

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti diharuskan untuk mengumpulkan data dengan menggali informasi berdasarkan apa yang diungkapkan, diamati, dirasakan, dan dilakukan oleh sumber data. Peneliti tidak hanya mencatat pemikiran pribadi, melainkan berfokus pada fakta-fakta yang terjadi di lapangan yang disampaikan oleh sumber data. Dengan menerapkan pendekatan deskriptif, peneliti perlu memaparkan, menjelaskan, dan menggambarkan data yang telah diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara dengan informan.

4.1.1 Profil PT Pertamina Patra Niaga

PT Pertamina (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak di sektor energi, meliputi minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan. Perusahaan ini menjalankan operasional bisnisnya berdasarkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik guna mencapai daya saing yang tinggi di era globalisasi. Pertamina berkomitmen untuk melaksanakan kegiatan bisnis secara profesional serta menguasai aspek teknis dari hulu hingga hilir. Perusahaan juga menempatkan orientasi pada kepentingan pelanggan sebagai prioritas dalam upayanya memberikan nilai tambah bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa Indonesia. Upaya perbaikan dan inovasi yang disesuaikan dengan dinamika kondisi global menjadi komitmen Pertamina dalam menjalankan peran strategis dalam perekonomian nasional. Semangat pembaruan yang diusung saat ini merupakan bukti nyata komitmen perusahaan dalam menghadirkan alternatif sumber energi yang lebih efisien, berkelanjutan,

dan ramah lingkungan. Dalam melaksanakan perannya, Pertamina berlandaskan tata kelola perusahaan yang kokoh sesuai dengan standar global terbaik serta menjalankan program sosial dan lingkungan secara terencana dan terstruktur sebagai wujud tanggung jawab serta kepedulian terhadap seluruh *stakeholder-nya*

Sejak didirikan pada 10 Desember 1957, Pertamina menyelenggarakan usaha minyak dan gas bumi secara terpadu dari sektor hulu hingga hilir. Dalam kegiatan hilir, Pertamina mengelola distribusi bahan bakar, termasuk avtur sebagai bahan bakar bagi pesawat terbang. Produksi avtur didukung oleh kilang-kilang Pertamina seperti Dumai, Plaju, Balikpapan, Cilacap, dan Refinery Unit VI Balongan, di mana kualitas dan keandalan avtur menjadi prioritas utama. Distribusi avtur dilakukan melalui jaringan depot pengisian pesawat udara (DPPU) yang tersebar di berbagai bandara di seluruh Indonesia, mulai dari bandara besar hingga bandara perintis di wilayah terluar dan terpencil demi memastikan ketersediaan bahan bakar yang merata.

Pertamina juga menjalankan distribusi avtur secara modern dan terintegrasi dengan menggunakan moda transportasi laut dan fasilitas terminal yang memadai, misalnya di Bandara Soekarno-Hatta yang mendapat suplai dari kilang Dumai dan Cilacap. Pada tingkat domestik, Pertamina menyediakan layanan bahan bakar penerbangan di 63 bandara melalui *Aviation Fuel Terminal* (AFT) yang tersebar di wilayah *Marketing Operation Region* (MOR) I hingga MOR VIII. Salah satu wilayah operasi pengisian bahan bakar pesawat adalah Sumatra bagian selatan, dengan beberapa AFT yang berlokasi di Bandara Depati Amir, Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II, Bandara Sultan

Thaha, Bandara Fatmawati, Bandara Raden Inten, dan Bandara HAS Hanandjoeddin.

Selain itu, Pertamina menjalankan kemitraan strategis internasional yang memungkinkan ekspansi distribusi avtur ke beberapa negara, menerapkan skema pengelolaan terbaik di industri aviasi global. Upaya ini juga sejalan dengan komitmen kemandirian energi nasional, menjaga kualitas avtur produksi dalam negeri, serta mendukung program pemerintah dalam menyediakan layanan energi yang handal dan berkelanjutan hingga titik distribusi akhir avtur bagi maskapai penerbangan di Indonesia.

4.1.2 Sejarah PT Pertamina Patra Niaga

PT Pertamina (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memegang peran vital dalam pengelolaan sektor energi nasional, khususnya di bidang minyak dan gas bumi. Didirikan pada tanggal 10 Desember 1957 dengan nama awal PT Permina, perusahaan ini kemudian bergabung dengan PT Pertamina pada tahun 1968 dan secara resmi bernama Pertamina. Sebagai perusahaan migas terintegrasi, Pertamina mengelola rantai bisnis dari hulu hingga hilir, termasuk eksplorasi, produksi, pengolahan, distribusi, dan pemasaran produk energi. Dalam menghadapi tantangan global dan tuntutan efisiensi operasional, pemerintah melalui Kementerian BUMN mendorong transformasi struktural di tubuh Pertamina. Transformasi ini diwujudkan melalui pembentukan skema holding-subholding pada 12 Juni 2020, di mana masing-masing lini bisnis Pertamina dibagi ke dalam lima subholding, salah satunya adalah *Subholding Commercial & Trading* yang dijalankan oleh PT Patra Niaga.

PT Patra Niaga sendiri telah berdiri sejak tahun 1997 dan awalnya berfokus pada jasa niaga dan logistik energi. Namun, melalui proses restrukturisasi korporasi, perusahaan ini resmi ditetapkan sebagai subholding yang mengelola seluruh aktivitas hilir Pertamina sejak tahun 2021. Dengan nama baru PT Pertamina Patra Niaga, perusahaan ini menjadi entitas utama dalam kegiatan distribusi dan pemasaran bahan bakar minyak (BBM), elpiji, pelumas, dan avtur di seluruh wilayah Indonesia. Langkah transformasi tersebut disahkan melalui pelimpahan kewenangan dan kuasa dari holding ke subholding pada tanggal 24 Maret 2021. Proses ini didasarkan pada regulasi resmi, seperti Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 69 Tahun 2021 tentang penyediaan dan pendistribusian jenis BBM tertentu dan jenis BBM khusus penugasan, serta ditindaklanjuti melalui Surat Keputusan Kepala BPH Migas terkait pelaksanaan penugasan kepada PT Pertamina Patra Niaga.

Dalam konteks distribusi avtur, PT Pertamina Patra Niaga juga menaungi unit bisnis Pertamina Aviation yang bertanggung jawab atas pengelolaan lebih dari 60 Depot Pengisian Pesawat Udara (DPPU) di seluruh Indonesia. Unit ini melayani kebutuhan bahan bakar penerbangan untuk maskapai domestik maupun internasional, dan beroperasi sesuai standar internasional seperti ASTM D1655 dan Joint Inspection Group (JIG). Hal ini menjadi cerminan dari upaya Pertamina Patra Niaga dalam menjaga keandalan energi serta mendukung mobilitas udara nasional secara berkelanjutan. Dengan adanya transformasi ini, Pertamina Patra Niaga tidak hanya berperan sebagai operator distribusi energi, tetapi juga sebagai motor penggerak efisiensi, transparansi, dan daya saing di sektor hilir energi nasional.

4.1.3 Visi dan Misi PT Pertamina Patra Niaga

A. Visi PT Pertamina Patra Niaga

Menjadi Perusahaan *Commercial & Trading* Berkelas Dunia di Bidang Energi, Petrokimia dan Produk Kimia Lainnya.

B. Misi PT Pertamina Patra Niaga

1. Menjalankan bisnis *Commercial & Trading* di bidang energi, produk turunan minyak dan gas, petrokimia dan produk kimia lainnya di sektor retail dan sektor korporasi.
2. Mendukung penyediaan dan akses energi untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia yang berwawasan lingkungan.
3. Melakukan pengembangan bisnis secara agresif di pasar domestik dan internasional.
4. Mencetak sumber daya manusia yang unggul dan bertaraf global dengan mengembangkan teknologi dan digital.
5. Menjadi bagian pengembangan investasi dan distribusi di industri.

4.1.4 Tata Nilai dan Perilaku PT Pertamina Patra Niaga

Nilai Akhlak di Pertamina merujuk kepada nilai-nilai inti yang dipegang oleh perusahaan untuk membentuk budaya kerja dan perilaku karyawan. Pertamina, sebagai perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), mengadopsi nilai-nilai AKHLAK yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Ini adalah nilai-nilai yang dikembangkan oleh 55 Kementerian BUMN dan diimplementasikan di seluruh BUMN, termasuk Pertamina.

A. Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Karyawan diharapkan memiliki integritas yang tinggi dan bertanggung jawab dalam setiap tindakan mereka. Ini mencakup segala hal, mulai dari menjalankan tugas hingga menjaga kepercayaan yang diberikan perusahaan dan publik.

B. Kompeten

Menekankan pada pentingnya peningkatan kapabilitas diri. Karyawan di Pertamina diharapkan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka sehingga dapat memberikan hasil terbaik. Kompetensi ini adalah kunci untuk memastikan bahwa Pertamina tetap kompetitif dan dapat memenuhi tantangan masa depan.

C. Harmonis

Berarti menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling menghargai. Karyawan diajak untuk saling peduli dan menghormati perbedaan di antara mereka. Nilai ini penting untuk membangun kerjasama yang baik dan suasana kerja yang kondusif.

D. Loyal

Mencerminkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan serta bangsa dan negara. Nilai ini mendorong karyawan untuk mengutamakan kepentingan Pertamina dan Indonesia di atas kepentingan pribadi.

E. Adaptif Kemampuan untuk cepat beradaptasi dengan perubahan dan terus berinovasi. Di dunia bisnis yang dinamis, kemampuan untuk berubah dan berkembang sangat penting. Pertamina mendorong karyawan untuk terus mencari cara baru dan lebih baik dalam menjalankan tugas mereka.

F. Kolaboratif

Membangun kerjasama yang baik dan sinergis, dengan orientasi pada hasil bersama. Karyawan diharapkan bekerja sama, tidak hanya di dalam tim mereka sendiri tetapi juga dengan tim lain di seluruh organisasi, untuk mencapai tujuan bersama.

Melalui penerapan nilai-nilai AKHLAK ini, Pertamina berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana setiap karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan.

4.1.5 Logo PT Pertamina Patra Niaga

Berikut ini merupakan logo perusahaan dari PT Pertamina Patra Niaga:



Gambar 4.1 Logo PT Pertamina Patra Niaga

Sumber: PT Pertamina Patra Niaga, 2025

Makna dari Logo Pertamina

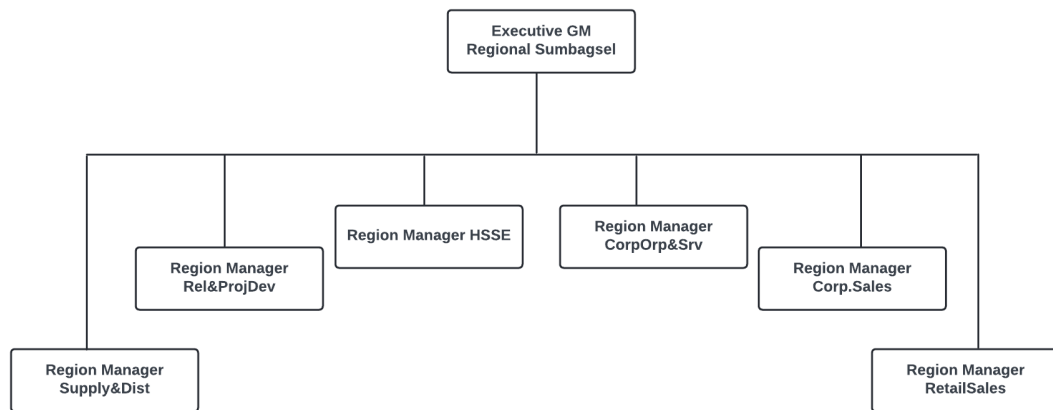
- Warna biru memiliki arti andal, dapat dipercaya dan bertanggung jawab.
- Warna hijau memiliki arti sumber daya energi yang berwawasan lingkungan.
- Warna merah memiliki arti keuletan dan ketegasan serta keberanian dalam menghadapi berbagai macam kesulitan.

Simbol Grafis

- Bentuk anak panah menggambarkan aspirasi organisasi Pertamina untuk senantiasa bergerak ke depan, maju dan progresif. Simbol ini juga mengisyaratkan huruf “P” yakni huruf pertama dari Pertamina.

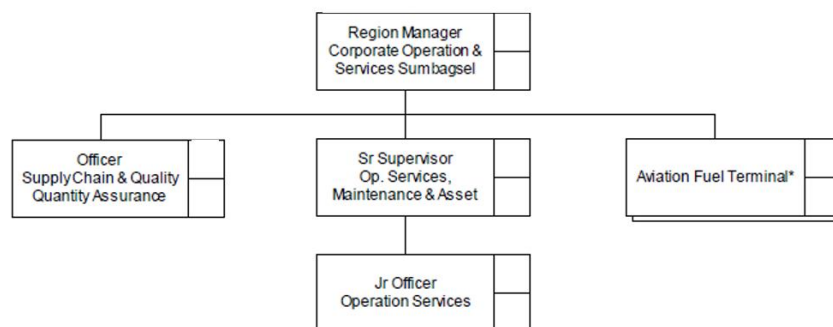
- b. Tiga elemen berwarna melambangkan pulau-pulau dengan berbagai skala yang merupakan bentuk negara Indonesia.

4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan



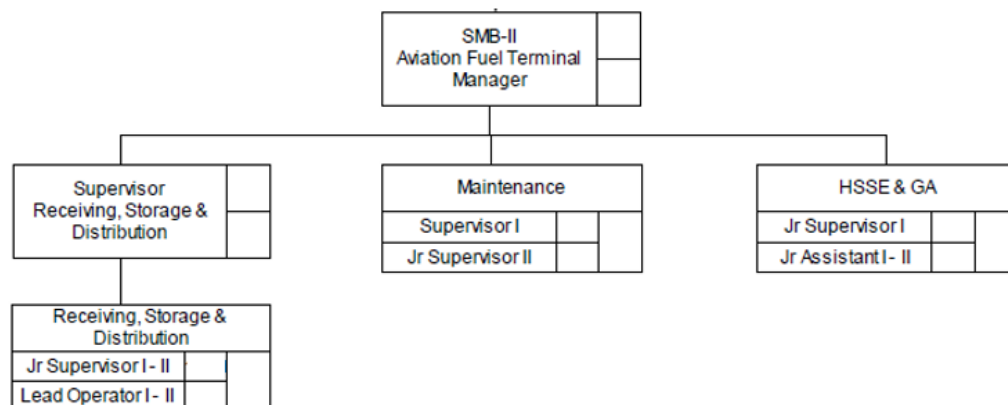
Tabel 4.1 Stuktur Organisasi Pertamina Patra Niaga

Sumber : Data Perusahaan, 2025



Tabel 4.2 Struktur Organisasi Fungsi COS Sumbagsel

Sumber : Data Perusahaan, 2025



Tabel 4.3 Struktur Organisasi Fungsi RSD

Sumber : Data Perusahaan, 2025

4.1.7 Tugas dan Fungsi RSD Pertamina Patra Niaga

RSD (Receiving, Storage, and Distribution) memiliki peran penting dalam rantai distribusi bahan bakar aviasi. Berikut adalah tugas dan fungsi utama yaitu

Tugas :

1. Penerimaan Bahan Bakar Aviasi

Mengelola proses penerimaan bahan bakar aviasi (Aviation Turbine Fuel atau Avtur) dari kilang, pipa distribusi, atau kapal tanker ke fasilitas penyimpanan terminal aviasi SMB.

2. Penyimpanan Bahan Bakar

Mengelola fasilitas penyimpanan bahan bakar aviasi dengan menjaga kualitas dan kuantitas bahan bakar sesuai dengan standar keselamatan dan keamanan yang berlaku.

3. Distribusi Bahan Bakar

Mengatur distribusi bahan bakar aviasi ke titik pengisian bahan bakar (hydrant dispenser atau refueller) di bandara SMB II, serta memastikan ketersediaan bahan bakar yang cukup untuk memenuhi kebutuhan maskapai penerbangan.

4. Pemeliharaan Infrastruktur

Menangani pemeliharaan dan perawatan fasilitas penyimpanan, peralatan pengisian bahan bakar, dan infrastruktur lainnya yang mendukung operasional.

5. Koordinasi Operasional

Bekerja sama dengan pihak-pihak terkait, termasuk otoritas bandara,

untuk memastikan kelancaran operasional penyimpanan, dan distribusi bahan bakar.

6. Pengendalian Kualitas

Memastikan kualitas bahan bakar aviasi sesuai dengan standar internasional melalui pengujian rutin dan pemantauan selama proses penyimpanan dan distribusi.

Fungsi:

1. Pengelolaan Logistik Bahan Bakar

Mengelola logistik bahan bakar dari titik penerimaan hingga ke titik distribusi akhir di bandara, memastikan alur distribusi yang efisien dan tepat waktu.

2. Penjaminan Ketersediaan Bahan Bakar

Memastikan bahan bakar aviasi selalu tersedia dalam jumlah yang memadai untuk memenuhi kebutuhan operasional penerbangan.

3. Pengendalian Kualitas dan Keselamatan

Menjamin bahan bakar yang didistribusikan memiliki kualitas tinggi dan aman untuk digunakan, sesuai dengan standar keselamatan yang ketat.

4. Optimalisasi Penyimpanan

Mengoptimalkan penggunaan fasilitas penyimpanan untuk menjaga efisiensi operasional dan mengurangi risiko kerugian.

5. Pelayanan Pelanggan

Mendukung layanan kepada maskapai penerbangan dengan memastikan bahwa bahan bakar yang dibutuhkan selalu tersedia dan

disalurkan tepat waktu tanpa gangguan.

6. Pemenuhan Kepatuhan Regulasi

Memastikan semua operasional yang dilakukan mematuhi regulasi dan standar yang berlaku, baik dari pihak internal Pertamina maupun dari pihak regulator eksternal.

Fungsi ini berperan strategis dalam memastikan kelancaran operasional penerbangan di bandara SMB II melalui pengelolaan bahan bakar aviasi yang efisien dan andal.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Proses Kerja pada Fungsi RSD PT Pertamina Patra Niaga

Fungsi *Receiving, Storage, and Distribution* (RSD) merupakan elemen vital dalam sistem logistik modern dan manajemen rantai pasok termasuk dalam operasional PT Pertamina (Persero), khususnya di sektor aviasi seperti Aviation Fuel Terminal (AFT). Dalam konteks Pertamina, fungsi RSD berperan langsung dalam menjamin ketersediaan dan aliran bahan bakar pesawat secara efisien dari kilang atau terminal bahan bakar menuju ke tangki pesawat di bandara melalui sistem refueller dan hydrant dispenser. Ketiga aktivitas utama RSD yakni receiving, storage dan distribution merupakan satu kesatuan proses yang saling terintegrasi dan memengaruhi performa layanan aviasi secara keseluruhan.

1. Receiving

Pada tahap awal penerimaan bahan bakar kegiatan diawali dengan penerimaan harian yang disesuaikan dengan moda transportasi yang digunakan. Berdasarkan hasil observasi, transportasi yang digunakan untuk penerimaan stock avtur merupakan mobil bridger dengan kapasitas

23 liter. Selanjutnya rencana ini dituangkan dalam bentuk nominasi atau batching yaitu pembagian volume dan jadwal penerimaan avtur yang akan masuk pada hari tersebut. Penyusunan nominasi bertujuan untuk memastikan proses penerimaan dapat berjalan sesuai kebutuhan operasional serta terkoordinasi dengan baik antara pihak pengirim maupun penerima. Dilakukan persiapan peralatan serta sistem pemompaan untuk memastikan proses penyaluran (cargo pumping) dapat berjalan sesuai moda transportasi. Setelah persiapan selesai proses unloading cargo dilaksanakan dengan mengikuti prosedur operasional yang ditetapkan. Terakhir dalam sesi wawancara, Informan A-3 menyampaikan tahap ini kemudian ditutup dengan kegiatan monitoring serta evaluasi terhadap seluruh rangkaian proses unloading cargo guna memastikan ketepatan, kelancaran dan kesesuaian dengan standar operasional yang berlaku.

2. Storage

Pada tahap *storage* kegiatan diawali dengan penyusunan penimbunan bahan bakar ke dalam tangki timbun. Rencana tersebut kemudian diikuti dengan pelaksanaan penimbunan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Selama proses berlangsung dilakukan kegiatan monitoring untuk memastikan bahwa volume bahan bakar yang ditimbun sesuai dengan perencanaan. Selanjutnya menulis laporan *discrepancy/losses* atau *working loss* yang mungkin terjadi selama proses penyimpanan yang nantinya akan di rilis menjadi surat *comparasion* guna memastikan bahwa bahan bakar penerbangan (aviation fuel) tetap

memenuhi spesifikasi kualitas yang diperlukan setelah disimpan untuk jangka waktu tertentu atau setelah dilakukan pemindahan antar tangki penyimpanan. Terakhir dilakukan evaluasi terhadap ketersediaan dan ketahanan melalui *product stock calculation* sehingga dapat dipastikan stok kecukupan pasokan avtur untuk mendukung kebutuhan operasional penerbangan.

Aviation Fuel Recertification - Comparison											
AVTUR											
No Komparasi		038/PNCS/20009/2024-S3									
No Test Report		202401375/PK/DPMAA.1/VIII/2024 New									
Date Komparasi		Aug 21, 2024									
Tank No		T002									
Batch No		PMA 1002/001									
Recert No		202401375/PK/DPMAA.1/VIII/2024 New									
RCQ No. & Date		COQ-0991/KPM4040/2024-S2, Jul 27, 2024									
Quantity in Tank Before		0 Liters (Batch 1)									
Quantity Received		84,435 Liters (Batch 2)									
Pipe		0 Liters (Batch 3)									
Quantity in Tank After		84,435 Liters									
No	Property	Test Method	Checklist Limits*	Previous Recertification (Tank Heat)	New Batch 2 (CoQ/CoA)	New Batch 3 (CoQ/CoA)	New Batch 4 (CoQ/CoA)	Weighted Average (Nilai Harapan)	Current Recertification (Test Report)	Different (Current Recert. to Weighted Average)	Accept Different
1	Appearance	Visual	C&B	Clear & Bright	0	0	0	0	Clear bright	-	Spec Limit
2	Colour Saybolt	D156	Reported	0	+30	0	0	30	30	0	Spec Limit
3	Distillation	D86									
3.1	IBP, °C		Report	0	162	0	0	160.8	-	-	Spec Limit
3.2	10% Recovered, °C		Report	0	169	0	0	169	173.2	3.2	B
3.3	50% Recovered, °C		Report	0	186	0	0	186	197.5	11.5	B
3.4	90% Recovered, °C		Report	0	220	0	0	220	216	-4	B
3.5	End Point, °C		300 max	0	240	0	0	240	240.1	0.1	B
3.6	Residue, % vol		1.5	0	1.0	0	0	1	1	-	Spec Limit
3.7	Loss, % Vol		1.5	0	0.5	0	0	0.5	1	-	Spec Limit
4	Flash Point, °C	D130	38 min	0	45	0	0	45	43.8	-1.2	B
5	Density at 15 °C, kg/m³	D1298	775 - 840	0	803.9	0	0	803.9	803.4	-0.5	B
6	Freezing Point, °C	D1326	-4.7 max	0	-5	0	0	-5	-5.2	-0.2	B
7	Corrosion, Cu Strip	D130	1 max	0	Class 1 (CLASS)	0	0	0	1	-	Spec Limit
8	Existent Gum (Steam jet), mg/100ml	D381	7.0 max	0	2	0	0	2	5.5	-	Spec Limit
9	Microseparometer (MSEP) Rating **	D3948	70 min	0	98	0	0	98	99.3	-	Spec Limit
10	Thermal Stability, JT TDT	D 3241-10									
10.1	Test Temperature, °C		260 min	0	260	0	0	260	275	-	Spec Limit
10.2	Tube Rating Visual		3 max	0	1	0	0	1	1	-	Spec Limit
10.3	Pressure Differential, mmHg		25 max	0	1	0	0	1	0	-	Spec Limit
11	Electrical Conductivity, pS/m	D2624	70 min - 600 max	0	174	0	0	174	80	-	Spec Limit
12	FAME Content***	IP583/585/590/591	50 max	0	0	0	0	0	0	-	Spec Limit
*Not Measured - Risk Assessed in Accordance with JIG Bulletin 106											
Batch Recertification Approved by : Sr Supervisor Ops. Serv., Maint. & Asset											
Name		Jefmansyah									
Sign											
Justification for release											
Note : - Density on present recertification need to be compared with previous certification density (if available). - Before delivery to Customers, Fuel Terminal & Airfield Depo must be ensure and check that product are : 1. Clear, bright and free from solid matter and undissolved water at ambient temperature. 2. Electrical conductivity not less than 70 pS/m and not more than 600 pS/m. 3. If dope with Static Dissipator Additive (Stadis 450) not more than 2.0 mg/liter; mg/liter Where minimum/maximum limits are given, the Acceptable Difference values do not apply to results below minimum or above maximum. Precision data is not available for fuel containing Static Dissipator Additive. A MSEP rating below the minimum specification limit should be grounds for investigation, but is not to be used as the sole reason for rejection of a fuel batch - see JIG Bulletin 14. * See JIG Bulletin for latest issue of AFQRJOS. ** Precision data is not available for fuel containing Static Dissipator Additive. A MSEP rating below the minimum specification limit should be grounds for investigation, but is not to be used as the sole reason for rejection of a fuel batch - see JIG Bulletin 14. *** According to JIG Bulletin 106 Risk Assessment, for guidance when FAME testing is required											

Gambar 4 2 Aviation Fuel Comparison
Sumber : Data Perusahaan, 2025

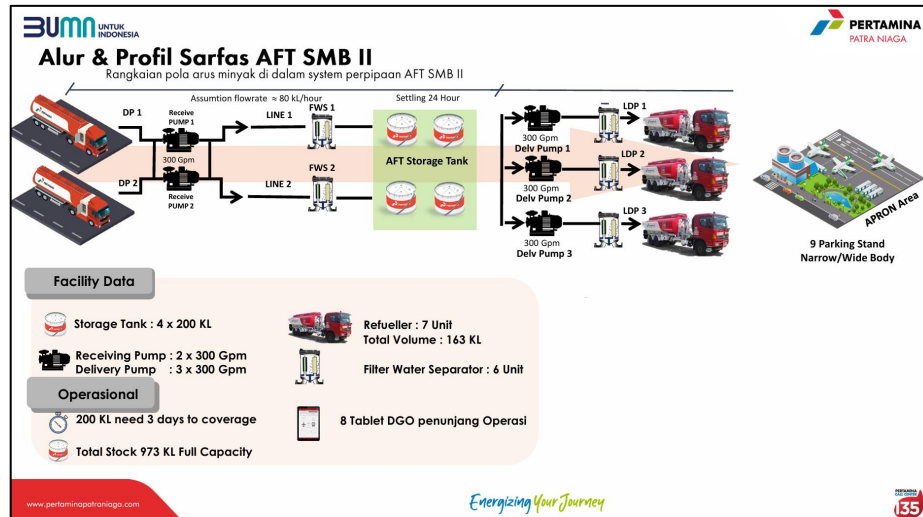
3. Distribution

Pada pengamatan ini kegiatan diawali dengan penyusunan penyaluran yang menyesuaikan kebutuhan operasional pengisian bahan bakar pesawat udara. Setelah rencana disusun dilakukan persiapan pemompaan dengan memastikan kesiapan pompa, jalur pipa dan unit *refueller* yang akan digunakan. Bahan bakar dialirkan dari tangki timbun melalui *delivery pump* menuju *refueller* untuk kemudian dilaksanakan proses pengisian langsung ke pesawat udara di area apron. Pada tahap ini peneliti mengetahui adanya *aviation fuel release statement* untuk menyatakan bahwa avtur yang disediakan telah memenuhi semua persyaratan kualitas dan spesifikasi yang diperlukan untuk digunakan oleh pesawat. Selama proses pengisian berlangsung dilakukan kegiatan monitoring untuk menjamin ketepatan volume, mutu produk dan keamanan operasional. Setelah pengisian selesai hasilnya dicatat melalui *entry data* penjualan yang berfungsi sebagai dasar laporan administrasi. Tahap distribusi ini diakhiri dengan evaluasi teknis untuk memastikan optimalisasi kinerja distribusi avtur pada penerbangan berikutnya.

AVIATION FUEL RELEASE STATEMENT		
No	: 076/PND520000/2024-53	
Date	: Aug 21, 2024	
Refer to Laboratory 202401375/PK/DPMA.1/VIII/2024 New Date: Aug 14, 2024 as attach from Balai Besar Pengujian Minyak dan Gas Bumi LEMIGAS, this is to certify that the here in under sample test of AVTUR product from :		
Location	: Fuel Terminal Pangkal Balam	
Tank No	: T002	
Batch No. & Date	: PBM T002/001 & AUG 06, 2024	
Reason of Lab. Test	: Soak Test Sample	
Have met latest issue of Def Stan 91-091 / specification and released to use, but before delivery to customers, Fuel Terminal and Airfield Depo must be ensure and check that product are : 1. Clear, bright and free from solid matter and un-dissolved water at ambient temperature. 2. Electrical conductivity not less than 70 pS/m and not more than 600 pS/m. 3. If doped with Static Dissipator Additive (Stadis 450) not more than 2.0 mg/liter. 4. Msep result within precision limits of the test method.		
The other of related document as follows : • Nota Pengiriman Corroh (NPC) No: 025/NPC/PND54A000/2024, Date: Aug 06, 2024 • Refinery Certificate of Quality COQ 0991/KP/48240/2024-S2, Jul 21, 2024 • Laboratory Test Report 202401375/PK/DPMA.1/VIII/2024 New Date: Aug 14, 2024 • Current Recertification Repeat (Test Report) : 058LAB-TKB/VIII/2024 • Current Recertification Repeat (NPC) : 028/NPC/PND54A000/2024 • Laboratory Test Report Repeat : R-01-202401375/PK/DPMA.1/VIII/2024 New		
This document must be treated and used as it proposed.		
Sr Supervisor Ops. Serv., Maint. & Asset		
 JEFMANSYAH		
Jefmansyah		
 Document has been reviewed and approved by Related Officer, therefore no wet sign needed. (Printed from Pertamina's electronic system).		
SF-134/2012-AVS Rev 0		

Gambar 4.3 Aviation Fuel Realese Statement
Sumber : Data Perusahaan, 2024

Keseluruhan alur kerja fungsi RSD di AFT SMB II menunjukkan integrasi yang sistematis dari penerimaan, penyimpanan hingga penyaluran bahan bakar. Setiap tahapan dilaksanakan dengan standar operasional dan mekanisme pengendalian mutu yang ketat sehingga dapat menjamin kelancaran, keandalan dan keselamatan dalam operasional distribusi bahan bakar penerbangan. Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai hubungan antar proses tersebut alur sistem distribusi avtur di AFT SMB II ditunjukkan pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Alur dan Profil Sarfas AFT SMB II

Sumber : Data Perusahaan, 2025

Sebagaimana terlihat pada gambar diatas alur distribusi avtur di AFT SMB II diawali dari proses penerimaan bahan bakar melalui *discharge point* (DP) yang disalurkan melalui *receiving pump* menuju *filter water separator*(FWS) untuk memastikan kualitas produk. Bahan bakar selanjutnya disimpan di tangki timbun untuk menjalani proses *settling*. Dari tangki timbun, avtur dipompa kembali menggunakan *delivery pump* menuju unit *refueller*, dan akhirnya disalurkan ke pesawat udara pada area apron. Skema ini menegaskan keterpaduan fungsi *receiving, storage, and distribution* (RSD) yang telah dijelaskan sebelumnya, serta memperlihatkan bagaimana mekanisme teknis mendukung kelancaran operasional pengisian avtur pada penerbangan.

4.2.2 Menghitung Beban Kerja dengan Metode FTE pada Fungsi RSD PT Pertamina Patra Niaga

Setelah menjelaskan alur proses kerja pada fungsi *Receiving, Storage, and Distribution* (RSD) tahap selanjutnya adalah menghitung beban kerja pegawai menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Perhitungan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara total jam kerja yang tercatat dengan jam kerja

efektif yang tersedia dalam satu tahun. Dengan demikian dapat dilihat apakah jumlah tenaga kerja yang ada sudah optimal, mengalami kelebihan atau justru kekurangan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.4 FTE Supervisor

F	Total Jam/Th	Jam kerja efektif/Th	FTE
1	2878	2808	1.025

Berdasarkan total jam kerja Supervisor adalah 2.878 jam per tahun dengan jam kerja efektif sebesar 2.808 jam per tahun sehingga diperoleh nilai FTE 1,025. Nilai FTE yang lebih besar dari 1 menunjukkan bahwa beban kerja Supervisor mengalami overload meskipun tingkat kelebihan beban kerja masih relatif kecil yaitu sekitar 2,5% di atas standar jam kerja normal.

Menurut Informan A-1 (*Manager Corporate Operation Service*) menyatakan bahwa Supervisor di SMB sebenarnya jumlahnya terbatas sehingga beban kerja menjadi relatif lebih berat. Walaupun nilai FTE tidak terlalu tinggi kondisi overload tetap ada karena banyak tugas koordinasi dan pengawasan lintas unit yang harus dijalankan. Hal ini sejalan dengan hasil perhitungan FTE yang menunjukkan nilai 1,025 menandakan adanya kelebihan beban kerja meskipun masih dalam kategori ringan.

Menurut Informan A-2 (*Junior Officer Corporate Operation Service*) menyatakan bahwa Jam kerja efektif Supervisor di SMB rata-rata 9 jam per hari sudah sesuai dengan ketentuan industri shift. Namun dengan keterbatasan jumlah orang setiap Supervisor harus menangani beban kerja lebih dari standar yang tersedia sehingga terkadang harus terlibat dalam hal-hal teknis.

Berdasarkan hasil wawancara Supervisor di SMB mengalami overload ringan akibat keterbatasan jumlah tenaga dan luasnya lingkup pengawasan meskipun jam kerja efektif sudah sesuai standar.

Tabel 4.5 FTE Junior Supervisor

F	Total Jam/Th	Jam kerja efektif/Th	FTE	Grand total FTE
1	3583	2808	1.276	2.581
2	3664	2808	1.305	

Berdasarkan nilai FTE Junior Supervisor masing-masing sebesar 1,276 dan 1,305 dengan Grand Total FTE 2,581. Nilai FTE yang lebih besar dari 1 menunjukkan bahwa kedua Junior Supervisor mengalami overload kerja di mana jam kerja aktual mereka melebihi jam kerja efektif tahunan. Grand Total FTE sebesar 2,581 menegaskan bahwa beban kerja yang ditanggung 2 orang Junior Supervisor setara dengan hampir 3 pegawai penuh sehingga diperlukan penyesuaian jumlah personel atau pembagian tugas agar beban kerja dapat lebih seimbang dan tidak menimbulkan risiko kelelahan maupun penurunan kinerja.

Menurut Informan A-2 (*Junior Officer Corporate Operation Service*) menyatakan bahwa jumlah Junior Supervisor yang tersedia saat ini hanya dua orang, padahal beban kerja mereka setara hampir tiga orang. Kondisi ini jelas menyebabkan overload yang cukup tinggi.

Menurut Informan A-3 (*Supervisor Receiving, Storage, and Distribution*) menyatakan bahwa jam kerja efektif memang 8 jam per hari, tetapi dua orang Junior Supervisor harus menangani banyak aktivitas termasuk pengawasan dan tugas teknis. Nilai FTE mereka di atas 1 menandakan beban kerja berlebih yang nyata.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa Junior Supervisor mengalami overload signifikan karena kekurangan manpower. Kondisi ini menuntut adanya tambahan

minimal satu orang agar beban kerja lebih seimbang dan risiko penurunan kinerja dapat dihindari.

Tabel 4 6 FTE CRO

F	Total Jam/Th	Jam kerja efektif/Th	FTE	Grand total FTE
1	2817	2808	1.003	12.320
2	2903	2808	1.033	
3	2856	2808	1.017	
4	2872	2808	1.022	
5	2869	2808	1.021	
6	2944	2808	1.048	
7	2823	2808	1.005	
8	2920	2808	1.039	
9	2879	2808	1.025	
10	2909	2808	1.035	
11	2935	2808	1.045	
12	2884	2808	1.027	

Berdasarkan nilai FTE untuk 12 orang CRO (*Certified Refueling Operator*) berada pada kisaran 1,003–1,048 dengan Grand Total FTE sebesar 12,320. Seluruh nilai FTE berada sedikit di atas angka 1 yang berarti semua CRO mengalami overload namun tingkat kelebihanannya relatif kecil dari standar jam kerja normal. Beban kerja yang ditanggung masih bisa dikategorikan overload ringan sehingga tidak terlalu membebani jika dikelola dengan baik.

Menurut Informan A-1 (*Manager Corporate Operation Service*) menyatakan bahwa CRO di SMB jumlahnya sudah sesuai grafik beban kerja. Walaupun FTE mereka sedikit di atas 1 kondisi ini masih bisa dikategorikan overload ringan dan tidak terlalu mengganggu.

Menurut Informan A-2 (*Junior Officer Corporate Operation Service*) menyatakan bahwa jam kerja CRO per hari rata-rata 9 jam dan beban kerja masih terkendali. CRO hanya melayani 3–4 pesawat per hari sedangkan kapasitas maksimal bisa sampai 8 pesawat.

Menurut Informan A-3 (*Supervisor Receiving, Storage, and Distribution*) menyatakan bahwa CRO masih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu standar. Overload memang ada jika dihitung FTE tetapi tidak terlalu besar dan masih bisa ditangani tanpa menimbulkan keterlambatan yang berarti.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa CRO tidak menjadi masalah utama. Mereka memang sedikit overload tetapi masih dalam kategori ringan sehingga tenaga CRO dianggap mencukupi.

Tabel 4.7 FTE PPP

F	Total Jam/Th	Jam kerja efektif/Th	FTE	Grand total FTE
1	3639	2808	1.296	3.914
2	3661	2808	1.304	
3	3692	2809	1.314	

Berdasarkan nilai FTE untuk tiga orang pegawai PPP masing-masing adalah 1,296, 1,304 dan 1,314 dengan Grand Total FTE sebesar 3,914. Nilai FTE yang semuanya di atas 1 menunjukkan bahwa setiap pegawai mengalami overload kerja yaitu bekerja sekitar 29%–31% lebih tinggi dari standar jam kerja normal. Jika dilihat dari rata-rata FTE per pegawai yang selalu melebihi 1 maka kebutuhan riil seharusnya adalah sekitar 4 orang pegawai agar beban kerja dapat terbagi secara seimbang tanpa menimbulkan overload pada masing-masing individu.

Menurut Informan A-1 (*Manager Corporate Operation Service*) menyatakan bahwa unit PPP terlihat kekurangan orang. Tiga orang pegawai menanggung beban kerja setara hampir empat orang penuh. Hal ini menyebabkan overload yang nyata dan berisiko terhadap kualitas pekerjaan.

Menurut Informan A-2 (*Junior Officer Corporate Operation Service*) menyatakan bahwa dalam kenyataannya ada sembilan jenis pekerjaan yang harus

diselesaikan ditambah pengolahan data sekunder. Satu orang saja sudah bekerja di atas kapasitas normal.

Menurut Informan A-3 (*Supervisor Receiving, Storage, and Distribution*) menyatakan bahwa PPP sering kewalahan ketika beberapa bridger datang bersamaan. Dengan hanya satu orang yang bertugas bongkar muat harus menunggu giliran atau dilakukan tanpa pengawasan penuh yang berisiko bagi keselamatan. Idealnya setiap shift ada dua orang agar pengawasan lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa PPP adalah unit dengan overload paling kritis. Setiap pegawai bekerja 29–31% di atas kapasitas normal sehingga kebutuhan riil seharusnya lebih dari tiga orang bahkan bisa mencapai enam orang agar beban kerja lebih seimbang.

Hasil perhitungan beban kerja menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) pada fungsi Receiving, Storage, and Distribution (RSD) di PT Pertamina AFT Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang menunjukkan bahwa secara umum terdapat kecenderungan overload kerja pada hampir semua unit. Kondisi ini terjadi karena keterbatasan jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak sebanding dengan volume tugas yang harus diselesaikan meskipun jam kerja efektif pegawai sudah sesuai dengan ketentuan industri shift yang berlaku.

Pada Supervisor nilai FTE sebesar 1,025 menunjukkan bahwa beban kerja berada sedikit di atas kapasitas normal. Hal ini mengindikasikan adanya overload ringan yang disebabkan oleh luasnya lingkup pengawasan serta keterlibatan Supervisor dalam tugas-tugas teknis yang seharusnya dapat didelegasikan. Wawancara dengan informan menegaskan bahwa meskipun nilai overload tidak terlalu tinggi kondisi

ini tetap berpotensi menurunkan kualitas kerja jika tidak diimbangi dengan dukungan staf tambahan.

Kondisi berbeda terlihat lebih jelas pada Junior Supervisor. Hasil FTE sebesar 1,276 dan 1,305 dengan Grand Total 2,581 menandakan adanya overload signifikan. Beban kerja dua orang Junior Supervisor setara hampir tiga orang penuh sehingga menimbulkan beban berlebih dalam hal pengawasan maupun keterlibatan teknis. Wawancara informan juga menekankan bahwa dengan hanya dua orang yang tersedia pengawasan sering terhambat ketika pekerjaan datang bersamaan. Hal ini memperlihatkan kebutuhan riil untuk menambah minimal satu orang Junior Supervisor agar beban kerja dapat terbagi lebih seimbang

Pada CRO (*Certified Refueling Operator*) nilai FTE berada pada kisaran 1,025–1,063 dengan Grand Total 12,487. Hal ini menunjukkan bahwa setiap CRO memang mengalami overload, tetapi dalam kategori overload ringan. Wawancara informan menguatkan bahwa kondisi CRO relatif stabil karena jumlah pekerja cukup seimbang dengan jumlah pesawat yang dilayani. Rata-rata CRO menangani 3–4 pesawat per hari dari kapasitas maksimal 8 pesawat sehingga meskipun nilai $FTE > 1$ beban kerja masih terkendali dan tidak menimbulkan risiko keterlambatan atau penurunan kualitas layanan.

Berbeda dengan CRO kondisi PPP menunjukkan masalah paling serius. Nilai FTE masing-masing pegawai berada pada rentang 1,296–1,314 dengan Grand Total 3,914. Hal ini berarti setiap pegawai bekerja 29%–31% di atas kapasitas normal sehingga beban kerja setara hampir empat pegawai penuh yang hanya ditangani oleh tiga orang. Informan menegaskan bahwa unit PPP kerap kewalahan terutama saat proses receiving dari beberapa bridger dilakukan bersamaan. Dengan

hanya satu orang yang bertugas terjadi penundaan bongkar muat atau bahkan risiko pengawasan yang tidak optimal. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kebutuhan riil PPP seharusnya mencapai 4 orang pegawai agar beban kerja dapat terbagi rata tanpa menimbulkan overload berlebihan.

Temuan ini memperlihatkan bahwa permasalahan utama bukan pada aturan jam kerja karena jam efektif di SMB sudah sesuai dengan standar industri shift yaitu 45 jam per minggu ditambah lembur maksimal 18 jam menurut Kemenaker tetapi pada keterbatasan manpower yang tersedia. Nilai FTE di atas 1 pada hampir semua fungsi menunjukkan bahwa pegawai bekerja melebihi kapasitas normal yang seharusnya. Jika kondisi ini dibiarkan, risiko kelelahan, keterlambatan pelayanan dan potensi penurunan kualitas kerja akan semakin besar.

Ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja antar posisi. Bagian PP&P dan Junior Supervisor mengalami overload karena kekurangan tenaga kerja tercermin dari nilai FTE yang melebihi standar ideal $\geq 1,00$ sedangkan CRO justru underload akibat aktivitas yang tidak maksimal. Kondisi ini memperlihatkan distribusi tenaga kerja yang belum proporsional di lingkungan RSD.

Jika dibandingkan dengan penelitian Fajriah & Sari (2022), hasil penelitian ini memiliki kesamaan yakni beban kerja pada fungsi RSD cenderung berlebih. Penelitian tersebut juga menemukan nilai FTE pada Supervisor dan PPP di atas batas ideal 1,28 sehingga direkomendasikan penambahan tenaga kerja. Penelitian ini memperkuat bukti tersebut dengan kondisi nyata bahwa PPP hanya diisi satu orang padahal idealnya dua orang untuk memastikan kelancaran proses receiving.

Sejalan dengan itu Widyaningrum et al. (2023) juga menemukan adanya gap tenaga kerja yang menyebabkan overload hingga berdampak pada kualitas hasil pekerjaan. Hal ini relevan dengan temuan di RSD PT Pertamina Patra Niaga di mana kekurangan pegawai pada PPP dan Junior Supervisor menimbulkan risiko keterlambatan distribusi dan berpotensi mengganggu keandalan operasional.

Penelitian Gusfiani & Bidiawati (2023) dan Winoto Hadi et al. (2022) menegaskan bahwa kekurangan tenaga kerja berdampak langsung pada keterlambatan penyelesaian tugas dan menurunkan kinerja. Hal ini terbukti di RSD khususnya pada aktivitas receiving di mana keterbatasan tenaga PPP mengakibatkan bongkar muat beberapa bridger harus menunggu giliran dan berpotensi menimbulkan risiko operasional.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penambahan tenaga kerja pada PPP dan Junior Supervisor sangat mendesak untuk mengatasi overload. Redistribusi beban kerja perlu dilakukan agar posisi CRO yang underload dapat dimanfaatkan lebih optimal. Hal ini sejalan dengan literatur terdahulu yang menekankan pentingnya evaluasi struktur kerja dan optimalisasi tenaga kerja berbasis metode Full Time Equivalent (FTE).

4.3 Output Penelitian Terapan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai beban kerja pada fungsi *Receiving, Storage, and Distribution* (RSD) di PT Pertamina Patra Niaga dengan metode *Full Time Equivalent* (FTE) ditemukan adanya ketidakseimbangan beban kerja antarposisi. PPP dan Junior Supervisor mengalami kondisi overload karena jumlah pekerja yang tidak mencukupi sedangkan CRO (*Corporate Refueling Operator*)

dan Supervisor masih dalam batas wajar karena volume pekerjaan berada di bawah kapasitas maksimal.

Output dalam penelitian ini berupa perhitungan beban kerja menggunakan metode FTE (Full Time Equivalent) pada setiap jabatan di Fungsi RSD untuk mempermudah pemahaman serta membandingkan antar jabatan penyajian dalam bentuk ini memberikan gambaran yang lebih sederhana, terstruktur, dan membantu manajemen dalam melakukan evaluasi secara lebih efektif.

1. Tabel Pivot

Dengan tabel pivot, data beban kerja dapat ditampilkan secara interaktif sehingga memudahkan pembaca maupun manajemen dalam melihat kondisi beban kerja berdasarkan periode tertentu maupun per jabatan. Melalui pivot table, misalnya dapat diketahui apakah pada bulan tertentu terjadi kondisi overload pada jabatan tertentu, atau sebaliknya masih dalam batas wajar. Penyajian ini tidak hanya memberikan ringkasan hasil, tetapi juga fleksibilitas untuk mengeksplorasi data sesuai kebutuhan evaluasi.

Row Labels	Sum of No	Sum of total jam kerja	Sum of jam penuh waktu	Sum of FTE
Pegawai Established	4	10125	8424	3.606
Gevandi S	1	3583	2808	1.276
Rachma Jati M	1	2878	2808	1.025
Sholihin SP	2	3664	2808	1.305
RO	78	35064	33696	12.487
Andi Pranata	4	2950	2808	1.051
Catur Sulistyono	11	2935	2808	1.045
Doso Kurnianto	6	2918	2808	1.039
Ikhwan Kurniawan	3	2933	2808	1.045
Iwan Sawika	12	2884	2808	1.027
Ngadeni	7	2986	2808	1.063
Rendio Halda	9	2879	2808	1.025
Rezi Satriawan	5	2916	2808	1.038
Rizki Fernandi	10	2925	2808	1.042
Toni Sukoco	2	2906	2808	1.035
Triyono	1	2909	2808	1.036
Wilpriadi	8	2923	2808	1.041
TAD	6	10992	8425	3.914
M Ali Wahyudi	2	3661	2808	1.304
Puguh Setiadje	1	3639	2808	1.296
Ruly Deviansyah	3	3692	2809	1.314
Grand Total	88	56181	50545	20.007

Gambar 4.5 Tabel Pivot
Sumber : Data Peneliti, 2025

Berdasarkan rekapitulasi pivot table di atas, total kebutuhan tenaga kerja yang dihitung melalui metode FTE mencapai 20,007. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja keseluruhan relatif seimbang dengan jumlah karyawan yang ada, meskipun terdapat variasi distribusi antar jabatan yang perlu diperhatikan untuk menjaga efisiensi operasional.

2. Tabel Marking

Tabel marking berikut disajikan untuk memberikan gambaran evaluasi beban kerja masing-masing karyawan berdasarkan nilai FTE. Pada bagian sebelah kanan tabel ditambahkan kolom kriteria dengan batas maksimum FTE sebesar 1,2. Hal ini berarti, apabila nilai FTE seorang karyawan $\leq 1,2$ maka beban kerjanya masih dianggap normal atau seimbang. Sebaliknya, apabila nilai FTE melebihi 1,2 maka karyawan tersebut dikategorikan mengalami overload, yaitu beban kerja melebihi kapasitas ideal. Dengan demikian, tabel ini tidak hanya menyajikan jumlah jam kerja, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi kondisi kelebihan beban kerja secara individual

FileHomeInsertDrawPage LayoutFormulasDataReviewViewHelpTeraBox

Tell me what you want to do

Cut

Copy

Format Painter

Paste

Format Painter

Clipboard

Times New Roman - 12

Font

Alignment

Number

Styles

Cells

Editing

AutoSum

Sort & Find & Filter & Select

Add-ins

Save to TeraBox

Share

T36

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	No	Nama Pekerja	Status Pekerja	Jan-25	Feb-25	Mar-25	Apr-25	May-25	Jun-25	Jul-25	Aug-25	Sep-25	Oct-25	Nov-25	Dec-25	Jumlah jam kerja	Status FTE		
2	1	Rachma Jati M	Pegawai Established	234	248	240	234	239	242	236	234	244	238	235	243	2867	2808	1.021	Optimal
3	1	Gervani S	Pegawai Established	330	267	248	337	246	286	328	334	294	324	274	315	3583	2808	1.276	Overload
4	2	Sholihin SP	Pegawai Established	294	323	295	276	309	332	334	279	304	286	308	324	3664	2808	1.305	Overload
5	1	Triyono	CRO	242	244	242	242	234	244	239	242	242	234	244	260	2909	2808	1.036	Optimal
6	2	Tori Sakoso	CRO	240	238	244	244	244	242	244	242	234	244	250	242	2906	2808	1.035	Optimal
7	3	Ikhwan Kurniawan	CRO	248	239	242	242	244	242	242	234	244	260	248	248	2933	2808	1.045	Optimal
8	4	Audi Prasata	CRO	242	236	234	244	238	235	254	240	250	242	275	260	2950	2808	1.051	Optimal
9	5	Rani Santawan	CRO	239	240	248	254	239	242	244	242	242	234	244	248	2916	2808	1.038	Optimal
10	6	Dono Kurnianto	CRO	248	254	248	239	242	236	234	244	238	235	250	250	2918	2808	1.039	Optimal
11	7	Ngadeti	CRO	275	240	239	260	248	254	240	250	242	250	244	244	2906	2808	1.063	Optimal
12	8	Wiprati	CRO	245	234	260	242	248	239	242	242	248	239	242	242	2923	2808	1.041	Optimal
13	9	Rendo Hilda	CRO	236	234	244	238	235	244	242	244	242	242	234	244	2879	2808	1.025	Optimal
14	10	Riki Ferandi	CRO	243	242	244	242	242	234	244	248	254	240	250	242	2925	2808	1.042	Optimal
15	11	Catur Sulistrono	CRO	239	242	242	244	242	242	234	244	244	260	248	254	2935	2808	1.045	Optimal
16	12	Iwan Samika	CRO	236	242	234	244	245	242	244	242	242	234	244	234	2884	2808	1.027	Optimal
17	1	Puguh Setiadije	PPP	317	328	334	294	324	328	330	267	248	337	246	286	3639	2808	1.290	Overload
18	2	M Ali Wahyudi	PPP	321	334	279	304	286	308	294	323	295	276	309	332	3661	2808	1.304	Overload
19	3	Rudy Deviansyah	PPP	295	276	309	332	321	334	337	246	286	328	334	294	3692	2808	1.315	Overload

Gambar 4.6 Tabel Marking
Sumber : Data Peneliti, 2025

Dengan demikian, melalui tabel marking dapat diketahui bahwa identifikasi beban kerja karyawan tidak hanya berhenti pada jumlah jam kerja, tetapi juga pada klasifikasi status normal atau overload. Adanya batas FTE maksimum 1,2 membantu memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara objektif, sehingga karyawan yang masuk kategori overload dapat segera diantisipasi melalui penyesuaian distribusi kerja maupun kebutuhan tambahan tenaga kerja