

**ANALISIS KINERJA TKBM (TENAGA KERJA BONGKAR MUAT)
TERHADAP HASIL *LOADING RATE* DI PELABUHAN BOOM BARU
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Diploma IV (D.IV)
Program Studi Transportasi Laut**



Oleh

**GIFHARI SULTAN SALEH
NIT. 130403191047**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV TRANSPORTASI LAUT
POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT
2023**

 	POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	: FR-PRODI-TL-25	
		Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
		Tgl. Revisi	: -	
		Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	
PERSETUJUAN MENGIKUTI SEMINAR SKRIPSI				

Nama : Gifhari Sultan Saleh
 NIT : 130403191047
 Program Studi : D-IV Transportasi Laut
 Judul : Analisis Kinerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) Terhadap Hasil Loading Rate di Pelabuhan Boom Baru Palembang

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan

Padang Pariaman, Juli 2023

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

NAZARWIN, SH., M.M

NIP. 196301151983031003

Riki Wanda Putra, M.Pd.

NIP. 198104072009121001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Transportasi Laut

ADHI PRATISTHA SILEN, S.ST., M.M.

NIP. 197911072002121001

 	POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	: FR-PRODI-TL-25	ii 
		Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
		Tgl. Revisi	: -	
		Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	
PENGESAHAN SKRIPSI				

**ANALISIS KINERJA TKBM (TENAGA KERJA BONGKAR MUAT)
TERHADAP HASIL *LOADING RATE* DI PELABUHAN BOOM
PALEMBANG**

Disusun oleh :

Gifhari Sultan Saleh

130403191047

Program Studi Transportasi Laut

Telah dipertahankan di depan penguji skripsi

Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

Pada tanggal, Juni 2023

Menyetujui :

Penguji I

Penguji II

JULIANDRI HASNUR,S.ST.Mar, M.M

NIP. 198107192009011001

LANGANDRIANSYAH DWI YATNO,SE

NIP. 197709092011011001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Transportasi Laut

ADHI PRATISTHA SILEN, S.ST., M.M.

NIP. 197911072002121001

 	POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	: FR-PRODI-TL-25	
		Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
		Tgl. Revisi	: -	
		Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	
PERNYATAAN KEASLIAN				

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gifhari Sultan Saleh
NIT : 130403191047
Program Studi : D-IV Transportasi Laut

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya tulis dengan

Judul : Analisis Kinerja TKBM (Tenaga Kerja
Bongkar Muat) Terhadap Hasil Loading Rate di
Pelabuhan Boom Baru Palembang

Merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali tema dan naskah yang saya nyatakan sebagai kutipan.

Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

Padang Pariaman, Juli 2023

Yang Menyatakan

materai

Gifhari Sultan Saleh
NIT. 130403191047

MOTTO

1. Ingatlah agar selalu meminta doa kepada kedua orang tua, karena jalan hidupmu adalah doa dari kedua orang tuamu.
2. Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat.
3. Dibalik semua kesusahan dan cobaan pasti ada sebuah kesuksesan dan kebahagiaan.
4. Kurnia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang berdasarkan pada ilmu pengetahuan
5. Allah selalu menjawab doamu dengan 3 cara. Pertama, langsung mengabulkan. Kedua, menundanya. Ketiga, menggantinya dengan yang lebih baik untukmu.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam halaman persembahan ini, penulis mempersembahkan skripsi yang telah penulis susun kepada:

1. Ayahanda Syafruan dan Ibunda Yulianti yang tercinta telah mendidik dan merawat sampai saat ini, selalu memberikan cinta, kasih sayang, dan doa restu serta dukungan yang tiada henti kepada anaknya.
2. Orang yang aku selalu sayangi adik-adikku Ibra Difo Ichsan Syafardan, M. Ridho Zikri dan M. Alfath Zikri yang selalu memberi semangat, kasih sayang dan perhatian kepada kakaknya serta doa sampai saat ini.
3. Hafifah Dwi Fitri seseorang yang selalu memberikan perhatian dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
4. Teman-temanku seperjuangan angkatan 4 Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang senantiasa saling memberikan semangat kebersamaan.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

ABSTRAK

Gifhari Sultan Saleh, 2023 NIT. 130403191047, “*Analisis Kinerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) Terhadap Hasil Loading rate di Pelabuhan Boom Palembang*”, Skripsi. Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, Pembimbing I: Nazarwin, Pembimbing II: Riki Wanda Putra.

Penelitian ini untuk mengetahui kinerja karyawan TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja.

Dalam penelitian ini digunakan sebuah pendekatan yang dikenal dengan pendekatan kualitatif, di mana pendekatan ini cenderung mengarah pada metode penelitian secara deskriptif (berupa kata-kata tulisan). Metode kualitatif adalah metode penelitian yang bersifat memberikan penjelasan dengan analisis. Metode ini bersifat subjektif, karena proses penelitian cenderung terfokus pada landasan teori.

Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan TKBM bekerja dengan hasil yang baik yaitu karyawan yang kinerjanya baik adalah pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sesingkat-singkatnya. Karyawan yang memiliki kecakapan pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik akan dengan mudah mengorganisir setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya yang kemudian diselesaikan tepat waktu. Semakin tinggi kuantitas kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka akan baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Gifhari Sultan Saleh, 2023 NIT. 130403191047, “*Analysis of the Performance of TKBM (Unloading Workforce) on the Results of Loading rate at Palembang’s Boom Port*”, Thesis. Marine Transportation Study Program, West Sumatra Shipping Polytechnic, Advisor: (I) Nazarwin (II) Riki Wanda Putra.

This study is to determine the performance of TKBM (Loading and Unloading Manpower) employees on the loading rate results at Boom Baru Port Palembang, the research method used is qualitative descriptive method, the data collection method used is interview, observation, and documentation. The dimensions used in this study are quality of work and quantity of work.

In this study, an approach known as a qualitative approach was used, where this approach tends to lead to descriptive research methods (in the form of written words). Qualitative methods are research methods that provide explanations by analysis. This method is subjective, because the research process tends to focus on theoretical foundations.

The results of this study show that the performance of TKBM employees works with good results, namely employees who perform well are employees who can complete work in the shortest time. Employees who have good prowess, knowledge and work skills will easily organize every job given to him which is then completed on time. The higher the quantity of work of an employee in completing a job, the better the performance of the employee.

Keywords: *Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan nikmat, taufiq, hidayah, dan ‘inayah-Nya, shalawat serta salam tetap tercurah atas nabi kita Muhammad SAW, keluarga beserta shahabat beliau. Puji Syukur Penulis panjatkan karena dengan pertolongan Allah SWT. Maka skripsi ini bisa diselesaikan.

Penulis ingin menyampaikan bahwa sebuah keberhasilan tidak terlepas dari campur tangan, bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala hormat dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Irwan, S.H,M M.Mar.E. selaku Direktur Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang telah memberikan fasilitas kepada kami untuk menyelesaikan studi kami.
2. Bapak Adhi Pratistha Silen, S.ST., M.M. sebagai Ketua Program Studi Transportasi Laut yang telah banyak memberi motivasi selama menempuh studi di Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.
3. Bapak Nazarwin, SH., M.M. dan Bapak Riki Wanda Putra, M.Pd. yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan kami dalam menyelesaikan penulisan skripsi kami.
4. Bapak/ibu Dosen dan Pengasuh serta Civitas Akademik Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang dengan sabar mendampingi penulis selama menjadi Taruna/i.
5. Bapak/ibu Direktur Perusahaan yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan praktek darat dan penelitian di Lembaga yang dipimpinnya.

6. Bapak Muhammad Ayyub yang telah membimbing penulis untuk mendapatkan informasi dalam melakukan penelitian di lapangan.
7. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah banyak membantu penulis, teriring doa Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan budi baik yang telah terpatri di sanubari penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat kekurangan untuk itu penulis mengharapkan masukan serta saran dari bapak/ibu pembaca guna perbaikan skripsi ini.

Padang Pariaman, Juli 2023

Gifhari Sultan Saleh
130403191047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian	4
E. Sistematika Penulisan	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritis	6
1. Optimalisasi	6
2. Bongkar Muat	7
3. Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)	12
B. Kajian Penelitian yang Relevan	16
C. Kerangka Pikir	17
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Jenis Penelitian	19
B. Waktu dan Tempat Penelitian	20
C. Sumber Data Penelitian.....	20

D. Teknik Pemilihan Informan	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Instrumen Penelitian	25
G. Teknik Analisis Data.....	27
H. Teknik Penyajian Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	28
B. Pembahasan.....	51
C. Keterbatasan Penelitian.....	54
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	16
--------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Pikir	18
4.1 Kantor IDT Trans Agency Palembang.....	43
4.2 Struktur Organisasi IDT Trans Agency	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Loading rate adalah rata-rata ton per jam proses bongkar muat batu bara ke kapal, atau disebut juga dengan kecepatan pemuatan. Dalam pengiriman barang tentu perlu diperhatikan kecepatan loading atau pemuatan karena setiap proses memuat batu bara ke kapal maksimal *loading rate* 1000m³/hrs. Dengan kecepatan loading maka akan diperoleh waktu yang singkat dalam pemuatan. Untuk meminimalisir waktu diharapkan kepada TKBM selalu memperhatikan kecepatan pemuatan batu bara ke kapal.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja TKBM meliputi, proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan dan lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan yang dilakukan, ketepatan kerja dan tingkat kemampuan dalam bekerja. Keseluruhan aspek-aspek dalam kinerja TKBM tersebut sangat berperan penting dalam pencapaian kinerja TKBM pada perusahaan tersebut.

Menurut keputusan menteri No. 35 tahun 2007 TKBM (tenaga kerja bongkar muat) merupakan semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat, orang yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan. Selanjutnya pengertian dari TKBM menurut keputusan menteri perhubungan (kemenhub) nomor KM 14 tahun 2000 adalah pekerja yang bekerja di lingkungan pelabuhan yang melakukan aktivitas bongkar muat barang.

Untuk meningkatkan efisiensi operasi di pelabuhan serta melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja bongkar muat, diperlukan system

monitoring tenaga kerja bongkar muat (TKBM). Sistem ini akan membantu dalam memantau dan merekam aktivitas TKBM di pelabuhan sehingga dapat dilakukan pengawasan terhadap waktu kerja, kehadiran, dan jumlah muatan atau cargo yang ditangani oleh pekerja bongkar muat.

Dalam industri pelayaran dan logistic, pekerjaan bongkar muat merupakan salah satu jenis pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus bagi para pekerjanya, kaitan antara TKBM terhadap *loading rate* sangat erat sekali karna mempengaruhi laju muat di pelabuhan, sehingga perlu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal serta professional dalam melakukan proses kegiatan bongkar muat di pelabuhan untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan

Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Demikian halnya dalam bongkar muat, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang handal agar kegiatan bongkar muat berjalan lancar sehingga karyawan dalam menjalankan pekerjaannya menjadi lancar.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja atau organisasi dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Namun dalam kenyataannya tidak selalu TKBM mendapatkan kinerja terbaiknya. Karena ada masalah-masalah atau konflik-konflik yang terjadi pada dalam diri TKBM. Perusahaan menginginkan TKBM selalu bekerja dengan menunjukkan profesional terbaiknya dalam bekerja. Jadi, jika kinerja

TKBM pada kegiatan proses bongkar muat dilakukan dengan baik, maka proses kegiatan bongkar muat akan tetap berjalan dengan baik.

Untuk memotivasi pekerja agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerja. Pemberian upah harus didasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja, maka akan timbul masalah - masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Pelabuhan Boom Baru Palembang merupakan salah satu pelabuhan yang turun temurun digunakan sebagai tulang punggung penggerak perekonomian di Palembang. Sebagai pelabuhan yang memegang peranan penting, maka perlu diperhatikan secara serius agar kinerja pelabuhan tetap terkendali sehingga pelayanan kepada masyarakat tetap optimal.

Sama dengan pelabuhan lain masalah yang terdapat di pelabuhan boom baru Palembang yaitu kinerja TKBM dikategorikan kurang baik hal ini disebabkan kurangnya pemahaman tentang kegiatan proses bongkar muat dipelabuhan. Masalah tersebut akan berdampak buruk terhadap produktivitas dan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat permasalahan ini dalam tugas akhir dengan judul

“ANALISIS KINERJA TKBM (TENAGA KERJA BONGKAR MUAT) TERHADAP HASIL *LOADING RATE* DI PELABUHAN BOOM BARU PALEMBANG”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, diperlukan pemfokusan perhatian pada penelitian agar diperoleh kesimpulan yang benar untuk diteliti. Cakupan masalah dibatasi pada kinerja karyawan pada perusahaan bongkar muat di pelabuhan. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang?
2. faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang?
3. Upaya apa yang dilakukan pihak perusahaan untuk menunjang kinerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengevaluasi Kinerja karyawan TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang.

2. Untuk Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Nilai yang terkandung dari suatu penelitian tidak terlepas dari besarnya manfaat yang akan di peroleh dari penelitian itu. Dengan adanya penelitian ini manfaat yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Digunakan sebagai landasan atau dasar bagi pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan manfaat bagi masing-masing pihak, yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi Kampus

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui tentang kinerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang.

- b. Masyarakat

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat jadi masukan bagi masyarakat khususnya para kinerja karyawan TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang.

c. PT Pelabuhan Boom Baru Palembang.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Analisis

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer karangan Peter Salim dan Yenni Salim (2002) menjabarkan pengertian analisis sebagai berikut:

- a. Analisis adalah penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, penelaahan bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.
- b. Analisis adalah proses pemecahan masalah (melalui akal) ke dalam bagian-bagiannya berdasarkan metode yang konsisten untuk mencapai pengertian tentang prinsip-prinsip dasarnya.
- c. Analisis adalah penjabaran (pembentangan) sesuatu hal, dan sebagainya setelah ditelaah secara seksama.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia karangan Suharso dan Ana Retnoningsih (2005), analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musabab, duduk perkara dan sebagainya).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian analisis ialah kemampuan memecahkan atau menguraikan suatu materi atau informasi menjadi bagian atau komponen sehingga dapat diketahui ciri atau tanda tiap-tiap bagian komponen yang akan dibahas.

2. Kinerja

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2004:67), yang menyatakan bahwa:

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja yang diberikan oleh Veithzal Rivai (2005:15), sebagai berikut:

“Kinerja pegawai adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam

suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Teori yang membahas kinerja dalam sebuah organisasi dikenal sebagai teori organisasi. Teori organisasi ini membahas tentang bagaimana sebuah organisasi menjalankan fungsi dan mengaktualisasikan visi dan misi organisasi tersebut. Selain itu, di pelajari bagaimana sebuah organisasi mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang di dalamnya maupun lingkungan kerja organisasi tersebut.

a. Pengukuran Kinerja

Ada beberapa pengukuran kinerja menurut Gomes (2003:134) adalah sebagai berikut:

Indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work* : Jumlah kinerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* : Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

- 7) *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Sedangkan menurut T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- 1) *Prom Quality of work* (Kualitas Kerja)
- 2) *Promptness* (Ketepatan Waktu)
- 3) *Initiative* (Inisiatif)
- 4) *Capability* (Kemampuan)
- 5) *Communication* (Komunikasi)

Kalau ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah menumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang pegawai. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu: Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).
 - 2) Faktor Lingkungan Organisasi: Faktor lingkungan kinerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.
- c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan

Dalam menghadapi era globalisasi persaingan antar perusahaan akan semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan adalah kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan akan dituntut agar dapat lebih selektif dalam memilih SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. Betapa pentingnya kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, dan merupakan wujud perhatian serta pengakuan perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja.

Peningkatan kompetensi memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi diberikan secara tepat dan peningkatan

kompetensi dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik produktivitas kerja meningkat dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan maka hal ini akan mempertimbangkan adanya kecenderungan semangat kerja yang tinggi dan juga meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi dapat dibagi sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal diartikan sebagai faktor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan iklim kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan ke arah pencapaian tujuan. Adapun faktor-faktor internal antara lain:

- a) Sumber daya (*Resources*) merupakan masukan-masukan keuangan, fisik, manusia, teknologi dan penerangan dari organisasi/lembaga tersebut.
- b) Struktur internal sebagai struktur dan proses-proses yang diadakan untuk bekerjanya organisasi/lembaga tersebut dan bagi pemeliharaannya.
- c) Kepemimpinan. Kepemimpinan itu menunjukkan pada kelompok orang yang secara aktif berkecimpung dalam perumusan doktrin dan program suatu organisasi atau lembaga tersebut dan yang mengarahkan dengan lingkungan.

2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal atau lingkungan luar suatu organisasi adalah semua kekuatan yang berada di luar batas suatu organisasi, yang relevan dengan kegiatan organisasi dan dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan organisasi.

3. Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

Dalam PM No 60 Tahun 2014 ayat 3 dan 4 dijelaskan tenaga kerja bongkar muat harus memiliki kompetensi di bidang bongkar muat yang dibuktikan dengan sertifikat. Selanjutnya tenaga kerja bongkar muat berasal dari badan usaha yang berbentuk badan hukum Indonesia yang meliputi perseroan terbatas, koperasi dan yayasan. Tenaga kerja bongkar muat (TKBM) adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan. Penyedia jasa bongkar muat adalah perusahaan yang melakukan kegiatan bongkar muat (*stevedoring*, *cargodoring* dan *receiving/delivery*) dengan menggunakan tenaga kerja bongkar muat (TKMB) dan peralatan bongkar muat.

TKBM adalah merupakan salah satu jenis TKLHK. Lebih spesifik lagi, TKBM adalah salah satu bentuk hubungan hukum atau perjanjian melakukan pekerjaan melalui pemborongan (paket) pekerjaan yang notabene bukan hubungan kerja, sehingga tidak di-cover dalam UU Ketenagakerjaan. Peraturan dan ketentuan mengenai TKBM tersebut sejak awal –memang– diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan sebagai bagian dari pelaksanaan ketentuan mengenai Kepelabuhanan (saat ini PP No. 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan, pengganti dari PP No. 69 Tahun 2001). Dalam Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 14 Tahun

2002 (“Kepmenhub”) disebutkan, bahwa TKBM adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan (Pasal 1 angka 16 Kepmenhub). Para TKBM ini bernaung di bawah Koperasi TKBM yang dulunya diwadahi dengan Yayasan Usaha Karya (YUKA).

Tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Yang memiliki peran pokok dalam pencapaian kinerja kegiatan bongkar muat dari dan ke kapal di Pelabuhan Boom Baru Palembang serta gambaran umum tentang sumber daya manusia (SDM) yang sangat berperan pada seluruh aktivitas di Pelabuhan Boom Baru Palembang, pada dasarnya Tenaga kerja bongkar muat (TKBM) bagian yang tak terpisahkan dari sumber daya manusia di pelabuhan secara umum karena fungsi dan perannya di pelabuhan lebih spesifik dibidang bongkar muat.

Dalam pelaksanaan kegiatan bongkar muat, aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan dan lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan yang dilakukan, ketepatan kerja dan tingkat kemampuan dalam bekerja.

Dari pengamatan awal praktek selama di Pelabuhan Boom Baru Palembang. Kaitan TKBM (tenaga kerja bongkar muat) terhadap hasil *loading rate* ialah TKBM tidak dapat setiap hari bekerja dan harus menunggu giliran bekerja sesuai dengan kelompok kerjanya. Ini berhubungan dengan jumlah kapal yang sandar didermaga, dimana jika kapal semakin banyak yang melakukan bongkar muat maka akan semakin cepat perputaran giliran kerja tersebut. Sebaliknya apabila kapal yang

sandar di dermaga dan melakukan kerja bongkar muat sedikit, maka perguliran tenaga kerja akan semakin lama, dimana diketahui *loading rate* ini merupakan kecepatan pemuatan dan pembongkaran pemuatan dari/ke kapal, untuk itu diharapkan kepada TKBM di Pelabuhan Boom Baru Palembang untuk menambah jumlah SDM-nya karena melihat banyaknya kapal yang sandar di dermaga semakin banyak dan kurang tenaga kerja bongkar muatnya. Dan diharapkan kepada seluruh TKBM di Pelabuhan Boom Baru Palembang bekerja sesuai dengan standar operasional kerja dan bekerja dengan seefisien mungkin dan menunjukkan keprofesionalannya dalam bekerja.

Keseluruhan aspek-aspek dalam kinerja karyawan tersebut sangat berperan dalam pencapaian kinerja karyawan bagian *bahandle*, dimana hasil kerja yang dicapai adalah merupakan tingkat pencapaian kerja karyawan dalam bongkar muat sehubungan dengan perencanaan dan pengawasan yang dilakukan. Karena perencanaan dan pengawasan yang tidak efektif akan mengakibatkan kendala- kendala antaran lain: sering terjadi penundaan yang mengakibatkan banyaknya waktu terbuang tanpa melakukan pekerjaan sehingga *through put* dermagamenjadi rendah pula, rendahnya pemanfaatan sumber-sumber daya dermaga serta rendahnya output kapal yang dapat mengarah kepada kapal lebih lama.

Selain itu, tingkat pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan kegiatan bongkar muat akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas

pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul juga harus dimiliki oleh karyawan.

Definisi dimensi-dimensi terhadap lima dimensi spesifik dari kinerja karyawan. Parasuraman dkk (dalam Tjiptono dan Chandra, 2011:198) sebagai berikut:

- a. *Reliability* (kehandalan), yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan. Kinerja harus sesuai dengan harapan pelanggan yang berarti ketetapan waktu, pelayanan yang sama untuk semua pelanggan tanpa kesalahan, sikap simpatik dan akurat yang tinggi.
- b. *Responsiveness* (daya tanggap), yaitu kemampuan para karyawan pelabuhan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (*responsif*) dan tepat kepada para pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas. Membiarkan pelanggan menunggu tanpa adanya suatu alasan yang jelas menyebabkan persepsi yang negatif dalam kualitas pelayanan.
- c. *Assurance* (jaminan), adanya kepastian yaitu pengetahuan, kesopansantunan dan kemampuan para karyawan perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada pelayanan.
- d. *Empathy* (empati), yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individu atau pribadi yang diberikan kepada para pelanggan dengan berupaya memahami keinginan konsumen. Dimana suatu perusahaan diharapkan memiliki pengertian dan pengetahuan tentang pelanggan serta memahami kebutuhan pelanggan secara spesifik.

Kinerja karyawan juga dapat dievaluasi dengan membandingkan nilai aktual dari standar indikator kinerja dimana hal akan merefleksikan kepuasan sebagai tujuan ekonomi pelabuhan. Dalam lingkungan yang kompetitif penambahan biaya dan waktu ketika di pelabuhan merupakan hal-hal yang menentukan pengguna pelabuhan dalam memilih pelabuhan. Pelabuhan dapat menurunkan waktu dan biaya dengan mengurangi kargo berada di pelabuhan, hal ini merupakan salah satu peningkatan kualitas kinerja di pelabuhan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Landasan penelitian terdahulu digunakan untuk menunjang data yang mendukung serta sebagai perbandingan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Hasil yang telah diperoleh dari penelitian terdahulu menggunakan dua hasil penelitian yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian saat ini. Berikut terdapat hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tata letak berdasarkan alat dan metode analisisnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1.	Matius Eka Pratama, Ekka Pujo A. A, dan Iful Novianto	2017	Analisis Persepsi Masyarakat terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Bagian Administrasi Kemasyarakatan dan	Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisa Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Pemerintah Khususnya Bagian

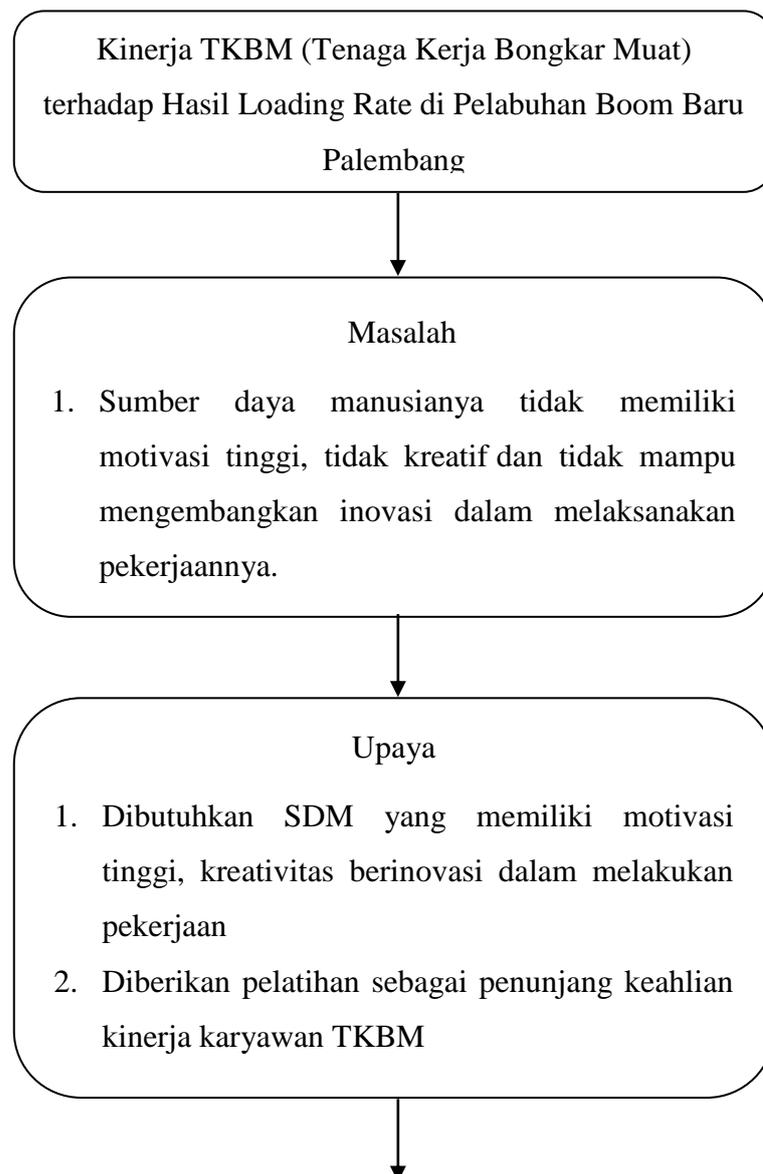
			Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kabupaten Simalungun.	Administrasi Kemasyarakatan dan Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kabupaten Simalungun
2.	Vidya Selasdini, Larsen Barasa, dan Wartono	2018	Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi di PT. Pelindo III Cabang Tg. Emas Semarang).	Ada Hubungannya atau Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Atas Kepuasan Pelanggan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terlihat bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki kaitan yang sama dengan peneliti yaitu, meneliti tentang kinerja TKBM terhadap hasil *loading rate*. Perbedaan penelitian ini lebih fokus terhadap masalah yaitu kinerja TKBM terhadap hasil *loadingrate* pada perusahaan bongkar muat di pelabuhan.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian adalah suatu konsepsi penelitian yang menyajikan hubungan yang diperkirakan akan terjadi dan diperoleh dari hasil penjabaran tinjauan pustaka. Setelah penulis melakukan tinjauan pustaka, maka berdasarkan uraian kepustakaan tersebut penulis menyajikan konsep yang paling sesuai yang berkaitan untuk digunakan dalam pemecahan masalah penelitian. Oleh karena itu penulis menyajikan konsep penelitian melalui kerangka Berpikir Penelitian

yang berkaitan dengan judul “Analisis Kinerja TKBM (tenaga kerja bongkar muat) terhadap hasil *loading rate* di Pelabuhan Boom Baru Palembang”.



Hasil:
Kinerja Karyawan TKBM terhadap Hasil *Loading*
Rate Berjalan dengan Baik dan Optimal

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir