

PENINGKATAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA PENANGANAN KHUSUS DOKUMEN EKSPOR

Nasrullah
STMT Trisakti
stmt@indosat.net.id

Tri Mulyani
STMT Trisakti
stmt@indosat.net.id

ABSTRACT

High competitive international trade is a key factor to find out the economic prosperity of a country. PT. APL Logistics, a private company which is dealing with delivery and logistics outside and inside Indonesia, pays closely attention of the employees' skills. This research is using quantitative descriptive to find out the employees' skills of PT. APL Logistics. Based on the data evaluation and library research, the result shows that 14.7 % of employees have not reach the maximum skills while 83.3 % of employees are reaching good quality. The scoring is based on three criteria; technical skills, individual skills, and individual skills which is considered not optimal.

Keywords: *handling export document, workers' skill level*

PENDAHULUAN

Dengan dimulainya era globalisasi, maka, frekuensi perdagangan antar negara pun semakin meningkat pesat sehingga dibutuhkan adanya suatu alat pengangkutan dengan kapasitas yang besar serta dengan biaya yang rendah. Mengingat, hampir sebagian besar barang ekspor dan impor diangkut dengan kapal laut, maka, PT APL Logistic Jakarta, sebagai salah satu perusahaan pelayaran niaga berupaya untuk memberikan pelanggannya berupa pelayanan transportasi petikemas dan logistik di Indonesia. Pelayanan prima yang dilakukan adalah dengan menerapkan sistem pemrosesan dokumen yang teratur dan terintegrasi, seperti kegiatan *Bill of Lading (B / L)*, *Commercial Invoice*,

Certificate of Origin, Packing List, Shipping Instruction, Delivery Order
(DO),NPE (Nota Pemeriksaan Ekspor), PE (Persetujuan Ekspor), PPB

(Pemberitahuan Pemeriksaan Barang), PKB (Pemberitahuan Kesiapan Barang), *Manifest* dan PEB (Pemberitahuan Ekspor Barang) / PEBT (Pemberitahuan Ekspor Barang Tertentu) (Djauhari Ahsjar (2007 : 81). Sementara, perusahaan pendahulunya APL Logistics yang dirintis di Tiongkok telah melayani lebih dari 55 negara, dengan 4.500 tenaga profesional logistic berpengalaman. Sebagai unit independen, dan anak perusahaan yang sepenuhnya dimiliki oleh Grup NOL, maka, pendapatan APL Logistics telah tumbuh menjadi hampir \$1,3 miliar (USD). Walau begitu, ada beberapa masalah yang terjadi, di antaranya adalah terbatasnya fasilitas fisik perlengkapan dan peralatan yang digunakan (teknologi), kurang tanggapnya perusahaan terhadap keluhan yang disampaikan oleh pelanggan, terbatasnya sumber daya manusia yang terampil di bidangnya, lambatnya dalam penanganan dokumen ekspor. Adapun, salah satu aspek yang dirasakan sangat mengganggu adalah kelengkapan dan kelancaran dokumen-dokumen yang diperlukan dalam perdagangan internasional mengingat, salah satu yang harus menjadi perhatian dalam proses penanganan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam kelancaran ekspor adalah tenaga kerja. Dalam hal ini petugas dituntut memiliki tiga keterampilan sekaligus; yakni keterampilan teknis, keterampilan manusia (individu) dan keterampilan konseptual (Lin Grensing-Pophal SPHR 2007: 276). Oleh sebab itu, banyaknya beban kerja yang harus ditangani harus berbanding lurus antara jumlah SDM dengan jumlah dokumen yang harus ditangani. Untuk melihat dan mengatasi masalah peningkatan tenaga kerja penanganan khusus dokumen impor, maka, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif berdasarkan evaluasi data (kualitatif, kuantitatif) dan penelitian kepustakaan serta skala likert lewat populasi seluruh karyawan divisi dokumen di PT. APL Logistics Jakarta, sebanyak 60 orang dengan sampel ditetapkan yang mewakili sebanyak 30 orang.

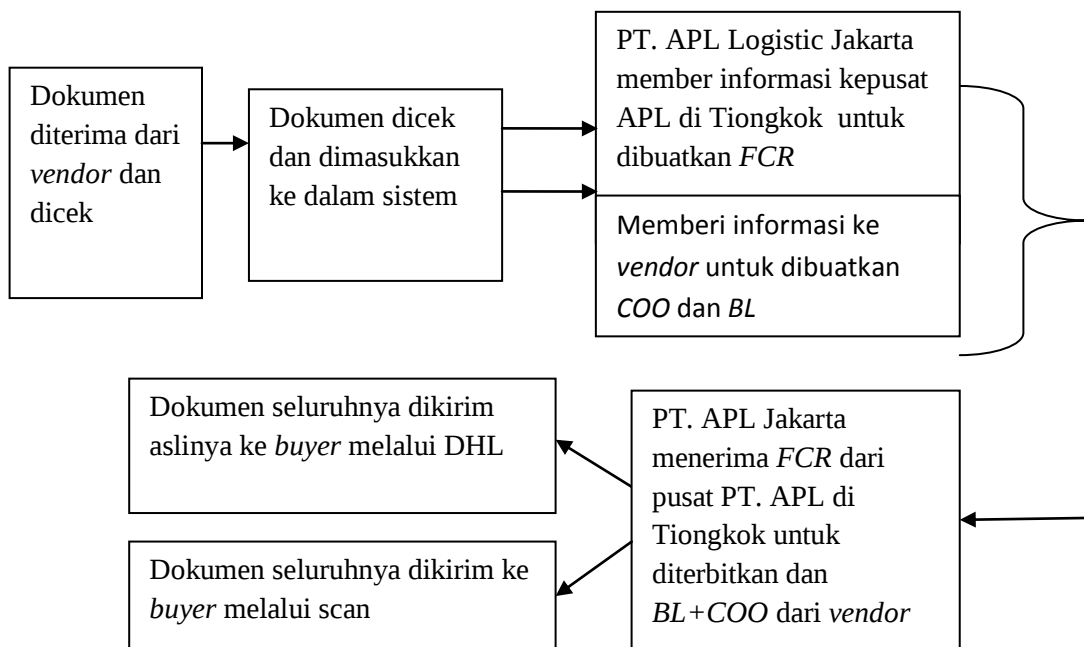
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Penanganan Khusus Dokumen Ekspor Divisi GAP Pada PT APL Logistic Jakarta Tahun 2015

Pada tiap minggunya, PT. APL Logistik menangani 900 dokumen bahkan bisa mencapai lebih dari 1100 dokumen. Oleh sebab itu, para karyawan diharuskan dapat menanganai dokumen-dokumen tersebut

dengan secara teliti, terampil dan mampu bekerja dengan sebaik mungkin. Adapun, alur proses penanganan dokumen ekspor seperti terlihat dalam gambar 1, tahapan mulai dari kedatangan dokumen dari *vendor* hingga diserahkan ke *buyer*.

Gambar 1 Proses Penanganan Dokumen Ekspor di PT. APL Logistics



Sumber: PT APL Logistics (diolah penulis)

- a. Dokumen diterima dari *vendor* untuk kemudian dicek, di dalamnya terdapat:
 - 1) *SI (Shipping Instruction)*
Merupakan instruksi dari customer kepada *forwarder* untuk melaksanakan pengangkutan barang miliknya. SI digunakan sebagai patokan dalam pengecekan dokumen yang diterima.
 - 2) *CI (Commercial Invoice)*
Merupakan dokumen penting yang memuat perincian harga-harga barang dan juga sebagai tanda bukti transaksi serta alat

penagihan atas nilai yang tercantum di dalamnya kepada pihak pembeli yang disebut di dalam faktur tersebut.(*invoice number, material/style, total carton total quantity*).

3) *PL (Packing List)*

Daftar pengepakan ini dibuat untuk menerangkan uraian dari barang yang di- pak /bungkus/diikat dalam peti.(*invoice number, material/style, total gross, total net, total CBM, total carton, dan total quantity*).

4) *CPSIA/COC*

Dokumen yang memerlukan *CPSIA/COC* adalah barang-barang ekspor khusus untuk anak-anak.(*material/style*).

5) *Trading Company Commercial Invoice (TCCI)*

Adalah jenis dokumen tambahan yang fungsinya sama seperti *Commercial Invoice (invoice number, material/style)* dari barang yang akan dikirim, *total carton*, dan *total quantity*.

- b. Kemudian, dokumen tersebut diterima dan dimasukkan kedalam sistem data perusahaan ACS 123.*Closed Document To System* adalah merupakan penutupan dokumen yang diterima dari *counter team*. Penutupan dokumen sesuai dengan tanggal ketika dokumen yang dikirim oleh vendor sampai dan diterima oleh *counter team*.
- c. Setelah OK, maka, PT. APL Jakarta memberi informasi ke pusat, PT. APL di Tiongkok, untuk dibuatkan *FCR* dan memberi informasi ke *vendor* untuk dibuatkan *COO* yang diperoleh dari pabean dan *BL* sesuai data dokumen-dokumen yang telah diperiksa tadi.
- d. Selanjutnya, PT. APL Jakarta menerima data *FCR* melalui *scan* dari pusat PT. APL di Tiongkok untuk diterbitkan di PT. APL Jakarta dan menerima *COO* serta *BL* dari *vendor*.
- e. Akhirnya, setelah dokumen lengkap dikirim *kebuyer* dengan 2 mekanisme; yakni dikirim aslinya lewat DHL atau dikirim melalui *scan* , tergantung pada permintaan dan kesepakatan antara *vendor* dan *buyer*.

B. AnalisisTingkat Keterampilan Tenaga Kerja Penanganan Khusus Dokumen Ekspor Pada PT APL Logistic Jakarta 2015

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1:Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	26	86,7
Wanita	4	13,3
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah oleh penulis dari hasil kuesioner

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui responden menurut jenis kelamin pria sebanyak 26 orang responden, maka $(26 : 30) \times 100\% = 86,7 \%$ serta wanita sebanyak 4 orang responden maka $(4 : 30) \times 100\% = 13,3\%$

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 : Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 – 30 tahun	12	40
31- 40 tahun	12	40
41 – 50 tahun	4	13,3
>50 tahun	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah oleh penulis dari hasil kuesioner

Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 3 : Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMU	0	0
D3	12	40
S1	18	60
Lain-Lain	0	0
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah oleh penulis dari hasil kuesioner

3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4 : Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-2 tahun	6	20
2-4 tahun	12	40
4-6 tahun	8	26,7
>6 tahun	4	13,3
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah oleh penulis dari hasil kuesioner

4. Hasil Pengolahan Data yang Berkaitan Dengan Evaluasi Tingkat Keterampilan Tenaga Kerja Penanganan Dokumen Ekspor

Untuk mengetahui tingkat ketrampilan tenaga kerja melalui kuisoner berdasarkan keterampilan teknis, keterampilan individu, dan kecakapan individu dengan hasil rekap adalah sebagai berikut :

Tabel 5 : Rekapitulasi Hasil Penelitian Tingkat Keterampilan Tenaga Kerja Penanganan Khusus Dokumen Ekspor Pada PT APLL

Jakarta

No Pernyataan	Pendapat					Skor	Persentase	
	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang	Buruk		Tercapai	Tidak Tercapai
1	15	10	5	0	0	130	86,7%	13,3%
2	18	8	4	0	0	134	89,3%	10,7%
3	10	13	7	0	0	123	82,0%	18,0%
4	12	10	8	0	0	124	82,7%	17,3%
5	8	9	7	6	0	109	72,7%	27,3%
6	21	6	3	0	0	138	92,0%	8,0%
7	23	5	2	0	0	141	94,0%	6,0%
8	16	8	6	0	0	130	86,7%	13,3%
9	20	7	3	0	0	137	91,3%	8,7%
10	14	9	7	0	0	127	84,7%	15,3%
11	12	8	6	4	0	118	78,7%	21,3%
12	12	10	8	0	0	124	82,7%	17,3%
JUMLAH	181	103	66	10	0	1535	1023,5%	176,5%
RATA-RATA	15.1	8.6	5.5	0.8	0	127,9	85,3%	14,7%

Sumber: Hasil kuesioner responden, diolah berdasarkan hasil dari responden

Beberapa indikator keterampilan tenaga kerja penanganan dokumen ekspor yang perlu mendapatkan perhatian, dengan asumsi nilai rata-rata yang tidak tercapai sebesar:

$$\frac{13,3\% + 10,7\% + 18,0\% + 17,3\% + 27,3\% + 8,0\% + 6,0\% + 13,3\% + 8,7\% + 15,3\% + 21,3\% + 17,3\%}{12}$$

12

$$= 14,7 \%$$

Sementara, berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarkan penulis, maka, didapat simpulan dan dapat dijadikan ukuran; bila melebihi 14,7% tingkat tidak tercapainya perlu mendapatkan perhatian, sedang kurang dari 14,7% tingkat tidak tercapainya dapat sebagai catatan perusahaan. Mengingat, yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam penanganan dokumen ekspor adalah keterampilan tenaga kerja yang meliputi *teamwork*, ketepatan waktu karyawan dalam menangani dokumen ekspor, pemahaman karyawan, kehadiran karyawan serta motivasi bagi karyawan.

C. Upaya Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Penanganan Khusus Dokumen Ekspor Pada PT APL Jakarta 2015

Secara keseluruhan, hasil penelitian terdapat 5 indikator mengenai tingkat keterampilan tenaga kerja dalam penanganan dokumen ekspor yang harus diperhatikan:

- a. Diasumsikan keterampilan tenaga kerja pada butir (5): Kemampuan karyawan dalam menangani banyak dokumen ekspor pada saat yang bersamaan (*high season*) dan menyelesaikan tepat pada waktunya 72,7% tercapai atau 27,3% tidak tercapai. Hasilnya, PT APL Logistic harus lebih memperhatikan kemampuan karyawannya dengan jumlah dokumen yang dikerjakan agar hasil yang dicapai tepat pada waktunya.
- b. Diasumsikan keterampilan tenaga kerja pada butir (11): Konsistensi kehadiran karyawan terhadap jam kerja yang ditentukan, 78,7% tercapai atau 21,3% tidak tercapai. Hasilnya. PT APL Logistic harus lebih memperhatikan tingkat kehadiran karyawannya agar pekerjaan penanganan dokumen ekspor dapat lebih efektif dan efisien.

- c. Diasumsikan keterampilan tenaga kerja pada butir (3): Ketepatan waktu yang dimiliki karyawan dalam penanganan dokumen ekspor, 82,0% tercapai atau 18,0% tidak tercapai. Hasilnya. PT APL Logistic harus lebih mengawasi karyawannya dalam melakukan kegiatan penanganan dokumen ekspor agar mengetahui penyebab keterlambatan dalam penanganannya.
- d. Diasumsikan keterampilan tenaga kerja pada butir (4): Tingkat pemahaman karyawan untuk mendapatkan daya tangkap yang cepat dalam penanganan dokumen ekspor, 82,7% tercapai atau 17,3% tidak tercapai. Hasilnya. PT APL Logistic harus memberikan pelatihan rutin bagi karyawan agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam proses penanganan dokumen ekspor dan menjadikan sumber daya manusia semakin berkualitas atas pekerjaannya.
- e. Diasumsikan keterampilan tenaga kerja pada butir (12); Motivasi yang dimiliki karyawan dalam penanganan dokumen ekspor, 82,7% tercapai atau 17,3% tidak tercapai. Hasilnya. PT APL Logistic harus memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi. Berdasarkan 5 indikator di atas, maka, didapat simpulan bahwa PT APL Logistic perlu meningkatkan pengawasan dan pelatihan secara berkesinambungan bagi tenaga kerja pada divisi dokumentasi agar kinerja karyawan menjadi maksimal dan dapat menciptakan sumber daya manusia yang professional, sehingga target perusahaan dapat tercapai. Selain itu, kinerja karyawan juga harus didukung dengan fasilitas yang menunjang dalam kegiatan pekerjaannya --- atau, perlu adanya keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan jumlah dokumen ekspor yang ditanganinya.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarakan penulis, maka, tampak dengan jelas sekaligus dapat dipakai sebagai ukuran jika melebihi 14,7% tingkat tidak tercapainya, maka, perlu mendapatkan perhatian, sedang bila kurang dari 14,7% tingkat tidak tercapainya, maka, dapat sebagai catatan perusahaan. Adapun, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan pada keterampilan tenaga kerja penanganan dokumen ekspor adalah kinerja karyawan dalam ketepatan waktu penanganan dokumen, kerjasama tim, jam

kerja kehadiran karyawan serta motivasi yang diberikan pimpinan kepada tenaga kerja penanganan dokumen ekspor.

Selanjutnya, berdasarkan 5 indikator, maka, perusahaan sangat perlu untuk meningkatkan pengawasan dan pelatihan secara berkesinambungan agar target perusahaan dapat tercapai, dengan berpegang pada perlu adanya keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan jumlah dokumen ekspor.

DAFTAR PUSTAKA

Adisasmita, Tjarsim ; 2007. *Transaksi Ekspor Berdasarkan Letter of Credit*, PT Puja Almasar Lestari Consultant, Jakarta,

Ashjar, Djauhari ; 2007. *Pedoman Transaksi Ekspor & Impor*, Prestasi Pustaka, Jakarta,

Engkos & Hananto, ; 2007. *Manajemen Perusahaan Pelayaran*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta,

Hasibuan, Malayu S.P , 2007. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, PT Toko Gunung Agung, Jakarta,

Manullang, M. ,2005. *Dasar-dasar Manajemen*, Gajahmada University Press, Yogyakarta,

Undang-undang No. 17 Tahun 2006 Tentang Kepabeanan.

Stewart, Dorothy M : 1993. *Keterampilan Manajemen*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta,

Simanjuntak, Payaman J, 2011. : *Manajemen Evaluasi Kinerja: Pengertian, Manajemen, Evaluasi, Tujuan dan Tolak Ukur*, Indonesia University, Jakarta,

Sugiyono : 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, ALFABETA, Bandung,