal masuk, keluar, atau berlayar di perairan tertentu. Para ahli pandu tunda kapal memiliki pengetahuan dan keahlian khusus dalam navigasi perairan tertentu dan mengarahkan kapal

dengan aman melalui rute yang rumit. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh para ahli pandu tunda kapal:

- a. Dr. John W. Roe (2015) dalam bukunya *“Harbor Pilotage and Towage,”* Dr. Roe menekankan bahwa pandu tunda kapal adalah elemen krusial dalam operasi pelabuhan yang aman dan efisien. Dia menyoroti pentingnya keterampilan dan pengalaman pandu tunda dalam menavigasi kapal besar melalui jalur yang sempit dan padat.
- b. Capt. S.B. Sharma (2018) dalam jurnalnya *“Maritime Operations and Management,”* menyatakan bahwa pandu tunda kapal adalah profesi yang membutuhkan koordinasi yang baik antara kapten kapal, pandu pelabuhan, dan awak tunda. Dia juga menyoroti pentingnya penelitian berkelanjutan yang memastikan bahwa para pandu tunda selalu siap menghadapi berbagai kondisi cuaca dan situasi darurat.
- c. Prof. Peter Noble (2020) dalam artikelnya *“Technological Advancements in Maritime Towage,”* mengungkapkan bahwa perkembangan teknologi dalam pandu tunda kapal seperti penggunaan sistem navigasi canggih dan otomatisasi, dapat meningkatkan efisiensi dan keselamatan. Namun, dia juga menekankan bahwa teknologi tersebut tidak dapat sepenuhnya menggantikan keahlian dan Keputusan manusia.
- d. Dr. Maria D. Santos (2019) dalam studinya *“Environmental Impact of Tugboat Operations,”* menekankan aspek lingkungan dari operasi tunda kapal. Dia berpendapat bahwa pemilihan kapal tunda yang efisien dan ramah lingkungan, serta manajemen operasional yang baik, dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan laut.
- e. Dr. William J. Fox (2017) dalam bukunya *“Maritime Safety and Regulations”* mengamati bahwa regulasi dan standar internasional, seperti yang ditetapkan oleh IMO (International Maritime Organization), memainkan peran penting dalam memastikan bahwa operasi pandu tunda dilakukan dengan aman dan efisien. Dia menyoroti pentingnya kepatuhan terhadap standar-standar ini untuk mengurangi risiko kecelakaan dan polusi.

Penting untuk dicatat bahwa pandu tunda kapal mungkin memiliki peraturan dan prosedur yang berbeda di setiap wilayah atau pelabuhan. Oleh karena itu, ahli pandu harus memahami dan mematuhi peraturan setempat serta

memiliki pemahaman mendalam tentang karakteristik perairan tempat mereka bekerja.

3. *Full Time Equivalent* (FTE)

Definisi *Full Time Equivalent* (FTE)

1. Menurut Rullie Annisa, dkk dalam bukunya yang berjudul *Topik Khusus Analisis dan Perancangan Sistem Kerja: Edisi Ke-1* (2023:106) *full time equivalent* adalah metode analisis beban kerja yang didasarkan pada waktu. Waktu yang digunakan oleh tenaga kerja untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan dengan waktu efektif yang tersedia.
2. Menurut Ahmad Bairizki dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* Jilid II (2020:10) *full time equivalent* adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia.
3. *Full Time Equivalent* (FTE) adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE. Metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent* adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia (Megawati & Supriatin, 2019).
4. Menurut Wardanis dalam Ari Sukawan dan Andi Suhenda (2022:19) *full time equivalent* (FTE) merupakan salah satu metode analisis beban kerja yang dilakukan dengan membandingkan waktu penyelesaian pekerjaan dan waktu kerja yang tersedia secara subjektif.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa *full time equivalent* (FTE) adalah metode analisis beban kerja dengan membandingkan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu kerja efektif yang tersedia.

B. TEORI

Di dalam bab ini, beberapa uraian mengenai teori-teori yang terkait dengan penelitian ini, pengertian yang diambil dari beberapa buku referensi, surat-surat Keputusan dan juga pendapat ahli untuk memudahkan dalam memahami pengertian-pengertian yang penulis gunakan dalam skripsi.

1. Beban Kerja

a. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

- 1) Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- 2) Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan melaksanakan pekerjaan yang dimpunya.

b. Factor-Faktor Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu factor internal dan factor eksternal:

1) Faktor Internal

Factor internal adalah factor yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status Kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2) Factor Eksternal

Factor eksternal merupakan factor yang berasal dari individu yang mempengaruhi beban kerja, seperti:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

b) Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga Tingkat kesulitan yang dihadapi karyawan Ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi Kerja

Organisasi kerja dapat memainkan peran penting dalam membantu karyawan mengelola beban kerja mereka. Dengan menciptakan struktur organisasi yang datar dan fleksibel, budaya organisasi yang positif, sistem dan proses kerja yang efisien, serta menyediakan sumber daya yang memadai, organisasi dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi, terdukung, dan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

c. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja terdapat 3 (tiga) aspek beban kerja, yaitu sebagai berikut.

1) Norma Waktu

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan atau menghasilkan suatu produk atau hasil kerja adalah relatif tetap sehingga menjadi variabel tetap dalam pelaksanaan analisis beban kerja. Norma waktu harus ditetapkan dalam standar norma waktu kerja dengan asumsi tidak adanya perubahan yang menyebabkan norma waktu tersebut berubah. Perubahan norma waktu dapat disebabkan oleh perubahan kebijakan, perubahan peralatan, perubahan kualitas SDM, dan perubahan organisasi, sistem, dan juga prosedur.

2) Volume Kerja

Volume kerja yang berbeda-beda antar divisi merupakan variabel tidak tetap dalam melakukan analisis beban kerja. Volume kerja diperoleh dari target pelaksanaan tugas untuk memperoleh hasil kerja atau produk.

3) Jam Kerja Efektif

Untuk dapat melakukan analisis beban kerja secara baik dan benar, perlu ditetapkan alat ukurnya terlebih dahulu sehingga pelaksanaannya dapat dilakukan secara transparan. Alat ukur yang digunakan memiliki kriteria valid, konsisten, dan universal.

d. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif yang signifikan pada karyawan, baik secara fisik, mental, emosional, maupun pada kinerja dan kehidupan pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa beban kerja karyawannya tidak berlebihan dan menyediakan sumber daya yang memadai untuk membantu mereka menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

2. Pandu Tunda Kapal

a. Jenis Pandu Tunda

secara umum, jasa pandu tunda pandu tunda dapat dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain:

1) Jasa Pandu:

- a) Pandu Masuk: Kapal tunda akan memandu kapal-kapal besar saat memasuki perairan pelabuhan menuju dermaga yang telah ditentukan.
- b) Pandu Keluar: Kapal tunda akan memandu kapal-kapal besar saat meninggalkan dermaga menuju perairan lepas.
- c) Pandu Dalam: Kapal tunda akan membantu kapal-kapal besar melakukan manuver di dalam perairan pelabuhan, seperti saat berputar atau berpindah dermaga.

2) Jasa Tunda:

- a) Tunda Berangkat: Kapal tunda akan mendorong atau menarik kapal-kapal besar saat akan meninggalkan dermaga.
- b) Tunda Datang: Kapal tunda akan mendorong atau menarik kapal-kapal besar saat akan menuju dermaga.

- c) Tunda Tambatan: Kapal tunda akan membantu kapal-kapal besar dalam melakukan proses tambat dan lepas tambat di dermaga.

b. Factor-Faktor Pandu Tunda

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Jenis Jasa Pandu Tunda:

- a) Ukuran Kapal: Kapal yang besar membutuhkan daya dorong yang lebih besar dan jumlah kapal tunda yang lebih banyak.
- b) Kondisi Cuaca: Cuaca buruk seperti angin kencang dan gelombang tinggi akan mempengaruhi kesulitan dalam melakukan manuver.
- c) Kedalaman Perairan: Perairan yang dangkal atau memiliki banyak rintangan akan membutuhkan penanganan khusus.
- d) Jenis Muatan: Muatan yang berbahaya atau memiliki berat yang tidak seimbang akan membutuhkan penanganan yang lebih hati-hati.

c. Aspek-Aspek Pandu Tunda

Layanan jasa pandu tunda merupakan layanan yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek, mulai dari persiapan hingga pelaksanaan. Berikut adalah beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam layanan jasa pandu tunda:

a) Persiapan

- i. Perencanaan: Membuat rencana pelayaran yang detail, termasuk rute, kecepatan, dan waktu yang dibutuhkan.
- ii. Koordinasi: Koordinasi dengan pihak terkait, seperti petugas lalu lintas laut, pemilik kapal, dan pihak pelabuhan.
- iii. Pemeriksaan Kondisi Kapal Tunda: Memastikan kondisi kapal tunda dalam keadaan baik dan siap beroperasi.
- iv. Peralatan: Memastikan semua peralatan yang dibutuhkan, seperti tali tambat, fender, dan peralatan komunikasi, dalam kondisi siap pakai.

b) Pelaksanaan

- i. Pandu Masuk: Memandu kapal masuk ke area pelabuhan dengan aman.

- ii. Manuver: Membantu kapal melakukan manuver di area pelabuhan yang terbatas.
 - iii. Tambat dan Lepas Tambat: Membantu kapal melakukan proses tambat dan lepas tambat dengan aman dan efisien.
 - iv. Pandu Keluar: Memandu kapal keluar dari area pelabuhan dengan aman.
- c) Faktor Keselamatan
- i. Keselamatan Personel: Menjamin keselamatan seluruh personel yang terlibat dalam operasi pandu tunda.
 - ii. Keselamatan Kapal: Mencegah terjadinya kerusakan pada kapal yang ditunda atau kapal tunda itu sendiri.
 - iii. Keselamatan Lingkungan: Mencegah terjadinya pencemaran lingkungan akibat tumpahan minyak atau bahan berbahaya lainnya.
- d) Faktor Efisiensi
- i. Waktu: Menyelesaikan operasi pandu tunda dalam waktu yang seefisien mungkin.
 - ii. Biaya: Meminimalkan biaya operasional tanpa mengorbankan keselamatan.
- e) Faktor Kualitas Layanan
- i. Keahlian Nakhoda: Nakhoda kapal tunda harus memiliki keahlian dan pengalaman yang memadai.
 - ii. Komunikasi: Komunikasi yang baik antara nakhoda kapal tunda, pilot, dan petugas pelabuhan sangat penting.
 - iii. Kualitas Peralatan: Peralatan yang digunakan harus berkualitas tinggi dan dirawat dengan baik.
- f) Aspek Hukum dan Regulasi
- i. Peraturan Pelayaran: Memahami dan mematuhi semua peraturan pelayaran yang berlaku.
 - ii. Asuransi: Memiliki asuransi yang memadai untuk melindungi dari risiko kerugian.
- g) Teknologi
- i. Sistem Navigasi: Menggunakan sistem navigasi yang akurat untuk membantu dalam melakukan manuver.

- ii. Komunikasi: Menggunakan peralatan komunikasi yang canggih untuk berkoordinasi dengan pihak terkait.
 - iii. Simulator Pelatihan: Melakukan pelatihan menggunakan simulator untuk meningkatkan keahlian nakhoda.
- d. Dampak-Dampak Pandu Tunda
- Layanan jasa pandu tunda memiliki peran yang sangat krusial dalam kegiatan kepelabuhanan. Keberadaannya memberikan dampak yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap berbagai aspek. Berikut ini adalah beberapa dampak dari layanan jasa pandu tunda:
- a) Mencegah Kecelakaan: kapal tunda membantu kapal besar melakukan manuver di perairan terbatas sehingga mengurangi resiko tabrakan atau kandas
 - b) Meningkatkan Stabilitas: kapal tunda membantu menjaga stabilitas kapal saat bersandar atau berlabuh.
 - c) Menghemat Waktu: proses sandar dan lepas sandar menjadi lebih cepat dan efisien
 - d) Mengurangi Biaya: dengan operasi yang efisien, biaya operasional Pelabuhan dapat ditekan
 - e) Mencegah Pencemaran: kapal tunda membantu mencegah terjadinya tumpahan minyak atau bahan berbahaya lainnya.
 - f) Meningkatkan Aktivitas Pelabuhan: dengan layanan baik, aktifitas bongkar muat di Pelabuhan akan semakin meningkat
 - g) Mendorong Investasi: Pelabuhan yang efisien akan menarik lebih banyak investasi

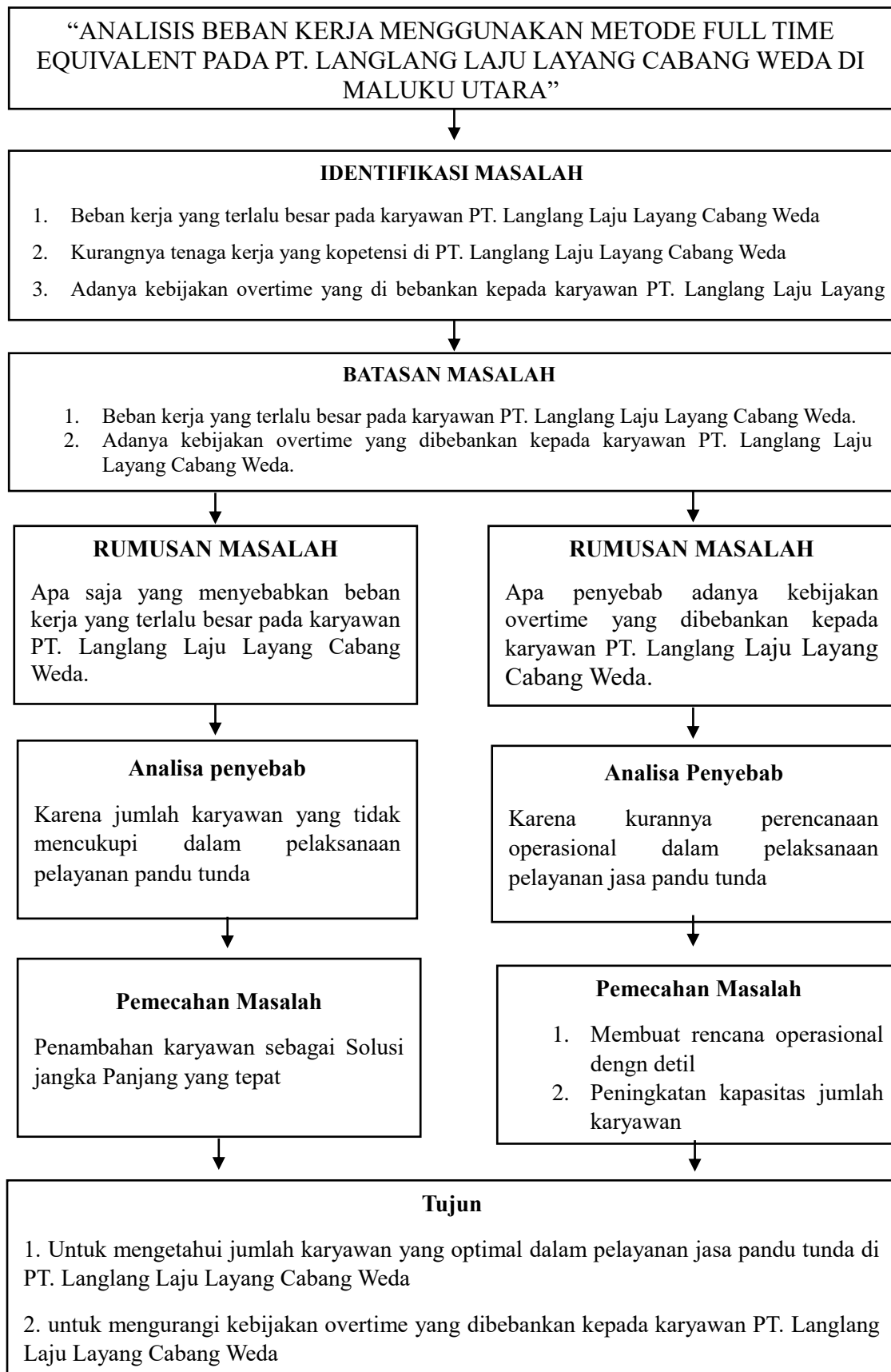
C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran adalah suatu konsep yang menyajika hubungan antara variabel yang akan diperkirakan terjadi yang diperoleh dari hasil penjabaran tinjauan pustaka. Untuk dapat memaparkan pembahasan skripsi ini secara teratur, penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal hal yang menjadi pembahasan pokok mengenai masalah skripsi ini yaitu

**“ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE FULL
TIME EQUIVALENT PADA PT. LANGLANG LAJU LAYANG
CABANG WEDA DI MALUKU UTARA”**

Dalam kajian teori yang dibahas, kinerja pelayanan di perusahaan pelayaran dapat mempengaruhi jumlah kunjungan kapal yang ditangani oleh perusahaan, Sedangkan jumlah kapal yang ditangani adalah sasaran pelayanan yang diduga jumlah kapal yang akan meningkat jika pelayanan dari perusahaan pelayaran dilakukan dengan cepat, dan dalam pelayanan keagenan perusahaan harus mempunyai SDM yang memadai dan peralatan yang cukup. Dalam asumsi tersebut perusahaan harus meningkatkan pelayanan pandu tunda semaksimal mungkin untuk meningkatkan jumlah kapal yang dipandu tunda oleh perusahaan. Dengan adanya SDM yang memadai dan peralatan yang cukup diduga pelayanan pandu tunda kapal dapat dilakukan dengan cepat dan murah karena waktu yang diperlukan dalam melayani kapal di dermaga akan berkurang. Timbulnya dugaan ini dapat diwujudkan oleh perusahaan dengan memberikan pelayanan pandu tunda yang baik, karena semakin baik pelayanan yang diberikan maka akan semakin banyak pula jumlah kapal yang dilayani oleh perusahaan dan target perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang besar dalam mengageni sebuah kapal akan tercapai.

KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada saat semester V dan semester VI yaitu pada saat melaksanakan Praktek Darat (Prada) yang merupakan salah satu syarat dalam pemenuhan program D- IV yang ditempuh penulis dari tanggal 05 Agustus 2022 sampai dengan 07 September 2023 di PT. Langlang Laju Layang sebagai lokasi tempat penulis melaksanakan Praktek Darat (Prada).

2. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda. Berikut adalah profil Perusahaan PT. Langlang Laju Layang :

Nama Perusahaan	: PT. Langlang Laju Layang
Alamat	: Jl. Puri Marina Town House 2 No.7 Ancol Barat Jakarta Utara – 14430
Telephone	: 021-690 5015
Email	: ptlanglanglajulayang@gmail.com

B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Menurut Agung Widhi Kurniawan (2016) Metode penelitian merupakan cara atau teknik ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Data adalah informasi yang di gunakan dalam penelitian, agar dapat memberikan gambaran objek yang diteliti, sehingga persoalan yang diteliti dapat dibahas. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Observasi

Dalam observasi atau pengamatan, dilakukan, pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap subjek penelitian. Berdasarkan pelaksanaannya, Teknik pengamatan ini ialah pengamatan langsung berdasarkan kejadian sebenarnya dan orang-orang yang berhubungan langsung atau terlibat.

- b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung proses penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara akan lebih dipercayai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada.

- c. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah pengumpulan data dengan cara membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku-buku atau referensi yang di sajikan, masukan atau bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai apa yanggg dapat dilihat dari teori yang sudah ada. Studi Pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

C. SUBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian kuantitatif, subjek penelitian mengacu pada individu, kelompok, atau objek yang menjadi fokus analisis. Subjek penelitian ini akan dianalisis berdasarkan variabel-variabel tertentu untuk menggali hubungan, pola, atau efek yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Subjek penelitian dalam penelitian kuantitatif disebut dengan istilah informan, yaitu orang atau individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian dan dapat memberikan informasi mengenai data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Informasi ini dapat berupa situasi dan kondisi latar belakang dari penelitian. Subjek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah karyawan yang ada di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam membahas skripsi ini penulis coba menjelaskan akar masalah yang ditemukan berdasarkan hasil penelitian pada saat melakukan praktek darat (PRADA). Dalam skripsi ini penulis berusaha untuk memaparkan suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi saat di kantor atau yang berhubungan dengan ketidak optimalnya proses pelayanan pandu tunda kapal di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda Di Maluku Utara. Dengan menggunakan penelitian berupa teknik analisis data. Teknik analisis data adalah proses yang digunakan untuk mengintertasikan, mengorganisir, dan membuat kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, atau mengembangkan teori.

Menurut Sugiyono (2020), Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengelola dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan sehingga dapat memberikan makna dan kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian. Selain itu penulis juga menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) untuk menganalisis data yang diperoleh berkaitan dengan permasalahan yang menjadi topik penelitian pada skripsi ini.

Berikut merupakan penjelasan mengenai kedua Teknik analisis data tersebut.

1. Analisis Data Milies dan Hubierman

Pada tenik ini, diproses melalui empat tahap sebagai berikut.

a. Pengumpulan Data (Data Colliection)

Pengumpuan data pada tahap ini dilajukan melalui observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan selama penulis melalukan praktek darat (Prada) di PT. Langlang Laju Layang. Penulis melakukan pengamatan terhadap situasi ataupun objek yang diteliti dan juga terhadap dokumen-dokumen yang akan mendukung pentelesaian masalah dalam penelitian ini. Dengan demikian penulis memperoleh data yang sangat banyak dan beragam.

b. Riedyksi Data (Data Rieduction)

Penulis melaksanakan praktek darat cukup lama yaitu selama 1 (satu) tahun, maka pengamatan yang di lakukan pun menghasilkan data yang terbilang cukup banyak, komplieks, dan rumit. Untuk itu penulis segera melakukan rieduksi terhada data yang didapatkan.

c. Penyajian Data (Data Display)

Proses mengorganisasi dan menyajikan data yang telah direduksi dalam bentuk yang sistematis untuk memudahkan interpretasi. Penyajian data memungkinkan peneliti untuk melihat pola dan hubungan dalam data. Penyajian data dapat berupa kata-kata tertulis atau ketikan, gambar, diagram, dan tabel.

d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing and Verification)

Penarikan kesimpulan merupakan proses akhir dalam analisis data. Penarikan kesimpulan dilakukan melalui pembahasan dengan berdasarkan pada berbagai teori yang digunakan penulis dimana didalamnya ditentukan suatu kepastian mengenai aspek teori dan kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan fakta hasil penelitian dilapangan sehingga data yang disajikan dapat memberikan solusi atas permasalahan yang diteliti dan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan.

2. Full Time Equivalent (FTE)

Dewi dan Satriya (2012) mengungkapkan implikasi dari nilai FTE terbagi menjadi 3 jenis yaitu overload, normal, dan underload. Berdasarkan

pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2010, total nilai indeks FTE yang berada di atas nilai 1,28 dianggap overload, berada diantara nilai 1 sampai dengan 1,28 dianggap normal sedangkan jika nilai indeks FTE berada diantara nilai 0 sampai dengan 0,99 dianggap underload atau beban kerjanya masih kurang. Perhitungan FTE menurut Tisyulianti dalam Optimalisasi Manajemen Beban Kerja oleh Didik Wahyu Setyawan, dkk (2023:16) sebagai berikut.

$$FTE = \frac{\text{Total waktu kerja dalam setahun}}{\text{Waktu kerja efektif dalam setahun}}$$

FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja sejumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Tridoyo & Sriyanto, 2014). Menurut Dewi dan Satriya (2012) dalam melakukan analisis beban kerja dengan metode FTE terdapat lima langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- b. Menetapkan unit kerja beserta kategori tenaganya.
- c. Menetapkan waktu kerja yang tersedia selama satu tahun.

Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja dalam setahun adalah:

- 1) Hari kerja
 - 2) Cuti tahunan
 - 3) Pendidikan dan pelatihan
 - 4) Hari libur nasional
 - 5) Ketidakhadiran kerja
 - 6) Waktu kerja
- d. Menyusun standar kelonggaran (Allowance)

Kelonggaran merupakan waktu khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk keperluan seperti pemenuhan kebutuhan pribadi, kebutuhan melepas lelah, dan kebutuhan lain yang diluar kendali. Pemenuhan kebutuhan pribadi seperti makan dan minum, pergi ke toilet, melakukan ibadah, dan sebagainya. Kebutuhan melepas lelah mengacu pada aktivitas karyawan yang dilakukan untuk mengurangi rasa lelah seperti peregang otot karena duduk terlalu lama. Sedangkan kebutuhan lain diluar kendali contohnya ketika ada seorang karyawan yang membuka obrolan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Karyawan lain yang diajak mengobrol pasti akan terhanyut dan tanpa sadar waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja tergantikan menjadi waktu untuk mengobrol dengan karyawan lain. Hal ini menjadikan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu yang akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan dan performa dari karyawan itu sendiri.

e. Menetapkan Standar Beban Kerja

Standar beban kerja merupakan volume beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (rata-rata waktu).

f. Menghitung kebutuhan karyawan per unit kerja

Pada tahap ini peneliti berusaha memperoleh jumlah dan kategori karyawan yang kerja sesuai dengan beban kerja.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan-permasalahan atau fakta-fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang penulis alami pada saat melaksanakan Praktek Darat (PRADA). Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, dimana deskripsi tentang data-data terkait tersebut antara lain:

1. Profil Perusahaan

PT. Langlang Laju Layang berkantor pusat di Jakarta tepatnya di jalan Pelabuhan ratu raya putri marina townhse tahap II. 7 RT 09 RW 011 ancol kota Jakarta. PT. Langlang Laju Layang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang kegiatan Perusahaan di Pelabuhan, meliputi Usaha Kepelabuhanan, Pelayanan Kapal Pandu Tunda, Mooring dan Crew Boat, Angkutan Laut dan Pelayaran.

Layanan yang diberikan Perusahaan seperti Pelayanan Pemanduan dan Penundaan PT. Langlang Laju Layang Cabang weda membantu berbagai jenis kapal barang dan penumpang agar aman menuju dan berangkat dari lokasi dermaga di Pelabuhan-pelabuhan tersibuk di Indonesia. Di wilayah operasional, Perusahaan juga selalu siap dengan pelayanan 24/7 dan Zero Waiting Time. Pelayanan Sewa Kapal Tunda PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda juga menyediakan pelayanan sewa kapal tunda. Selain itu PT. Langlang Laju Layang juga menyediakan layanan lainnya, diantaranya Pilotage & Tug Assist, Shit To Ship Services, Shipping Agent, Tug & Barge, dan Crew Boat Services.

PT. Langlang Laju Layang saat ini adalah salah satu Perusahaan pelayaran yang ikut menunjang pembangunan nasional di bidang transportasi laut dan ikut berperan untuk membawa muatan ekspor ke seluruh wilayah Indonesia kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan dalam kompetisi dunia pelayaran dimana pelayaran merupakan dasar utama serta ketangguhan manajemen merupakan factor utama untuk dapat bertahan. Jumlah karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda sebanyak dua puluh satu (19) orang, dengan rincian sebagaimana table 4.1 dibawah ini :

Table 4.1

**Jumlah Karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda
Priode Agustus 2022 – Agustus 2023**

No	Jabatan	Jumlah
1	Branch manager	1
2	Operation Planning Control	1
3	Staff/ADM OPS	4
4	Pilot	5
5	Radio Operator	3
6	Staff ACC & Finance	2
7	HRGA & Umum	1
8	Office Boy	2
Jumlah		19

Sumber diolah dari PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda 2023

2. Data Fasilitas Perusahaan

Penyediaan fasilitas Perusahaan sangat penting dalam menunjang kegiatan operasional pada PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda. dengan rincian sebagaimana table 4.2 dibawah ini :

Table 4.2

Data Fasilitas Perusahaan

No	Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1.	Laptop	6	Kondisi 4 baik, 2 rusak
2.	Printer	4	Kondisi baik
3.	Mesin Fotocopy	1	Kondisi baik
4.	Telepon	2	Kondisi 1 baik, 1 rusak

5.	Mobil	4	Kondisi baik
6.	Sepeda Motor	2	Kondisi baik

Sumber diolah dari PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda 2023

3. Sarana dan prasarana PT. Langlang Laju Layang

Penyediaan sarana dan prasarana Perusahaan juga sangat penting dalam menunjang kegiatan operasional pada PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda. dengan rincian sebagaimana table 4.3 dan table 4.4 dibawah ini :

Table 4.3

Sarana

NO.	JENIS SARANA PEMANDUAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	TB. Pulau Sebesi II 216	1 Unit	Kapal Tunda
2.	TB. Batavia IV-216	1 Unit	Kapal Tunda
3.	TB. Sea Hound I	1 Unit	Kapal Tunda
4.	Arung Lautan 1	1 Unit	Kapal Pandu

Sumber diolah dari PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda 2023

Tabel 4.4

Prasarana

NO.	JENIS PRASARANA PEMANDUAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Stasiun Pandu	1	Terletak di Desa Fidi Jaya Dusun II-Weda
2.	Marine VHF Radio	4	ICOM IC-M220
3.	Marine HT (Handt Talky)	6	ICOM IC-M37 dan ICOM IC-M36
4.	Baju Penolong (Life Jacket)	12	Infflatable dan Non- Inflatable
5.	Kendaraan Operasional	6	4 Mobil dan 2 Motor
6.	Rumah Dinas Pandu	2	Rumah

7.	AIS (Automatic Identification System)	1	Samyung Class A AIS Si-70A
8.	Prasarana Penunjang Lainnya	-	-

Sumber diolah dari PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda 2023

4. Data Karyawan dan Waktu Kerja

PT. Langlang Laju Layang memperkerjakan karyawan sebanyak 19 orang karyawan. Dimana hari kerja untuk para karyawannya terdiri dari 5 hari kerja yaitu Senin sampai dengan Jumat dan waktu kerja selama 8 jam per harinya (09.00-17.00) termasuk 1 jam istirahat didalamnya (12.00-13.00). Data karyawan dapat dilihat di tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5

Data karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda

No.	Nama	Posisi	Usia	Jenis Kelamin
1.	Nicolas August	Kantor/Lapangan	41 Tahun	Laki-laki
2.	Denis	Kantor	33 Tahun	Laki-laki
3.	Darwin	Lapangan	28 Tahun	Laki-laki
4.	Antonius	Kantor	30 Tahun	Laki-laki
5.	Drema	Lapangan	27 Tahun	Laki-laki
6.	Nicolas S	Kantor	27 Tahun	Laki-laki
7.	Arbani	Kantor	30 Tahun	Laki-laki
8.	Fellx	Lapangan	31 Tahun	Laki-laki
9.	Imam	Lapangan	43 Tahun	Laki-laki
10.	Ihsan	Lapangan	35 Tahun	Laki-laki
11.	Alex	Kantor	43 Tahun	Laki-laki
12.	Harun	Kantor	50 Tahun	Laki-laki
13.	Gunawan	Kantor	48 Tahun	Laki-laki
14.	Irvan	Kantor	46 Tahun	Laki-laki
15.	Nadia	Kantor	30 Tahun	Perempuan
16.	Leonia	Kantor	29 Tahun	Perempuan
17.	Nadila	Kantor	27 Tahun	Perempuan
18.	Nurdin	Kantor	35 Tahun	Laki-laki

19.	Fairi	Kantor	49 Tahun	Laki-laki
-----	-------	--------	----------	-----------

Dengan rata-rata kerja karyawan 3 sampai 4 tahun kerja, Karyawan diwajibkan bekerja selama 160 jam kerja selama 4 minggu dengan jam kerja perharinya 8 jam. Dan diharuskan lembur selama 4 jam perharinya.

5. Kelonggaran

Penilaian faktor kelonggaran dalam skripsi ini dilakukan oleh penulis sendiri dan sudah disetujui oleh pihak Perusahaan berdasarkan hasil pengamatan langsung selama penulis melakukan praktek darat di PT. Langlang Laju Layang. Berikut merupakan tabel nilai kelonggaran pada PT. Langlang Laju Layang yang dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Table 4.6

Tingkat kelonggaran karyawan

No.	Jenis Kelonggaran	Nilai
1.	Kebutuhan Pribadi	5%
2.	Kebutuhan Melepas Lelah	4%
3.	Kebutuhan Lain Diluar Kendali	3,5%
Total		12,5%

Sumber : Pengamatan Langsung

6. Jumlah Waktu Kerja Tersedia Selama Setahun

Untuk melakukan perhitungan beban kerja, maka diperlukannya waktu kerja perusahaan. Berikut merupakan waktu kerja yang tersedia selama setahun yang digunakan dalam perhitungan beban kerja untuk setiap karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.7

Tabel 4.7

Waktu Kerja Selama Satu Tahun

Kode	Faktor	Perhitungan	Keterangan
A	Hari dalam 1 tahun	365	Hari/Tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/Tahun
C	Libur akhir pekan (saptu dan minggu)	105	Hari/Tahun
D	Hari libur nasional dan cuti Bersama	16	Hari/Tahun
E	Hari kerja efektif	232	Hari/Tahun

F	Jam kerja efektif per hari	7	Jam/Hari
G	Jam kerja efektif per tahun	1.624	Jam/Hari
H	Jam kerja efektif per bulan	140	Jam/Bulan

Sumber : PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda

Dalam tabel 4.7 tentang waktu kerja efektif tahun 2023 yang mana berdasarkan pada KEP/75/M.PAN/7/2004, terdapat jumlah hari kerja dalam satu tahun (kode A) dikurangi dengan jumlah cuti tahunan (kode B), libur akhir pekan (kode C), serta libur nasional dan cuti bersama (kode D). Dimana pada kode E diperoleh hari kerja efektif sebanyak 232 hari. Dimana perhitungannya dapat dilihat di bawah ini.

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah hari kerja efektif} &= A - (B + C + D) \\
 &= 365 - (12 + 105 + 16) \\
 &= 232 \text{ hari}
 \end{aligned}$$

Selain itu, terdapat informasi tambahan pada tabel berupa jam kerja efektif per hari (kode F), total jam kerja efektif per tahun (kode G), dan jam kerja efektif per bulan (kode H). Semua elemen untuk menghitung waktu kerja efektif ditampilkan dalam tabel 4.2 agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang waktu kerja efektif serta memastikan bahwa elemen yang terdapat pada kode B, C, dan D telah diperhitungkan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Perhitungannya dapat dilihat di bawah ini.

$$\begin{aligned}
 \text{Jam kerja efektif per tahun (G)} &= 7 \text{ jam} \times 232 \text{ hari} \\
 &= 1.624 \text{ jam/tahun Jam} \\
 \text{kerja efektif per bulan (H)} &= 7 \text{ jam} \times 20 \text{ hari} \\
 &= 140 \text{ jam/bulan}
 \end{aligned}$$

Dari tabel 4.7 didapatkan jam kerja efektif dalam satu tahun adalah 1.624 jam, dimana hasil tersebut diperoleh dari perkalian jam efektif per hari yaitu 7 jam dengan jumlah hari efektif dalam satu tahun yaitu 232 hari.

7. Data Jumlah Kunjungan Kapal

Berikut ini data mengenai jumlah keseluruhan kunjungan kapl yang menggunakan jasa pandu tunda PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda

selama periode bulan Januari 2023 sampai Desember 2023. Dapat dilihat ditabel 4.8 dan tabel 4.9 dibawah ini:

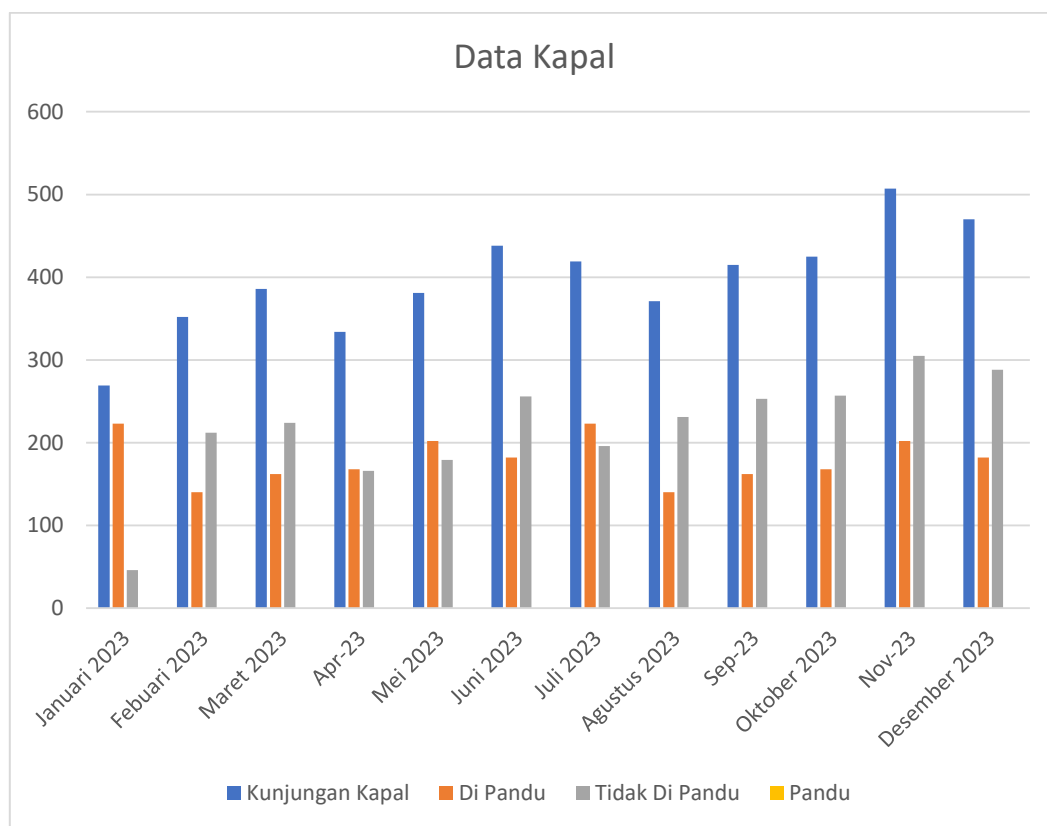
Tabel 4.8

Jumlah Kunjungan Kapal yang Di Pandu Tunda PT. Langlang Laju Layang
Cabang Weda

No	Bulan	Kunjungan Kapal	Kapal Yang Di Pandu	Pandu
1.	Januari 2023	269 Kapal	223 Kapal	5 Orang
2.	Febuari 2023	352 Kapal	140 Kapal	5 Orang
3.	Maret 2023	386 Kapal	162 Kapal	5 Orang
4.	April 2023	334 Kapal	168 Kapal	5 Orang
5.	Mei 2023	381 Kapal	202 Kapal	5 Orang
6.	Juni 2023	438 Kapal	182 Kapal	5 Orang
7.	Juli 2023	419 Kapal	223 Kapal	5 Orang
8.	Agustus 2023	371 Kapal	140 Kapal	5 Orang
9.	September 2023	415 Kapal	162 Kapal	5 Orang
10.	Oktober 2023	425 Kapal	168 Kapal	5 Orang
11.	November 2023	507 Kapal	202 Kapal	5 Orang
12.	Desember 2023	470 Kapal	182 Kapal	5 Orang
Total		4.767 Kapal	2.154 Kapal	5 Orang

Sumber diolah dari PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda 2023

Tabel 4.9
Data Kapal



Dari data kunjungan kapal di atas bahwa kapal yang dipandu tunda PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda mengalami perubahan setiap bulannya. PT. Langlang Laju Layang menangani kapal sebanyak 2.154 selama periode bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 dengan rata-rata setiap bulannya menangani kapal sebanyak seratus enam puluh (160) kapal.

B. ANALISIS DATA

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis selama melakukan praktek darat (prada), maka penulis menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE). Data yang diperoleh merupakan pekerjaan dari 17 orang karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda.

Table 4.10

Analisa Baban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent							
No	Uraian Kegiatan	Nama Dokumen	Target 1 Tahun	Waktu Penyelesaian Setiap Pekerjaan (Menit)	Total Waktu Pengerjaan (Menit)	Total Waktu Pengerjaan (Jam)	Kebutuhan Karyawan
	Pendekatan Awal						
	Permohonan Layanan Pandu	Surat Permohonan Pandu	2154	4	8616	143.6	
		Detail Kapal	2154	5	10770	179.5	
		Dokumen Identitas Kapal	2154	4	8616	143.6	
		Jadwal Kedatangan Kapal	2154	5	10770	179.5	
		Rencana Penundaan / Penundaan	2154	4	8616	143.6	
		Dokumen Navigasi	2154	5	10770	179.5	
		Informasi Kargo	2154	6	12924	215.4	
		Dokumen Kru	2154	3	6462	107.7	

			Informasi Keselamatan	2154	4	8616	143.6	
			Dokumen Komunikasi	2154	3	6462	107.7	
		Laporan	Daftar Periksa (Checklist)	2154	4	8616	143.6	
		Kondisi Kapal	Formulir Inspeksi	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Identitas Kapal	2154	4	8616	143.6	
			Dokumen Perawatan dan Perbaikan	2154	5	10770	179.5	
			Laporan Kecelakaan / insiden terdahulu	2154	6	12924	215.4	
			Dokumen Navigasi	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Keselamatan	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Pelaporan	2154	4	8616	143.6	
			Dokumen Fotografi	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Komunikasi	2154	4	8616	143.6	
		Penugasan Pandu						
		Surat Penugasan	Informasi Kapal	2154	3	6462	107.7	
		Pandu	Detail Pelayanan	2154	6	12924	215.4	
			Instruksi Navigasi	2154	3	6462	107.7	
			Peryaratan Keselamatan	2154	4	8616	143.6	
			Informasi Kontak	2154	6	12924	215.4	
			Persetujuan Dan Tanda Tangan	2154	5	10770	179.5	
		Dokumen	Sertifikat Kepanduan	2154	4	8616	143.6	
		Identitas Pandu	Lisensi Maritim	2154	4	8616	143.6	
		Tunda	Kartu Identitas / Badge	2154	3	6462	107.7	

			Surat Penugasan / Kontrak Kerja	2154	3	6462	107.7	
			Sertifikat Kesehatan	2154	6	12924	215.4	
			Sertifikat Keamanan	2154	5	10770	179.5	
			Dokumen Pelatihan Tambahan	2154	4	8616	143.6	
			Dokumen Identifikasi Pribadi	2154	3	6462	107.7	
		Persiapan Panduu						
		Laporan	Data Operasional	2154	4	8616	143.6	
		Kinerja	Analisis Waktu	2154	3	6462	107.7	
		Layanan Pandu	Evaluasi Terhadap Prosedur Dan Peraturan	2154	5	10770	179.5	
			Analisis Keselamatan	2154	3	6462	107.7	
			Kepuasan Pelanggan	2154	5	10770	179.5	
			Rekomendasi Perbaikan	2154	6	12924	215.4	
			Dokumen Pendukung	2154	3	6462	107.7	
		Jadwal Dan	Rencana Operasional	2154	4	8616	143.6	
		Rencana	Jadwal Kegiatan	2154	3	6462	107.7	
		Operasional	Peta / Diagram Lokasi	2154	4	8616	143.6	
			Perizinan Dan Izin	2154	5	10770	179.5	
			Dokumen Kargo	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Navigasi	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Keselamatan	2154	6	12924	215.4	
			Dokumen Komunikasi	2154	4	8616	143.6	
			Dokumen Logistik	2154	3	6462	107.7	

Koordinasi Dengan Kapal							
	Surat	Surat Permohonan	2154	4	8616	143.6	
	Persetujuan Dari Kapten Kapal	Dokumen Identifikasi Kapal	2154	3	6462	107.7	
		Dokumen Perijinan	2154	5	10770	179.5	
		Dokumen Keselamatan	2154	3	6462	107.7	
		Dokumen Navigasi	2154	4	8616	143.6	
		Informasi Lengkap	2154	3	6462	107.7	
		Rincian Kontak	2154	3	6462	107.7	
		Tanda Tangan Kapten	2154	5	10770	179.5	
	Bukti Asuransi	Polis Asuransi	2154	6	12924	215.4	
		Bukti Pembayaran Premi	2154	4	8616	143.6	
		Sertifikat Asuransi	2154	3	6462	107.7	
		Klausa Khusus / Tambahan	2154	6	12924	215.4	
		Dokumen Pendukung	2154	3	6462	107.7	
		Informasi Kontak Asuransi	2154	5	10770	179.5	
		Dokumen Regulasi	2154	4	8616	143.6	
	Persetujuan Otoritas Pelabuhan	Surat Permohonan	2154	4	8616	143.6	
		Rencana Operasional	2154	3	6462	107.7	
		Dokumen Identifikasi Kapal	2154	4	8616	143.6	
		Dokumen Navigasi	2154	5	10770	179.5	
		Dokumen Keselamatan	2154	6	12924	215.4	
		Dokumen Lingkungan	2154	3	6462	107.7	

			Dokumen Perijinan Lainnya	2154	5	10770	179.5	
			Ddokumen Keuangan	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Asuransi	2154	5	10770	179.5	
			Laporan Kelayakan Teknis	2154	4	8616	143.6	
		Kontrak	Perjanjian Layanan Pandu	2154	4	8616	143.6	
		Layanan Pandu	Rincian Layanan	2154	3	6462	107.7	
			Tarif dan Biaya	2154	5	10770	179.5	
			Jaminan Dan Tanggung Jawab	2154	4	8616	143.6	
			Persetujuan Hukum	2154	6	12924	215.4	
			Dokumen Identifikasi Kapal	2154	4	8616	143.6	
			Dokumen Navigasi	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Keselamatan	2154	5	10770	179.5	
			Dokumen Komunikasi	2154	3	6462	107.7	
			Persyaratan Hukum Dan Regulasi	2154	4	8616	143.6	
		Panduan Kapal						
		Dokumen	Studi Dampak Lingkungan	2154	4	8616	143.6	
		Keamanan Dan Lingkungan	Rencana Pengelolahan Limbah	2154	5	10770	179.5	
			Rencana Tanggap Darurat Lingkungan	2154	3	6462	107.7	
			Rencana Pemantauan Lingkungan	2154	3	6462	107.7	

			Sertifikat Lingkungan	2154	5	10770	179.5	
			Rencana Keselamatan Kapal	2154	6	12924	215.4	
			Rencana Respons Terhadap Kecelakaan	2154	3	6462	107.7	
			Perizinan Dan Izin Lingkungan	2154	3	6462	107.7	
			Sertifikat Keselamatan Dan Lingkungan	2154	6	12924	215.4	
			Rencana Pemulihan Lingkungan	2154	3	6462	107.7	
Penyelaksanaan Pelayanan								
		Bukti	Faktur	2154	5	10770	179.5	
		Pembayaran	Bukti Pembayaran	2154	5	10770	179.5	
		Layanan	Surat Konfirmasi Pembayaran	2154	4	8616	143.6	
			Bukti Transaksi	2154	4	8616	143.6	
			Surat Persetujuan Pembayaran	2154	3	6462	107.7	
			Dokumen Kontrak / perjanjian	2154	4	8616	143.6	
			Surat Penutupan / Pelunasan	2154	6	12924	215.4	
			dokumen pajak	2154	5	10770	179.5	
							15293.4	7.24

bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan semua kegiatan pelayanan kapal mulai dari sebelum kapal datang sampai kapal berangkat serta kegiatan pendukung di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda adalah 15293,4 jam setahun dengan waktu kerja efektif selama setahun adalah 1624 jam per tahun.

$$FTE = \frac{\text{Total waktu kerja dalam setahun}}{\text{Waktu kerja efektif dalam setahun}}$$

$$FTE = \frac{15293,4}{2112}$$

$$FTE = 7,24$$

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa kebutuhan jumlah karyawan yang optimal dengan waktu penyelesaian kegiatan selama 15293,4 jam adalah sebanyak 7 orang. Hal ini menandakan bahwa PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda kekurangan karyawan sebanyak 2 orang dari jumlah karyawan yang ada yaitu 5 orang.

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis data menggunakan Full Time Equivalent (FTE), ada beberapa alternatif pemecahan masalah yang diberikan penulis untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait permasalahan yang menjadi topik pada penelitian ini. Berikut beberapa alternatif pemecahan masalah yang diberikan.

1. Meningkatkan perencanaan operasional
2. Pengembangan Kompetensi SDM melalui Pendidikan dan pelatihan
3. Menambah tenaga kerja
4. Overtime

D.EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Dari beberapa alternatif pemecahan masalah yang telah dijelaskan seperti sebelumnya, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi alternatif pemecahan masalah yang diberikan. Hal ini berguna untuk menilai berbagai opsi yang tersedia dan nantinya akan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan

pertimbangan untuk pengambilan keputusan terbaik atas permasalahan yang ada di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda. Hasil evaluasi dari beberapa alternatif pemecahan masalah yang ada akan diuraikan sebagai berikut.

1. Meningkatkan perencanaan operasional (penyesuaian target dengan jumlah Sumber Daya manusia)
 - a. Kelebihan
 - 1) Membantu manajemen untuk membuat perencanaan pelayanan sesuai dengan jumlah SDM yang tersedia
 - 2) Membantu penempatan tanggung jawab SDM sesuai dengan bidang keahlian, ketrampilan dan kompetensinya
 - 3) Penempatan SDM yang suseuai dengan bidang keahlian memudahkan dalam melakukan korordinasi diantara berbagai bagian organisasi
 - 4) Membuat tujuan lebih khusus, terperinci dan lebih mudah dipahami untuk masing masing SDM
 - b. Kelemahan
 - 1) Pekerjaan yang yang sudah direncanakan tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan
 - 2) Perencanaan memerlukan waktu khusus di luar waktu untuk melaksanakan kehiatan sehari hari.
2. Meningkatkan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan pelatihan
 - a. Kelemahan
 - 1) Membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan
 - 2) Karyawan yang terlatih cenderung lebih produktivitas
 - 3) Peningkatan kualitas kerja karyawan
 - b. Kelemahan
 - 1) Program Pendidikan memerlukan biaya yang terlalu tinggi
 - 2) Karyawan yang mengikuti pelatihan harus meninggalkan pekerjaan untuk sementara waktu dan itu mengurangi produktivitas jangka pendek
 - 3) Terlalu banyak focus pada pelatihan dapat mengakibatkan turunnya focus karyawan pada Perusahaan.

3. Meningkatkan sumber daya manusia melalui penambahan tenaga kerja

a. Kelemahan

- 1) Dengan menambah jumlah tenaga kerja, pekerjaan dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat
- 2) Membantu pembagian beban kerja secara merata
- 3) Dengan lebih banyak tenaga kerja Perusahaan dapat mengurangi waktu tunggu

b. Kelemahan

- 1) Penambahan tenaga kerja berarti meningkatkan biaya dalam hal gaji, tunjangan, pelatihan, dan fasilitas lainnya
- 2) Penambahan tenaga kerja dapat menyebabkan overstaffing, yang dapat mengurangi efisiensi dan meningkatkan biaya tanpa manfaat yang signifikan
- 3) Karyawan baru mungkin memerlukan waktu beradaptasi dengan budaya Perusahaan dan proses kerja

4. Peningkatan sumber daya manusia melalui lembur atau overtime

a. Kelebihan

- 1) Overtime memberikan fleksibilitas kepada perusahaan untuk menangani lonjakan kerja sementara tanpa perlu melakukan rekrutmen tambahan.
- 2) Menggunakan tenaga kerja yang sudah ada untuk lembur menghilangkan biaya dan waktu yang terkait dengan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.
- 3) Lembur memungkinkan perusahaan untuk segera merespons permintaan atau proyek mendesak tanpa harus menunggu proses rekrutmen.

b. Kelemahan

- 1) Jam kerja yang panjang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan
- 2) Meskipun mengurangi biaya rekrutmen, upah lembur seringkali lebih tinggi daripada upah reguler, yang dapat meningkatkan biaya operasional perusahaan.

- 3) Overtime yang berkepanjangan dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang dapat berdampak negatif pada moral dan retensi karyawan.

E. PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan evaluasi terhadap beberapa alternatif pemecahan masalah yang telah diuraikan dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan, maka pemecahan masalah terbaik untuk dapat mengatasi permasalahan di PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda. Yang menjadi topik pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menambah tenaga kerja

a. Kelebihan

- 1) Menghadirkan keberagaman lingkungan kerja
- 2) Meningkatkan daya saing perusahaan
- 3) Lebih berinovasi dan kreatif

b. Kelemahan

- 1) Biaya rekrutmen yang cukup tinggi
- 2) Memakan banyak waktu
- 3) Karyawan baru butuh waktu beradaptasi

2. Overtime

Pemecahan masalah peningkatan SDM melalui lembur atau overtime membutuhkan pendekatan yang seimbang untuk memastikan bahwa kebutuhan operasional terpenuhi tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan. beberapa strategi untuk mengatasi masalah yang terkait dengan penggunaan overtime:

3. Manajemen Beban Kerja yang Efektif

- Analisis Beban Kerja: Lakukan analisis mendalam tentang kebutuhan kerja untuk memahami kapan dan mengapa lembur diperlukan. Identifikasi pola-pola puncak beban kerja dan atur sumber daya sesuai dengan itu.
- Distribusi Tugas: Distribusikan tugas secara merata di antara karyawan untuk menghindari kelebihan beban pada individu tertentu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai faktor penyebab idle time.

1. Berdasarkan hasil analisis beban kerja yang menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) maka dapat diketahui bahwa faktor utama penyebab terjadinya beban kerja yang terlalu tinggi terjadi akibat waktu yang diperlukan selama satu tahun adalah 15293,4 sedangkan waktu kerja efektif selama setahun adalah 1624 jam per tahun. Dan dapat diketahui bahwa kebutuhan jumlah karyawan yang optimal dengan waktu tersebut memerlukan jumlah karyawan yang optimal sebanyak 7 orang sedangkan jumlah karyawan yang optimal dari PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda sebanyak 5 orang, hal itu menandakan bahwa PT. Langlang Laju Layang kekurangan tenaga kerja sebanyak 2 orang karyawan.
2. Kekurangan karyawan sejumlah 2 orang yang berdasarkan total waktu pekerjaan sebesar 15293,2 jam yang setara dengan 7 orang karyawan menjadi penyebab dari terjadinya overtime pada PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang didapat, maka penulis menyarankan hal - hal sebagai berikut:

1. Perusahaan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda diperlukan penambahan karyawan sebagai solusi jangka Panjang yang tepat. Penambahan karyawan memungkinkan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda untuk memanfaatkan potensi dan bakat yang sudah ada didalam

perusahaan, sehingga dapat mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan loyalitas karyawan. Sementara itu, penambahan karyawan dapat memberikan kesempatan bagi PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda untuk mendapatkan perpektif baru dan keterampilan yang mungkin tidak tersedia di dalam perusahaan saat ini, tanpa menekan tenaga kerja yang ada.

2. Pemberlakuan kebijakan overtime pada karyawan dapat diteruskan sebagai solusi jangka pendek yang tepat dalam mengatasi ekurangan karyawan PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda karena dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tanpa perlu melakukan proses rekrutmen yang memakan waktu. Selain itu, overtime memberikan kesempatan bagi karyawan yang ada untuk mendapatkan tambahan penghasilan dan juga sebagai peluang bagi mereka untuk belajar dan mencari tahu hal-hal yang belum mereka ketahui. Dengan demikian PT. Langlang Laju Layang Cabang Weda dapat memenuhi permintaan operasional. Namun, pemberlakuan kebijakan overtime tetap harus memerhatikan ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, R., Findiastuti, W., Agustina, F., & Ansori, N. (2023). *Topik Khusus Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 2*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Fox, W. J. (2017). *Maritime Safety and Regulations*.
- Johnson. (2017). Labor Availability and Port Performance: A Case Study of Major Ports in Southeast Asia.
- Kabul, E. R., & Febrianto, M. N. (2022). Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13 ed.). Massachusetts: South-Western Cengage Learning.
- Maulana, M. I., Keke, Y., & Karsafman, T. (2020). Performansi Waiting Time di Pelabuhan Tanjung Priok. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 7(3), 238-252. doi:10.25292/j.mtl.v7i3.466
- Michel, K., & Noble, P. (2008). Technological Advances in Maritime Transportation. *The Bridge: Linking Engineering*, 33-39.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11 ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2020). *Essentials of Organizational Behavior* (15 ed.). New Jersey: Pearson.
- Roe, J. W. (2015). *Harbor Pilotage and Towage*.
- Santos, M. D. (2019). *Environmental Impact of Tugboat Operations*.
- Sharma, S. (2018). *Maritime Operations and Management*.
- Smith. (2018). The Impact of Skilled Labor Availability on Port Efficiency.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suhenda, A., Sukawan, A., & Muslihah, Y. (2022, 6). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis dengan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan di Puskesmas Cihideung Kota Tasikmalaya Tahun 2021. *Indonesian of Health Information Management Journal (INOHIM)*, 10(1), 48-56. doi:10.47007/inohim.v10i1.390

LAMPIRAN

Lampiran 1 SPPPP



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT

JL. MEDAN MERDEKA BARAT No. 8 TELP : (021) 3813269, 3842440 IG : @djplkemenhub151
JAKARTA - 10110 FAX : (021) 3811786, 3845430 FB : Ditjen Perhubungan Laut
EMAIL : djpl@dephub.go.id Twitter : @djplkemenhub151

SURAT PERSETUJUAN PENGGUNAAN PRASARANA PEMANDUAN

Diterbitkan berdasarkan ketentuan Pasal 10
Permenhub Nomor PM 93 Tahun 2014
Nomor : **AL.327/9/24/DJPL/2024**

Oleh DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT

NO	JENIS PRASARANA PEMANDUAN	JUMLAH	KETERANGAN
01	STASIUN PANDU/MENARA PENGAWAS	1	TERLETAK DI DESA FIDI JAYA DUSUN II - WEDA
02	MARINE VHF RADIO	4	ICOM IC-M220
03	MARINE HT (HANDY TALKY)	6	ICOM IC-M37 DAN ICOM IC-M36
04	BAJU PENOLONG (LIFE JACKET)	12	INFLATABLE DAN NON-INFLATABLE
05	KENDARAAN OPERASIONAL	6	4 MOBIL DAN 2 MOTOR
06	RUMAH DINAS PANDU	2	RUMAH
07	AIS (AUTOMATIC IDENTIFICATION SYSTEM)	1	SAMYUNG CLASS A AIS SI-70A
08	PRASARANA PENUNJANG LAINNYA	-	-

DENGAN INI DINYATAKAN

1. Bahwa prasarana pemanduan telah diperiksa sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 93 Tahun 2014 tentang Sarana Bantu dan Prasarana Pemanduan Kapal.
2. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan dokumen, telah memiliki ijin stasiun radio yang sah sesuai peraturan perundang-undangan terkait.
3. Bahwa prasarana pemanduan telah memenuhi persyaratan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 93 Tahun 2014 tentang Sarana Bantu dan Prasarana Pemanduan Kapal untuk menunjang kegiatan pemanduan di **Perairan Pandu Luar Biasa Perairan Pelabuhan Weda (Teluk Weda) dan Perairan Pulau Gebe di Provinsi Maluku Utara** yang disediakan oleh **PT LANGLANG LAJU LAYANG**.
4. Tanggal selesainya pemeriksaan sebagai dasar penerbitan Surat Persetujuan ini **21 Februari 2024**.
5. Surat persetujuan penggunaan sarana bantu ini berlaku sampai dengan tanggal **20 Februari 2025**.

Diterbitkan di : J A K A R T A
Pada tanggal : 21 Februari 2024
a.n. DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR KEPELABUHANAN



DITANDATANGANI SECARA ELEKTRONIK OLEH:
MUHAMMAD MASYHUD, ST., MT.
NIP. 197006221998031001

Catatan:

PT LANGLANG LAJU LAYANG bertanggung jawab penuh atas keabsahan, validitas, dan keaslian dokumen serta informasi yang disampaikan dalam pemenuhan persyaratan, serta menjamin dan menghilangkan hak gugat hukum dan/atau upaya hukum lainnya kepada Kementerian Perhubungan yang timbul di kemudian hari.



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"

Lampiran 2 SKPK

STANDART KINERJA PELAYANAN KAPAL PADA PELABUHAN UMUM

INDIKATOR STANDART KINERJA	STANDART KINERJA
AT (Approach Time)	IN : 2 JAM (120 MENIT) OUT : 2 JAM (120 MENIT) TOTAL : 4 JAM (240 MENIT)
WTP (Waiting Time for Pilot)	60 MENIT

PADA TERMINAL KHUSUS

INDIKATOR STANDART KINERJA	STANDART KINERJA
AT (Approach Time)	IN : 2 JAM (120 MENIT) OUT : 2 JAM (120 MENIT) TOTAL : 4 JAM (240 MENIT)
WTP (Waiting Time for Pilot)	60 MENIT

Kepala Kantor Unit Penyelenggara
Pelabuhan Kelas III Weda



Febrianto d. Iskandar
NIP. 19850207 201012 1 002

Tembusan :

1. Direktur Jenderal Perhubungan Laut;
2. Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Laut;
3. Direktur Lalulintas Angkutan Laut;
4. Direktur Kepelabuhanan;

Lampiran 3 Sarana dan Prasarana



SARANA DAN PRASARANA PEMANDUAN

SARANA :

NO.	JENIS SARANA PEMANDUAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	TB. PULAU SEBESI II 216	1 UNIT	KAPAL TUNDA
2.	TB. BATAVIA IV - 216	1 UNIT	KAPAL TUNDA
3.	TB. SEA HOUND I	1 UNIT	KAPAL TUNDA
4.	ARUNG LAUTAN 1	1 UNIT	KAPAL PANDU

PRASARANA :

NO.	JENIS PRASARANA PEMANDUAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	STASIUN PANDU	1 (SATU) UNIT	TERLETAK DI DESA FIDI JAYA DUSUN II – WEDA
2.	MARINE VHF RADIO	4 (EMPAT) UNIT	ICOM IC-M220
3.	MARINE HT (HANDY TALKY)	6 (ENAM) UNIT	ICOM IC-M37 DAN ICOM IC-M36
4.	BAJU PENOLONG (LIFE JACKET)	12 (DUA BELAS) UNIT	INFLATABLE DAN NON-INFLATABLE
5.	KENDARAAN OPERASIONAL	6 (ENAM) UNIT	4 MOBIL DAN 2 MOTOR
6.	RUMAH DINAS PANDU	2 (DUA) UNIT	RUMAH
7.	AIS (AUTOMATIC IDENTIFICATION SYSTEM)	1 (SATU) UNIT	SAMYUNG CLASS A AIS SI-70A
8.	PRASARANA PENUNJANG LAINNYA	-	-

Jl. Pelabuhan Ratu Raya
Puri Marina Townhouse Tahap II No. 7
Ancol Barat, Jakarta Utara 14430
Indonesia
Phone : +62 21 6905015

Lampiran 4 Foto Kapal Pandu Tunda



SARANA :

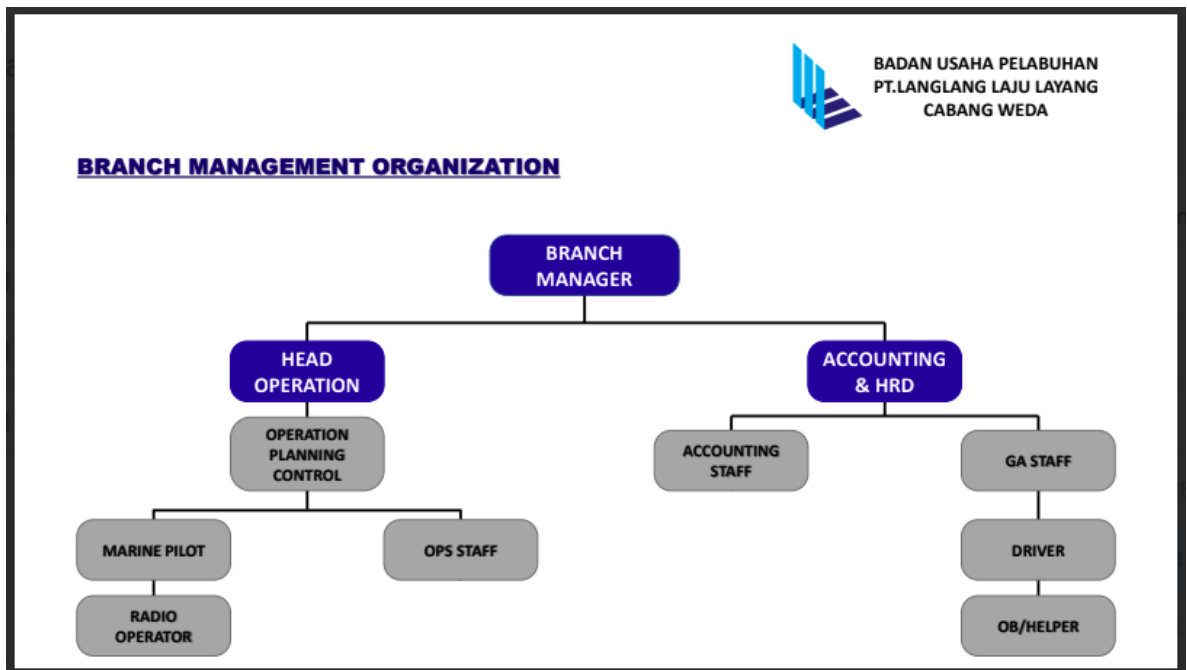
KAPAL TUNDA & KAPAL PANDU

1.		TB. PULAU SEBESI II 216
2.		TB. BATAVIA IV - 216
3.		TB. SEA HOUND I

Jl. Pelabuhan Ratu Raya
Puri Marina Townhouse Tahap II No. 7
Ancol Barat, Jakarta Utara 14430
Indonesia
Phone : +62 21 6905015

4.		ARUNG LAUTAN 1
----	--	----------------

Lampiran 5 Struktur Organisasi



Lampiran 6 PBBR



PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

PERIZINAN BERUSAHA BERBASIS RISIKO NOMOR INDUK BERUSAHA: 0220208130195

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan Nomor Induk Berusaha (NIB) kepada:

- | | |
|--|---|
| 1. Nama Pelaku Usaha | : PT LANGLANG LAJU LAYANG |
| 2. Alamat Kantor | : PURI MARINA TOWNHOUSE, TAHAP 2 NOMOR 7 ANCOL BARAT, Kel. Ancol, Kec. Pademangan, Kota Adm. Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta, Kode Pos: 14430 |
| No. Telepon | : 0216905015 |
| Email | : ptlanglanglajulayang@gmail.com |
| 3. Status Penanaman Modal | : PMDN |
| 4. Kode Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) | : Lihat Lampiran |
| 5. Skala Usaha | : Usaha Mikro |

NIB ini berlaku di seluruh wilayah Republik Indonesia selama menjalankan kegiatan usaha dan berlaku sebagai hak akses kepabeanaan, pendaftaran kepesertaan jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta bukti pemenuhan laporan pertama Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP).

Diterbitkan di Jakarta, tanggal: 9 Januari 2020

Menteri Investasi/
Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal,



Ditandatangani secara elektronik

Dicetak tanggal: 9 Agustus 2021

1. Dokumen ini diterbitkan sistem OSS berdasarkan data dari Pelaku Usaha, tersimpan dalam sistem OSS, yang menjadi tanggung jawab Pelaku Usaha.
2. Dalam hal terjadi kekeliruan isi dokumen ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.
3. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSrE-BSSN.
4. Data lengkap Perizinan Berusaha dapat diperoleh melalui sistem OSS menggunakan hak akses.

