

Revitalisasi Kompetensi Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Cirebon

Competencies Revitalization Workforce Loading and Unloading at the Port of Cirebon

Eka Sukmawati ^a, Johaness O.W Hitalessy ^b, Achmad Hidayat ^c, Muchlis Imanullah Arief ^d

^{a,b,c,d} Balai Besar Pendidikan Penyebaran dan Ilmu Pelayaran, Jakarta, Indonesia

¹ sukmatieka62@gmail.com, ² alez_joe@yahoo.co.id, ³ 37dayat@gmail.com, ⁴ muchlisimanullaharief@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the competence and performance of the loading and unloading workforce to improve loading and unloading services at the Port of Cirebon. The research method uses qualitative methods through Importance Performance Analysis. Data collection techniques are direct observation, in-depth interviews, literature studies, focus group discussions, triangulation, documentation, and participation. The results of the study indicate that the performance of loading and unloading workers at the Port of Cirebon towards efforts to improve performance for unloading workers is currently considered not in accordance with the expectations of the Unloading Workers Cooperative and also service users, while the competencies possessed by unloading workers Loading at the Port of Cirebon has not been fully used to improve performance for the Unloading Workers at the Port of Cirebon, and also the facilities owned by the Port of Cirebon still need to be improved in order to obtain smoothness, speed, security and safety to support the loading and unloading of goods from and to ships at Cirebon Harbor.

Keywords : Revitalization; competence; port

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi dan kinerja tenaga kerja bongkar muat untuk meningkatkan pelayanan bongkar muat di Pelabuhan Cirebon. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif melalui *Importance Performance Analysis*. Teknik pengumpulan data yaitu secara observasi langsung, Wawancara mendalam, Studi Literatur, *Focus Group Discussion*, Triangulasi, dokumentasi, partisipatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kinerja dari TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon terhadap upaya peningkatan terutama pada kinerja untuk TKBM saat ini masih dinilai belum sesuai dengan yang harapan Koperasi TKBM dan juga pengguna jasa, sedangkan pada kompetensi yang dimiliki TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon belum sepenuhnya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dari para TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon, dan juga pada fasilitas yang dimiliki oleh Pelabuhan Cirebon masih sangat perlu untuk dilakukan penyempurnaan agar dapat menciptakan suasana yang lancar, cepat, aman dan selamat untuk mendukung dalam pelaksanaan proses bongkar muat barang dari akan menuju ke kapal di Pelabuhan Cirebon.

Kata kunci : Revitalisasi; kompetensi; pelayanan

A. Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan pelabuhan-pelabuhan di Indonesia, peneliti mencoba memberikan gambaran singkat mengenai salah satu pelabuhan di wilayah Jawa Barat yaitu Pelabuhan Kelas II Cirebon. Pelabuhan Cirebon adalah pintu gerbang ke kawasan industri yang luas dari Jawa Barat dan sebagian Jawa Tengah. Salah satu keunggulan utamanya adalah lokasi di sepanjang jalan dan kereta api jaringan utama yang berjalan di Jawa. Pelabuhan Cirebon merupakan pintu gerbang perekonomian Jawa Barat dan merupakan pelabuhan alternative bagi Pelabuhan Tanjung Priok, khususnya dalam melayani kegiatan perdagangan antar pulau.

Pelabuhan Cirebon memilikifasilitas container yard susun, terminal batubara seluas 5 hektar, aspal terminal dan tangki penyimpanan cair untuk kelapa sawit. Fasilitas dan peralatan di Pelabuhan Cirebon tersedia untuk melayani berbagai pelayanan kepelabuhanan yang meliputi stasiunradio pantai, jasa pandu dan tunda, kolam pelabuhan dan tempat tambat kapal, gudang, lapangan dan lapangan peti kemas, fasilitas bongkar muat barang dan hewan, air bersih untuk kapal dan kebutuhan umum di dalam lingkungan Pelabuhan, lahan untuk industri, bangunan dan ruang perkantoran umum, rumah sakit dan bank. Setiap harinya kurang lebih 6 (enam) sampai dengan 7 (tujuh) kapal tug boat yang menunda kapal tongkang yang membawa muatan pasir, kaolin (tanah liat) dan batubara serta crude palm oil (minyak sawit yang belum diolah menjadi minyak goreng), adapun fasilitas pelabuhan di Pelabuhan Cirebon untuk alur masuk dan keluar pelabuhan memiliki panjang 2500 m, lebar 70 m dan kedalaman -6.0 m. LWS, *Breakwater* panjang 1.051 m, Kolam memiliki luas 23.103 m² dengan kedalaman -3.0 s.d -6.0 m. LWS, dermaga memiliki panjang 1.051 m dengan kedalaman -3.0 s.d -6.0 m. LWS. Semakin banyaknya kegiatan di Pelabuhan Cirebon sudah seharusnya diikuti dengan peningkatan kompetensi tenaga kerja bongkar muat yang ada di Pelabuhan Cirebon, peneliti melihat

saat ini masih minimnya kompetensi yang dimiliki Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di miliki oleh Pelabuhan Cirebon.

Dalam hitungan dekade sudah terjadi beberapa perubahan paradigma pada transportasi khususnya laut, dari era konvensional hingga menjadi era yang kontainerisasi dan juga mekanisasi yang kesemuanya telah mengarah untuk efisiensi pengelolaan transportasi laut, baik yang dilakukan terhadap alat angkut itu ataupun pengelolaan pelabuhan. Dampak secara positif terhadap efisiensi yang diharapkan nantinya mampu menekan anggaran operasional dan juga distribusi yang nantinya dapat mempengaruhi harga jual untuk barang dan pada tingkat internasional yang diinginkan adalah komoditi ekspor Indonesia yang mempunyai daya saing hingga mencapai pasar global, namun pada sisi yang lain dampak modernisasi yang sangat dirasakan adalah yaitu adanya penurunan kebutuhan (TKBM) yang berada di pelabuhan yang secara matematis yaitu jumlah TKBM yang dimiliki saat ini saja mencapai lebih besar jika dibandingkan dengan yang sejarang dibutuhkan secara riil sehingga dapat dinilai sudah tidak proporsional. Ketidak seimbangan antara para TKBM dengan yang dibutuhkan secara actual di lapangan sangat mempengaruhi total hari kerja yang akan berdampak pada pendapatan/gaji dan juga pada kesejahteraan TKBM.

Keberadaan TKBM untuk membantu jalannya bongkar muat barang yang dilakukan di pelabuhan sangat diharapkan namun jumlahnya seharusnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan, untuk itu perlu dibuat adanya kesepahaman dari berbagai pihak dalam hal ini menciptakan pengurangan atau penambahan TKBM yang dilakukan secara terukur sehingga nantinya dapat menghasilkan jumlah ideal.

Selain permasalahan kompetensi sumber daya manusia di pelabuhan ini peneliti juga melihat dalam hal perekrutan sumber daya manusia yang berada di Koperasi TKBM dan melihat sertifikasi yang dimiliki sehingga pemahaman tentang tata cara membongkar atau memuat dari dan

kekapal dapat berjalan dengan baik dan tidak mengalami kendala.

Berkaitan dengan bongkar muat tak terlepas dari peralatan dan fasilitas yang digunakan, peneliti juga melihat untuk perawatan peralatan dan fasilitas pelabuhan yang digunakan untuk kegiatan bongkar muat masih sangat kurang sehingga kekhawatiran kegagalan dalam pengoperasian peralatan menjadi perhatian khusus peneliti dan hal ini ditujukan kepada para pengguna jasa di Pelabuhan Cirebon, dari semua rangkaian kegiatan diatas tentu saja diharapkan akan mencapai efektifitas dan efisiensi bongkar muat di Pelabuhan Cirebon.

Dalam perkembangannya posisi TKBM di Pelabuhan menjadi sangat penting, ini dapat dilihat dengan semakin banyaknya kapal-kapal nasional yang mulai memadati pelabuhan-pelabuhan di Indonesia sehingga sangat membutuhkan para tenaga kerja bongkar muat yang memiliki keahlian serta kehandalan dalam menggunakan alat – alat pada saat bongkar muat yang di Pelabuhan Cirebon di tahun 2020 dapat lebih memaksimalkan keberadaannya, saat ini pelabuhan utama Tanjung Priok sudah tidak dapat melayani kapal curah dan terjadi kepadatan antrian untuk melaksanakan kegiatan di sana sehingga kemungkinan Pelabuhan Cirebon akan dipilih sebagai pelabuhan alternatif kegiatan kapal-kapal curah.

Kondisi TKBM pada saat peneliti datang ke lokasi dan mendapatkan data awal di Pelabuhan Cirebon sebagai berikut : 1) Dilihat dari total TKBM serta Pola Pemerataan pembagian jam kerja. Jumlah TKBM di yang berada di Pelabuhan Cirebon saat ini telah mencapai sebanyak 148 orang yang didalamnya terdapat 7 kelompok kerja yang diantaranya 1 kelompok beranggotakan 12 orang, dan 4 kelompok kerja dengan anggota 6 orang serta 35 orang tenaga tambahan dengan pengelolaan alokasi tenaga kerja secara berjadwal gilir kerja. Penempatan jumlah pada setiap kelompok kerja untuk setiap terminal didasarkan pada perbandingan yang diperoleh dari volume kegiatan pada setiap pelabuhan. Pemerataan dalam

kesempatan kerja yang diatur bukan hanya melalui pada pembagian jam kerja tapi juga diperoleh berdasarkan hasil evaluasi tonase barang dari setiap kelompok yang akan dikerjakan oleh mereka, dengan demikian pada setiap regu kerja akan memperoleh kesempatan kerja dan juga pendapatan yang merata. 2) Pada Sistem pengupahan yang di miliki Pelabuhan Cirebon menerapkan pemberian dengan cara upah borongan berdasarkan tonase barang, prinsip upah/gaji borongan itu sendiri akan membuat lebih cepat dalam pelaksanaan bongkar muat di pelabuhan dan berjalan dengan lebih baik namun tetap memperhatikan keselamatan pekerja dan muatan, apabila dalam proses pekerjaan bongkar muat dapat diselesaikan lebih cepat maka para TKBM itu juga akan memperoleh upah/gaji yang lebih tinggi dari standar upah/gaji rata-rata dan upah/gaji borongan dapat disesuaikan dengan kondisi muatan yang ada dikapal, untuk muatan curah menggunakan alat mekanik berupa exavator maka upah yang diterima Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat adalah upah borongan, sedangkan untuk muatan general cargo seperti muatan dalam bentuk bag, pipa dan muatan tiang pancang serta alat konstruksi bangunan maka upah yang diterima Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat adalah upah harian. Penerapan sistem upah/gaji borongan ini dapat dijadikan motivasi TKBM untuk bekerja lebih rajin dan giat lagi, kondisi yang riil dari kinerja bongkar muat TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon saat ini telah memenuhi bahkan melampaui standar kinerja yang telah disepakati terkecuali untuk beberapa jenis barang tertentu yang memiliki sifat khusus seperti limbah barang berbahaya dan beracun. 3) Kesejahteraan untuk seluruh TKBM telah terdaftar setiap tahunnya untuk mendapatkan perlengkapan K3 yaitu berupa pakaian kerja, sepatu, helmet, kacamata, sarung tangan, masker, diberikan juga tunjangan hari Raya (THR) serta dapat diikutsertakan dalam program (BPJS) Ketenagakerjaan yang memiliki 4 (empat) komponen yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), juga Jaminan Perawatan Kesehatan (JPK), serta diberikan Jaminan Hari Tua

(JHT) namun juga mendapatkan Jaminan Kematian (JK), walaupun saat ini nilai dari santunan jaminan hari tua dan juga jaminan kematian masih dirasa relatif kecil, hal tersebut dikarenakan tidak adanya keseimbangan antara jumlah TKBM yang ada dengan kemampuan membayar premi sesuai standar upah minimum.

Pemetaan sementara Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Cirebon dikelompokkan menurut usia dan alokasi penempatan buruh di terminal-terminal sebagai berikut : Jumlah TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon yang hingga saat ini

telah terdaftar adalah sebanyak 143 orang, dari jumlah itu yang berusia 20 tahun hingga 30 tahun terdapat 45 orang, usia 31 tahun hingga 40 tahun adalah sebanyak 63 orang, usia 41 tahun hingga 50 tahun adalah sebanyak 15 orang. Berdasarkan pada Surat Keputusan Bersama antara Dirjen Hubla, Nomor UM. 008/41/2/DJPL-11. tanggal 29 Desember 2011, tentang Pembinaan dan Penataan Koperasi Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan. 2. Alokasi jam kerja TKBM. Jam kerja bongkar muat di Pelabuhan Cirebon ditetapkan setiap harinya menjadi 3 (tiga) shift sebagai berikut :

Tabel 1. Jam Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Cirebon

No	Uraian	Hari	
		Senin s.d Minggu	Jumat
Shift I		08.00-12.00	08.00-11.00
		12.00-13.00 (off)	11.00-13.00 (off)
		13.00-16.00	13.00-16.00
Shift II		16.00-20.00	16.00-20.00
		20.00-21.00 (off)	20.00-21.00 (off)
		21.00-24.00	21.00-24.00
Shift III		24.00-04.00	24.00-04.00
		04.00-05.00 (off)	04.00-05.00 (off)
		05.00-08.00	05.00-08.00

B. Kajian Pustaka

Secara umum, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Sastra, 2017). Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2007).

Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Sastra, 2017). Kinerja merefleksikan

seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. (Stephen, 2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan (Veithzal, 2008) menyebutkan kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya.

Hakekat pelayanan publik adalah pemberian layanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur negara sebagai abdi masyarakat. Karena itu kebijakan pemerintah, khususnya dalam peningkatan kualitas pelayanan publik, senantiasa harus memperhatikan tuntutan dan dinamika masyarakat dan terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu ciri keberhasilan suatu lembaga/instansi pemerintah (Handajani & Janto, 2014) .

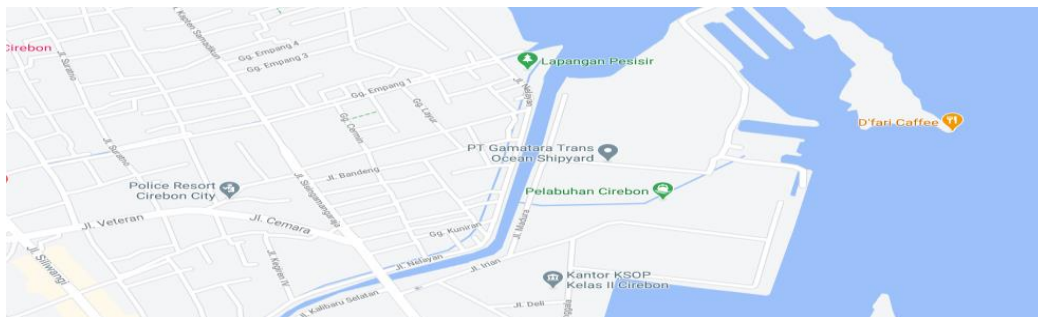
C. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode kualitatif melalui *Importance Performance Analysis*. Teknik pengumpulan data adalah observasi langsung, Wawancara Mendalam, Studi Literatur, *Focus Group Discussion*, Triangulasi, dokumentasi, partisipatori.

D. Hasil dan Pembahasan

Sejak ditetapkan Pelabuhan Cirebon menjadi Pelabuhan pusat perikanan pada saat

itulah beberapa instansi terkait ditempatkan di Wilayah Kerja Pelabuhan Cirebon dan sekitarnya, salah satunya instansi sektor Perhubungan Cq. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut langsung di bawah Kantor Wilayah, sedangkan secara Administrasi para Pegawai Negeri Sipil yang berada di Pos Kerja pembinaan dan bertanggung jawab kepada Kantor Administrator, yang mana sebenarnya bahwa Pos Kerja tidak di bawah Kantor Wilayah melainkan harus menjadi Pos Kerja/ Wilayah Kerja Kantor Administrator.



Gambar 2. Peta Pelabuhan Cirebon
Sumber : KSOP Cirebon

Dari bagan diatas dapat dilihat bahwa garis tebal menunjukkan wilayah kerja Pelabuhan Cirebon yang sesuai dengan PM.135 Tahun 2015 adalah Terminal Umum PT. Pelabuhan Tegar Indonesia yang terletak di Tarumajaya. Sedangkan untuk Pelabuhan lainnya secara administrasi berada langsung dibawah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Cirebon. Informan yang memberikan informasi pada penelitian ini adalah para pihak yang secara langsung memiliki kompetensi untuk memberikan informasi tentang kinerja pada proses bongkar

muat, kompetensi pada setiap TKBM serta kondisi pada fasilitas pelabuhan yang selalu digunakan dalam bongkar muat dalam hal ini yaitu Pelabuhan Cirebon. Keseluruhan informan yang memberikan informasi terkait kinerja pada proses bongkar muat, kompetensi yang dimiliki oleh TKBM serta kondisi fasilitas yang tedapat di pelabuhan yang digunakan dalam proses bongkar muat terutama Pelabuhan Cirebon yang dijadikan sebagai informan kunci pada penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Informan Kunci Penelitian

No	Posisi /Jabatan	Kompetensi
1	Kepala TKBM Muat A.	Merupakan representasi para TKBM sebagai tenaga operasional yang menghasilkan kinerja bongkar muat.
2	Kepala TKBM Muat B.	Merupakan representasi para TKBM sebagai tenaga operasional yang menghasilkan kinerja bongkar muat di Pelabuhan Cirebon.
3	Kepala TKBM Muat C.	Merupakan representasi para TKBM sebagai tenaga operasional yang menghasilkan kinerja bongkar muat di Pelabuhan Cirebon.

No	Posisi /Jabatan	Kompetensi
4	Kepala TKBM Muat D.	Merupakan representasi para TKBM sebagai tenaga operasional yang menghasilkan kinerja bongkar muat di Pelabuhan Cirebon.
5	Petugas Lala serta Kepelabuhan Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Cirebon	Memiliki kewenangan untuk pengaturan penggunaan dermaga dan fasilitas pelabuhan sebagai tempat kegiatan bongkar muat.
6	Pengguna untuk Jasa PBM	Mengetahui secara langsung kinerja bongkar muat yang dilakukan oleh TKBM di Pelabuhan Cirebon
7	Agen Pelayaran sekaligus sebagai Pelaksana Harian pada Koperasi TKBM Cirebon	Melakukan pelayanan administratif terhadap TKBM di Pelabuhan Cirebon yang diorganisasikan oleh Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat
8	Bagian Operasional untuk PBM	Petugas Perusahaan yang mengetahui secara langsung kinerja pada proses bongkar muat yang dilakukan oleh TKBM di Pelabuhan Cirebon

Sumber: diolah sendiri

Tabel diatas memperlihatkan bahwa informan kunci penelitian adalah para pihak yang secara langsung memiliki informasi yang memadai tentang kinerja pada proses bongkar muat, kompetensi pada setiap TKBM serta kondisi pada fasilitas pelabuhan yang selalu digunakan dalam bongkar muat dalam hal ini yaitu Pelabuhan Cirebon. Posisi atau jabatan para informan menggambarkan posisi dan jabatan yang berkaitan langsung dengan kinerja pada proses bongkar muat,

kompetensi pada setiap TKBM serta kondisi pada fasilitas pelabuhan yang selalu digunakan dalam bongkar muat dalam hal ini yaitu Pelabuhan Cirebon. Dengan demikian, sesuai dengan posisi atau jabatan serta kompetensi informan yang dijadikan informan kunci merupakan informan yang memiliki kelayakan untuk memberikan informasi yang selanjutnya digunakan pada penelitian ini.

Tabel 3. Topik dan Kategorisasi dari Wawancara tentang kinerja, Proses Pelaksanaan Seluruh Tugas oleh TKBM, Upaya dalam Peningkatan Kinerja oleh Koperasi, Evaluasi untuk Peningkatan Kinerja proses bongkar muat dan juga Kekuatan Internal untuk Peningkatan Kinerja pada Koperasi TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon

No.	Pelapor	Kinerja Tenaga Bongkar Muat saat ini	Koperasi Kerja Muat saat ini	Pelaksanaan seluruh tugas oleh Koperasi TKBM	Upaya dalam peningkatan kinerja oleh Koperasi TKBM	Evaluasi untuk peningkatan kinerja bongkar muat oleh Koperasi TKBM	Kekuatan Internal untuk meningkatkan kinerja dari Koperasi TKBM
1.	Kepala Muat A. TKBM	Saat ini sudah berjalan sangat baik, namun masih memerlukan beberapa fungsi Keselamatan, Keamanan dan juga Kebersihan Kerja yang belum diterapkan di Pelabuhan Cirebon.		Koperasi TKBM sudah melaksanakan tugasnya berdasarkan pada ketentuan yang ada	Bekerja sesuai dengan Standar Operasional prosedur (SOP) yang berlaku	Setiap tahun Koperasi TKBM selalu mengadakan Rapat Tahunan, sebagai bahan evaluasi	Koperasi TKBM Cirebon mempunyai sifat khusus dalam hal menangani kegiatan bongkar muat yang berada di pelabuhan
2	Kepala Muat B. TKBM	Kurang baik, karena ada beberapa TKBM yang masih kurang memperhatikan perlengkapan safety.		Sudah Cukup baik.	Koperasi TKBM masih melaksanakan pelatihan dan keterampilan yang berkaitan pada proses bongkar muat	Melakukan evaluasi dan penilaian pada saat setiap selesai melaksanakan kegiatan proses bongkar muat	Koperasi TKBM sangat diuntungkan karena tidak mempunyai pesaing yang berada di Pelabuhan Cirebon.

3	Kepala Muat C.	TKBM	Sudah Cukup baik	Sudah Cukup baik	Melengkapi dengan perlengkapan kerja serta Sertifikasi anggota TKBM	Belum diberikan evaluasi setelah pergantian kepada keppada saat ditetapkan pengurus yang baru	Pesaing tidak ada di pelabuhan
4	Mandor Muat D.	TKBM	Kurang baik	Kurang efektif	Memberikan alat pelindung diri Memberikan identitas pada buruh	Meningkatkan keselamatan dan keamanan kerja Peningkatan upah/gaji buruh	Kegiatan bongkar muat, harus menggunakan jasa Koperasi TKBM.
5	Petugas Lala serta Kepelabuhan Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Cirebon		Kurang baik	Belum efektif dan belum benar, sehingga dalam mencapai kesadaran untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan berkoperasi memerlukan beberapa peningkatan sesuai peraturan.	Meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan para buruh TKBM Melibatkan pada program BPJS terutama yang telah terdaftar dan aktif dalam koperasi	Belum terdapat evaluasi	Dijalankannya Iuran untuk setiap anggota yang berdampak positif untuk pendapatan terhadap koperasi tersebut
6	Pengguna Jasa PBM		Hamper efektif	Cukup baik	Meningkatkan jumlah personil buruh TKBM	Dirasa belum mempunyai evaluasi	Masih terdapat banyak dari jumlah personil buruh TKBM
7	Agen Pelayaran sekaligus sebagai Pelaksana Harian pada Koperasi TKBM Cirebon		Belum dirasa efektif	Cukup baik	Meningkatkan jumlah personil buruh TKBM	Dibekali dengan pendidikan dan juga pelatihan kepada seluruh TKBM	Diharapkan adanya pertemuan untuk setiap TKBM pada tiap tahun
8	Bagian Operasional untuk Perusahaan Bongkar Muat		Belum dirasa cukup baik dan belum memuaskan	Belum baik, sehingga dalam hal kesadaran untuk berkoperasi memerlukan peningkatan yang sesuai dengan ketentuan yang ada	Masih kurang perhatian dalam hal upaya meningkatkan kinerja	Belum adanya evaluasi menyeluruh	Mulai banyaknya beberapa anggota koperasi TKBM yang berusia produktif antara 25 hingga 30 tahun

Sumber: diolah sendiri

Dengan memperhatikan tabel yang terdapat diatas dapat kita ketahui bahwa untuk mengkategorikan sistem kinerja yang berada pada koperasi TKBM pada saat ini adalah 1) keselamatan, keamanan dan juga kebersihan kerja hingga saat ini belum diterapkan oleh semua anggota Koperasi serta 2) beberapa TKBM masih belum menggunakan perlengkapan alat keselamatan diri dalam bekerja. Sedangkan pada kategori dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh koperasi TKBM adalah bahwa 1) Koperasi TKBM belum dirasa optimal dalam melaksanakan tugasnya serta 2) kesadaran untuk terlibat dalam berkoperasi masih memerlukan peningkatan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Selanjutnya kategori dalam upaya untuk menggiatkan kinerja yang bisa dilakukan oleh suatu koperasi TKBM, adalah 1) dengan memberikan pelatihan - pelatihan

yang berhubungan erat dengan proses bongkar muat serta 2) membekali dengan perlengkapan pelindung diri dan juga sertifikasi anggota TKBM. Sedangkan pada kategori dari evaluasi peningkatan kinerja pada proses bongkar muat oleh koperasi TKBM adalah 1) masih memerlukan evaluasi pada kegiatan anggota Koperasi 2) evaluasi kegiatan yang ada dalam koperasi TKBM dilakukan secara berkala, dan kategori dari kekuatan secara internal dalam peningkatan kinerja dari koperasi TKBM adalah 1) ketersediaan Koperasi TKBM yang dijadikan sebagai wadah tenaga kerja serta 2) keharusan menggunakan jasa Koperasi TKBM memerlukan pembinaan oleh instansi yang berwenang. Hal ini dapat didukung dengan penelitian (HASIBUAN, 2021) menyatakan bahwa Tenaga Kerja Bongkar Muat dalam hal pelayanan belum berjalan secara efektif

karena masih ditemukan beberapa kendala di lapangan terkait prose bongkar muat tersebut.

Selanjutnya, kategori dari berbagai topik tentang kinerja dari koperasi TKBM saat ini, pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh koperasi TKBM, upaya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh koperasi TKBM, melalui evaluasi dalam meningkatkan kinerja pada proses bongkar muat yang dilakukan oleh koperasi TKBM serta kekuatan secara internal dalam peningkatan proses kinerja koperasi TKBM, merupakan salah satu bagian penting dari kesesuaian kinerja pada proses bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon sesuai dengan peraturan yang telah ada. Disamping itu, bagian penting lainnya dari beberapa kesesuaian kinerja pada proses bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon dengan peraturan yang

telah ada adalah merupakan kelemahan internal dalam hal peningkatan kinerja koperasi TKBM, perkembangan keanggotaan pada koperasi TKBM, pelatihan untuk setiap anggota koperasi TKBM, kekurangan yang juga harus dibenahi oleh koperasi TKBM serta kesimpulan yang singkat mengenai kinerja pada koperasi TKBM. Hal Ini sejalan berdasarkan pada penelitian menurut (Tabah, Said, & Arifin, 2020) ditinjau dari segi operasional (produktifitas dermaga) mengalami penurunan kinerja, dimana produktifitas hanya mencapai 10.86 B/S/H sedangkan standar yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI sebesar 20 B/S/H, dari segi pelayanan fasilitas, menunjukkan penurunan kinerja, dimana Waiting Time selama 28.29 jam.

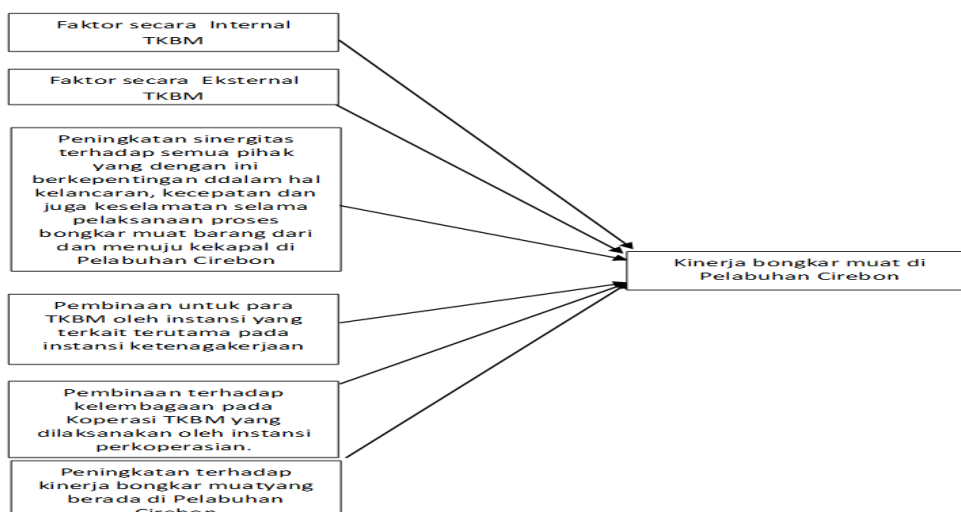
Tabel 4. Topik dan Kategorisasi untuk Menghasilkan Wawancara yang membahas Kelemahan secara Internal, Perkembangan untuk setiap Keanggotaan, Memberikan Pelatihan, serta Menemukan Kekurangan dan juga dapat Memberikan Kesimpulan mengenai Kinerja Koperasi TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon

No	Pelapor	Topik			
		Kelemahan secara Internal dalam upaya meningkatkan kinerja Koperasi TKBM	Perkembangan untuk setiap anggota Koperasi TKBM	Pelatihan bagi para anggota Koperasi TKBM	Kekurangan yang masih perlu dibenahi oleh Koperasi TKBM
1.	Kepala TKBM Muat A.	Pendidikan dan juga kompetensi sdm TKBM belum dirasa merata	Dalam melaksanakan kegiatan , Koperasi TKBM masih harus meningkatkan kompetensi dan keterampilannya		Terdapat beberapa kekurangan berupa system pemberian gaji/upah, fasilitas yang ada di dermaga, peralatan pelindung diri dan juga ketrampilan.
2	Kepala TKBM Muat B.	Umur yang rentan untuk resiko ditempat kerja masih banyak namun merupakan orang berpengalaman Belum merata pemberian pelatihan dan Pendidikan untuk semua anggota TKBM		Masih sedikit anggota TKBM yang telah mengikuti pelatihan dan keterampilan	Peralatan kerja pada proses bongkar muat, fasilitas yang ada di dermaga
3	Kepala TKBM Muat C.	Pekerja yang berpengalaman sudah banyak yang tua dan juga Pendidikan dari para pekerja masih rendah	Semua pekerja khususnya TKBM adalah merupakan anggota Koperasi	Baru diikuti hanya oleh sekitar 15 orang dari pekerja TKBM	Pendidikan dan juga pelatihan untuk pekerja
4	Kepala TKBM Muat D.	-Buruh masih kurang paham dalam hal keselamatan kerja -Masih rendah pendidikan	Kegiatan Koperasi TKBM memerlukan peningkatan		Setelah melaksanakan dan mengikuti kegiatan, kebersihan yang dilakukan di dermaga setelahnya belum mendapatkan perhatian sehingga Dermaga masih berdebu sehingga menimbulkan polusi udara
5	Petugas Lala serta Kepelabuhan Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Cirebon	Pemahaman buruh tentang keselamatan kerja dan pendidikan masih kurang.	Belum dipahaminya keberadaan koperasi yang memiliki keuntungan apabila menjadi anggota	Belum optimalnya anggota TKBM yang sudah mengikuti pelatihan	
6	Pengguna untuk Jasa Bongkar Muat	Ketepatan waktu setiap akan memulai kegiatan bongkar muat belum dapat terlaksana dengan baik			Penambahan jumlah buruh yang berkualitas
7	Agen Pelayaran sekaligus sebagai Pelaksana Harian pada Koperasi TKBM Cirebon	Masih kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang dimiliki			
8	Petugas Operasional untuk PBM	Masih kurangnya pelatihan yang dimiliki -Pelatihan belum diberikan ke semua seluruh anggota TKBM. -Pendidikan dan juga kompetensi TKBM masih belum merata.	-TKBM hingga saat ini belum menyadari betapa pentingnya koperasi. -Kegiatan pada Koperasi TKBM masih harus memerlukan peningkatan.	Masih sedikit anggota TKBM yang hingga saat ini telah mengikuti pelatihan.	Peralatan kerja pada proses bongkar muat, fasilitas yang berada di dermaga - Penyempurnaan pada peralatan kerja untuk bongkar muat. - Kebersihan dermaga masih belum mendapatkan perhatian oleh para TKBM

Berdasarkan tabel yang ada diatas maka dapat diketahui kategori dari kelemahan secara internal dalam hal peningkatan kinerja koperasi TKBM, dalam perkembangan keanggotaan koperasi TKBM, memberikan pelatihan kepada anggota koperasi TKBM, kekurangan yang masih harus dibenahi oleh koperasi TKBM serta kesimpulan yang singkat mengenai kinerja pada koperasi TKBM.

Keseluruhan kondisi faktual tentang kesesuaian pada kinerja yang terdapat dalam bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon dengan peraturan yang telah ada yang terdiri dari beberapa faktor internal TKBM dan juga faktor eksternal TKBM serta dalam usaha untuk peningkatan terhadap kesesuaian kinerja pada proses bongkar muat yang terdapat di Pelabuhan Cirebon dengan peraturan yang telah ada sebagaimana yang telah disebutkan diatas, maka dapat digambarkan pada model yang sederhana upaya dalam meningkatkan kinerja pada proses bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon. Dan dengan menggunakan seluruh hasil dari analisis tentang kesesuaian pada proses kinerja bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon dengan peraturan yang telah ada yang terdiri dari faktor secara internal TKBM dan juga faktor secara eksternal TKBM serta dalam usaha untuk peningkatan pada kesesuaian kinerja pada proses bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon dengan peraturan yang telah ada, maka model

sederhana dalam upaya peningkatan kinerja pada proses bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon adalah sebagaimana telah terlihat pada gambar yang berada di bawah ini. Berdasarkan penelitian oleh (NELSON, 2012) menyatakan bahwa pelatihan dan keterampilan yang dimiliki oleh TKBM sangat berpengaruh dalam hal kinerja pada bagian bongkar muat sehingga dalam proses bongkar muat dapat berjalan secara aman dan efisien. Selain itu didukung juga oleh penelitian oleh (Krisnawati, Sugandi, & Bijaksana, 2019) menurutnya bahwa kinerja tenaga kerja bongkar muat jauh dari harapan para pemakai jasa tenaga kerja tersebut sehingga dalam proses bongkar muat banyak mengalami kendala perlu diberikan kompetensi yang baik kepada para tenaga kerja bongkar muat agar dapat sepenuhnya meningkatkan kinerjanya dengan optimal. Di tambah lagi dengan penelitian (Hadi & Putri, 2016) bahwa menurut hampir 75% dari anggota tenaga kerja bongkar muat belum pernah mengikuti diklat dan mendapatkan kompetensi dalam menangani proses bongkar muat , ada beberapa yang telah mengikuti pelatihan namun tidak didukung oleh umur yang mereka miliki sekarang dimana umur tersebut adalah umur yang sudah tidak layak dalam bekerja sebagai tenaga kerja bongkar muat maka di dalam regu dan kelompok tenaga kerja bongkar muat tersebut untuk umur di bawah 35 tahun harus sudah mengikuti pelatihan.



Gambar 4. Model Sederhana Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Proses Bongkar Muat yang Berada di Pelabuhan Cirebon

Model di atas merupakan gambaran bahwa kinerja pada proses bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon merupakan kondisi yang sangat ditentukan oleh beberapa faktor baik secara internal TKBM dan juga faktor secara eksternal TKBM. Kondisi kinerja pada proses bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon sebagaimana merupakan kondisi yang ditentukan oleh faktor secara internal TKBM dan juga faktor secara eksternal TKBM, yang membutuhkan peningkatan sinergitas dari semua pihak yang sangat berkepentingan dengan proses kelancaran, kecepatan dan juga keselamatan dalam pelaksanaan kegiatan bongkar muat barang dari akan dan menuju ke kapal yang berada di Pelabuhan Cirebon, pembinaan TKBM yang dilakukan oleh instansi terkait terutama pada instansi ketenagakerjaan, juga pembinaan kelembagaan untuk Koperasi TKBM yang dilakukan oleh instansi perkoperasian. Pada gilirannya faktor secara internal TKBM dan juga faktor secara eksternal TKBM, merupakan beberapa faktor yang turut akan menentukan peningkatan pada kinerja bongkar muat yang berada di Pelabuhan Cirebon. Selanjutnya melalui hal tersebut, peningkatan sinergitas oleh semua pihak yang berkepentingan dengan proses kelancaran, kecepatan dan juga keselamatan dalam upaya pelaksanaan bongkar muat barang dari akan dan ke kapal yang berada di Pelabuhan Cirebon, pembinaan TKBM yang dilakukan oleh instansi terkait terutama pada instansi ketenagakerjaan, juga pembinaan kelembagaan untuk Koperasi TKBM yang dilakukan oleh instansi perkoperasian, dimungkinkan untuk menghasilkan peningkatan kinerja bongkar muat di Pelabuhan Cirebon.

E. Simpulan

Berdasarkan Narasumber (Informan Kunci) mengenai Kinerja Koperasi TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon: dilihat dari sisi kinerja bongkar muat yang dilakukan oleh TKBM sudah efektif. Seluruh anggota

TKBM seharusnya mengikuti dan mendapatkan pelatihan berkaitan dengan kegiatan yang berkaitan pada proses bongkar muat di Pelabuhan. TKBM yang berada di Pelabuhan Cirebon sudah dirasa mulai berjalan dengan baik, namun masih ada beberapa kekurangan yang harus dan perlu untuk dibenahi dan belum memenuhi standarisasi.

Dengan adanya penambahan beberapa personil buruh TKBM yang nantinya mampu meningkatkan kegiatan produktivitas serta dapat meningkatkan kedisiplinan para buruh TKBM yang terkait dengan waktu mulai kegiatan bongkar muat tersebut. Kinerja TKBM sudah dirasa cukup baik, namun tetap harus ditingkatkan keterampilan dan pelatihannya. Kinerja anggota TKBM hingga saat ini dirasa sudah cukup baik, namun harus tetap perlu ditingkatkan lagi baik dalam keterampilan nya serta peningkatan dalam pengupahannya. Peningkatan keterampilan TKBM sangat penting. Meningkatkan kedisiplinan untuk para anggota TKBM terkait dengan waktu mulai kegiatan bongkar muat

F. Daftar Pustaka

- Hadi, W., & Putri, D. R. (2016). Peningkatan Kompetensi Tkbm Pelabuhan Tanjung Priok Oleh Koperasi Hadi, W., & Putri, D. R. (2016). Peningkatan Kompetensi Tkbm Pelabuhan Tanjung Priok Oleh Koperasi Karya Sejahtera. *Logistik*, IX(1), 1–5. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/logistik/artic>. *Logistik*, IX(1), 1–5.
- Handajani, M., & Janto, Y. (2014). TINGKAT KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP PELAYANAN BONGKAR-MUAT BARANG PADA TERMINAL PETI KEMAS SEMARANG. *Jurnal Transportasi*, 15(1), 21–30.
- HASIBUAN, M. H. (2021). *EFEKTIVITAS PELAYANAN KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) DI PELABUHAN TELUK NIBUNG KOTA*

- TANJUNG BALAI SKRIPSI.
UNIVERSITAS SUMATERA
UTARA.
- Krisnawati, S., Sugandi, & Bijaksana, G. (2019). Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan Marunda Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik (JMBTL)*, 5(2), 267–282.
- NELSON, N. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bongkar Muat Barang Di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 3(1), 111359.
- Sastra, B. A. (2017). Pengaruh Komptensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JOM Fekon*, 4(1), 590–600.
- Stephen, R. P. (2006). *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi* (Edisi 3). Jakarta: Arcan.
- Tabah, M. T., Said, L. B., & Arifin, W. (2020). Evaluasi Tingkat Kinerja Pelabuhan Pantoloan Ditinjau Dari Aspek Kegiatan Bongkar Muat Petikemas Pasca Bencana Alam. *Jurnal Teknik Sipil MACCA*, 5(2), 153–166.
- Veithzal, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, 2007.: PT. Rajagrafindo Persada.