

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA MANAJEMEN TRANSPORTASI LAUT DI PT PELABUHAN INDONESIA III TANJUNG EMAS SEMARANG

Agus Pamungkas Rismilia Putra*

Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga dan Kepelabuhan, Politeknik Bumi Akpelni, Semarang
Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang.

*E-mail : aguspamungkas@akpelni.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut serta mengetahui dan menjelaskan penanganan jasa pelayanan operator terminal pelabuhan, peran saat bongkar muat serta dokumen yang menyertai dan instansi terkait dalam proses pelayanan operator terminal yang dilakukan oleh PT Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan, serta berdiskusi dengan pelaksana di operasional lapangan sesuai dengan panduan dan telaah literatur-literatur yang berkaitan di PT Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam menangani pelayanan operator terminal pelabuhan yang dilakukan oleh PT PELABUHAN INDONESIA III Tanjung Emas Semarang sudah baik, mampu menyelesaikan pelayanan operator terminal yang digunakan untuk kapal sandar (labuh) serta pengurusan pada Instansi terkait dan dapat diselesaikan dengan baik.

Kata kunci : *Optimalisasi, Sumber Daya Manusia, Manajemen*

PENDAHULUAN

Manusia atau orang merupakan sumber daya terpenting, bukan hanya merupakan makhluk ciptaan Tuhan dan bukan saja manusia mempunyai rasa yang tentunya berbeda dengan makhluk lain, serta memiliki *skill* khusus yang berbeda dengan orang lain. Suatu perusahaan atau instansi memiliki aset diantaranya uang tunai di bank, modal, alat kerja dan alat bantu kerja serta sistem yang dapat memberi manfaat jika manusianya mempunyai daya pembangunan dan bukan perusak bagi perusahaan. Kemajuan teknologi dimana peranan manusia telah banyak digantikan oleh mesin-mesin ternyata belum dapat menggantikan peran utama manusia dalam suatu perusahaan.

PT. Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) serta perusahaan besar dan telah memiliki tenaga-tenaga kerja yang profesional dibidang pelayaran khususnya manajemen

transportasi darat dan laut. Setiap Manajemen mempunyai visi dan misi yang didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi dengan cara bekerja sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni meneliti kebutuhan sumber tenaga kerja yang dibutuhkan di PT Persero Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang dikaitkan dengan sistem manajemen yang membutuhkan sumber daya manusia yang siap, terampil dan mempunyai keahlian khususnya dalam pengelolaan transportasi laut.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan di oleh Prasadja Ricardianto, Syahrial Nasution dan Maria Angelin Naiborhu, dari Institut Transportasi dan Logistik (ITL) Trisakti Jakarta dengan judul Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Optimalisasi* adalah suatu proses yang dilakukan dengan cara terbaik dalam suatu pekerjaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal tanpa adanya harus mengurangi kualitas pekerjaan. Begitu juga hasil penelitian Belsky (2012:242) Manajemen dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimiliki, tentu diperlukan suatu hubungan timbal balik atau suatu hubungan khusus antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi, ada 4 hal pokok yang dalam mengelola manajemen menurut Mamduh M. Hanafi dalam bukunya manajemen.

1. Perencanaan
2. Pengelolaan
3. Peninjauan
4. Pemberian imbalan

Manajemen sesuai hasil penelitian Mamduh M. Hanafi, Manajemen Bab I halaman 6 yakni proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi.

Selain itu Mary Parker Follet salah satu tokoh dibidang ilmu manajemen menuturkan tentang manajemen adalah sebagai seni mencapai sesuatu melalui orang lain (*the art of getting things done throw the others*).

Kata transportasi menurut Rustian Kamaludin, Ekonomi transportasi, 2003 Bab I Hal 13, berasal dari kata latin yaitu *Transporte* dimana *trans* berarti seberang atau sebelah lain dan dari *portare* berarti mengangkut atau membawa (sesuatu) kesebelah lain atau dari satu tempat ke tempat yang lain.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan, serta berdiskusi

dengan pelaksana di operasional lapangan sesuai dengan panduan dan telaah literatur-literatur yang berkaitan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang (Persero), merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai kegiatan dijasa pelayanan operator terminal pelabuhan khususnya di Pelabuhan Tanjung Emas kota Semarang. PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) berpusat di kota Surabaya, didukung dengan 43 pelabuhan dibawah pengawasannya yang tersebar di 7 Provinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur, selain itu PT Pelabuhan Indonesia dengan 6 anak perusahaan dengan 16 kantor cabang yang tersebar di tujuh propinsi indonesia salah satunya terletak Semarang, Jawa Tengah.

Bisnis utama PT Pelabuhan Indonesia III Sebagai adalah pelayanan bidang jasa, mengutamakan kepuasan pelanggan adalah menjadi prioritas utama PT Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang. Kini, PT Pelabuhan Indonesia III menjadi salah satu BUMN terbesar di indonesia dengan tingkat jumlah aset yang meningkat setiap tahunnya. PT Pelabuhan Indonesia III juga menjadi segelintir BUMN yang memasuki persaingan global. Hal ini membuktikan bahwa PT Pelabuhan Indonesia III memiliki daya saing tinggi dengan perusahaan sekelas international.

Perusahaan juga memastikan pengembangan personil berlanjut dengan pengiriman staff ke berbagai program pelatihan baik itu yang dilakukan oleh perusahaan sendiri maupun dari luar perusahaan. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan selalu diselenggarakan secara rutin oleh perusahaan, baik staff lama maupun staff baru.

Hal ini guna untuk untuk mencapai tujuan dari pada perusahaan pada staff yang

kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaan dan staff yang memiliki kemampuan lebih memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti perkembangan teknologi yang telah ada.

Dalam hal ini solusi yang tepat untuk melakukan pengendalian efektivitas kerja staff dalam mengelola manajemen transportasi laut pada PT. Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang yaitu dengan melakukan :

1. Entry Data dengan sistem yang terintegrasi didukung komputer yang canggih yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.
2. Pencatatan kegiatan kerja dengan *system computerize*.
3. Mempelajari dan menganalisa setiap bagian secara terperinci untuk menentukan sasaran yang efektif dan efisien.
4. Penggunaan waktu yang seefisien dan seefektif mungkin
5. Sistem pendataan kerja staf dengan sistem terbaru
6. Penempatan staf yang sesuai dengan keahlian dan job diskripsi.
7. Pemerataan produktifitas kerja
8. Memberikan pelatihan keterampilan dan sertifikasi kepada staf.

Selain itu juga PT. Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang juga melakukan penilaian secara rutin dengan terukur dan terencana terhadap seluruh staff, hal ini guna untuk membandingkan hasil kerja dari suatu pelaksanaan kerja.

Solusi dalam meningkatkan profesionalisme staf di PT. Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang yaitu dengan melakukan suatu pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan dengan tujuan :

1. Memutakhirkan keahlian staf sejalan dengan perkembangan teknologi dan informasi.
2. Mempercepat kesiapan bagi staf baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.

3. Proaktif dalam pemecahan permasalahan operasional dan administrasi dalam mengelola transportasi laut.
4. Orientasi staff terhadap organisasi.

Sehingga dalam hal ini perusahaan juga harus melakukan suatu pelatihan dan sertifikasi yang tepat guna tepat sasaran serta tepat waktu, guna mencapai tujuan tersebut. PT PELABUHAN INDONESIA III Tanjung Emas Semarang menyerahkan hal ini kepada pihak Training *Departement* adapun jenis pelatihan dan sertifikasi yang diberikan. Dengan adanya pelatihan—pelatihan yang dilaksanakan perusahaan. Pihak PT PELABUHAN INDONESIA III Tanjung Emas Semarang menginginkan adanya perubahan pada setiap staf dalam meningkatkan suatu kualitas pelayanan sehingga mampu bersifat profesionalisme dalam bekerja.

Hal yang penting bagi pertumbuhan serta kesejahteraan perusahaan, yaitu mampu mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam hal seperti inilah pihak perusahaan merasa setiap kompetitor—kompetitor itu bukanlah suatu hal yang harus ditakuti. Melainkan sesuatu yang membangun inspirasi dalam memberikan suatu pelayanan yang bisa lebih unggul dari yang lain dan tidak jarang pihak perusahaan melakukan kerja sama terhadap kompetitor—kompetitor yang ada. *Corporate Communication* PT Pelabuhan Indonesia III (Pelindo III), Wilis Aji Wiranata mengatakan, sebagai upaya mendongkrak kinerja perseroan dalam mengadaptasi kenormalan baru, pihaknya telah menyusun setidaknya lima strategi untuk mencapai target peningkatan kinerja perseroan tersebut. Adapun sebagai berikut:

1. Pertama, melakukan perubahan masa *early stack* kapal (container ekspor yang minta diijinkan masuk *Container Yard* sebelum *open stack*). Masa *storage* peti kemas di terminal dari sebelumnya dibatasi. Meskipun dilihat menguntungkan, tetapi bagi pengusaha

yang membutuhkan waktu khusus menjadi kurang menguntungkan termasuk pengurus di perusahaan *forwarding maupun ekspedisi muatan kapal laut*.

2. Kedua, mengubah masa penumpukan peti kemas kosong impor. “Dari tiga hari menjadi tujuh hari, masa pertama dihitung tujuh hari pertama. Sementara hari kedelapan dan seterusnya dikenakan tarif tetap yang dihitung per hari sebesar tarif masa pertama yang berlaku.
3. Ketiga, mengganti tarif progresif peti kemas yang berada di terminal menjadi tarif *flat*. Pelindo juga memberikan izin eksportir mengambil peti kemas langsung ke terminal. Sehingga mengefisienkan biaya bagi eksportir sekitar 44%. Kesepakatan dilakukan antara Pelindo III dengan perusahaan pelayaran dengan diskon tarif *transhipment* yang ditetapkan sebesar 35 persen dari tarif paket bongkar muat. bahwa eksportir akan mendapatkan manfaat sehingga dapat menstimulasi ekspor yang terkait dengan pelayaran, eksportir atau *consignee*, dan *forwarding*.
4. Keempat, memberikan program kepastian waktu sandar dan ketersediaan tambatan antar pelabuhan dalam rute tertentu pada perusahaan pelayaran peti kemas. Untuk meningkatkan kinerja dan produksi. Program ini mempersingkat waktu *turn round voyage* (TRV), sehingga memberikan efisiensi antara 28 persen sampai dengan 33 persen untuk pelayaran seperti rute Surabaya-Banjarmasin. Utilisasi kapal peti kemas juga dapat meningkat hingga 30%.
5. Kelima, menerapkan kebijakan *Sistem Single Submission* (SSM) atau Sistem PTSP dan Inspeksi Bersama Kepabeanan bersama Balai Karantina di Terminal Peti Kemas Tanjung Emas. Aplikasi yang dilaksanakan ini bertujuan untuk memudahkan importir serta dapat mengurangi biaya penanganan peti kemas impor, seperti

pergerakan tambahan peti kemas, kebutuhan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dan penanganan pembongkaran dan pemuatan barang di dan ke peti kemas.

Dengan penjelasan beberapa hal diatas besar harapan PT Persero Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang mampu menghadapi kompetitor–kompetitor yang ada, serta pada tingkat seperti ini lah perusahaan meraih keuntungan dan sulit bagi kompetitor–kompetitor untuk menggesernya, maka hingga saat ini perusahaan mampu untuk bersaing ke pasar internasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan observasi serta wawancara secara langsung di lapangan serta di perusahaan serta hasil uraian pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam mengelola transportasi laut, dengan adanya kemajuan teknologi maka dapat diambil simpulan, bahwa setiap staff yang di tempatkan, di haruskan mampu menguasai bidang pekerjaannya, maka staf diharapkan dapat mengekspresikan inspirasi kerja yang bersifat membangun produktifitas kerja serta memahami system manajemen yang diberlakukan di tempat dimana staf itu berkerja. Sistem rekrutmen staf perusahaan dilaksanakan guna penyeleksian yang diharapkan bisa mendapatkan kebutuhan yang cepat, tepat dan bermanfaat untuk keberhasilan perusahaan, yang semuanya itu didukung oleh *service* yang baik, tepat waktu, profesionalisme, melayani secara aman serta menjamin kualitas dan kuantitas maka perusahaan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai prosedur dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- F. R. Latief, 2019, *Information Systems in theTransportation and Logistics Industry*, in National Seminar: Logistics & Transportation Expo 2019

- Kamaludin, Rustian, 2003, *Ekonomi transportasi*. GHALIA INDONESIA
- Marbun, 1979, *Konsep Manajemen Indonesia*. Jakarta. PPM
- Ricardianto, Prasaja, dkk., 2020, *Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia Dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0*
- Salim, Abbas, 2013, *Manajemen Transportasi*. Raja Grafindo Persada (Rajawali Perss)
- Scott, Balesky, 2012, *Ide Saja Tidak Cukup Tanpa Kemampuan Mewujudkannya Making Ideas Happen*. Noura Books. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta
- Siswanto, Bedjo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja*, PT. Bumi Askara, Jakarta.