

Kompetensi TKBM Dalam Mewujudkan Pelayanan Bongkar Muat yang Lebih Efisien dan Efektif di Pelabuhan Cirebon

DOI: <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v5i1.1825>

Simon Gultom*, Sarinah Sihombing, Irwan Chairuddin, David Pandapotan Sirait, Yosi Pahala, Aswanti Setyawati, Primadi Candra Susanto

Fakultas Manajemen dan Bisnis Institut Transportasi dan Logistik Trisakti
Jl. IPN No.2 Cipinang Besar Selatan Jakarta Timur

*Email Korespondensi : gultom.simon.s3@gmail.com

Abstract - TKBM (workers who work for loading and unloading in port) really need training and understanding of the importance of safety and security to support activities and improve the safety of workers at the port. Port Basic Safety and Security Training or PBSST needs to be carried out on an ongoing basis. Therefore, ITL Trisakti lecturers are encouraged to implement PkM (community service) in the form of TKBM competencies. The purpose of this PkM is so that the TKBM in the Cirebon port can improve safety and security in working effectively and efficiently. The method used in this PkM is counseling with the following materials: 1). TKBM Productivity Management, 2). Work Motivation, 3). OHS Management System in Ports, 4). Mood Manage at Work, and 5). Conflict Management. The concept is that PBSST knowledge in TKBM will improve operations and increase loading and unloading productivity. From the results of this PkM, there was a significant increase in TKBM knowledge before the training was held compared to after the training, by conducting an independent sample *t* test. And the results of discussions with the Port Management show that there is a need for continuous improvement of TKBM competencies through socialization and training which will have an impact on improving port service performance.

Keywords: TKBM Competence, Work Safety, TKBM Performance.

Abstrak - TKBM atau pekerja yang bekerja di lingkungan pelabuhan sangat memerlukan pelatihan dan pemahaman tentang pentingnya keselamatan dan keamanan guna mendukung kelancaran kegiatan serta peningkatan keselamatan para pekerja di Pelabuhan. *Port Basic Safety and Security Training* atau PBSST perlu dilaksanakan secara berkelanjutan. Oleh karena itu dosen ITL Trisakti terdorong untuk melaksanakan PkM dalam bentuk pelatihan kompetensi kepada TKBM. Tujuan dari PkM ini adalah agar TKBM yang ada di pelabuhan Cirebon dapat meningkatkan keselamatan dan keamanan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Metode yang digunakan dalam PkM ini adalah kegiatan penyuluhan dengan materi : 1). Manajemen Produktivitas TKBM, 2). Motivasi Kerja, 3). Sistem Manajemen K3 di Pelabuhan, 4). *Mood Manage* dalam Bekerja, dan 5). Manajemen Konflik. Konsepnya adalah dengan meningkatnya pengetahuan PBSST pada TKBM akan meningkatkan kelancaran operasional dan meningkatkan produktifitas bongkar muat. Dari hasil PkM ini didapat peningkatan pengetahuan TKBM yang *significant* sesudah diadakan pelatihan dibanding sebelum pelatihan dengan melakukan uji beda *independent sample t test*. Dan dari hasil diskusi dengan pihak Manajemen Pelabuhan menunjukkan bahwa perlunya peningkatan kompetensi TKBM secara terus menerus melalui sosialisasi dan pelatihan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pelayanan pelabuhan.

Kata kunci: Kompetensi TKBM, Keselamatan Kerja, Kinerja TKBM.

I. PENDAHULUAN

Semakin banyaknya kegiatan di Pelabuhan Cirebon sudah seharusnya diikuti dengan peningkatan kompetensi tenaga kerja bongkar muat yang ada di Pelabuhan Cirebon, (Sukmawati et.al, 2020). Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan salah satu bagian

dari pekerja yang perlu mendapat perhatian karena proses kerja yang mereka lakukan banyak mengandung potensi risiko bahaya terhadap kecelakaan dan kesehatan, salah satunya ialah potensi bahaya fisik. Kegiatan di pelabuhan bukanlah tanpa risiko (Naim, 2020) oleh karenanya, para Pelaksana TKBM harus memahami penerapan budaya K3. Selanjutnya, Pekerja bongkar muat yang memiliki sikap positif terhadap K3 cenderung akan sadar untuk berperilaku aman karena dia sepenuhnya menerima aturan-aturan dan budaya K3 yang harus dipenuhi agar tercipta keselamatan kerja (Naim, 2020). Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Krisvin, 2014) menyatakan bahwa Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Samarinda diwajibkan untuk menggunakan alat pelindung kerja guna menghindari kecelakaan kerja yang bisa saja terjadi di lokasi kerja. Karena alat pelindung diri merupakan pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pemeliharaan kesehatan kepada tenaga kerja bongkar muat berupa jaminan sosial bagi tenaga kerja, dimana setiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan akan keselamatan diri mereka. Jaminan sosial tersebut dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan Kesehatan.

Hal ini sejalan dengan (Robbins & Judge, 2012) mengatakan bahwa evaluasi kinerja mempunyai sejumlah tujuan dalam organisasi, dengan memberikan masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja. Evaluasi itu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi itu berfokus pada keterampilan dan kompetensi karyawan yang dewasa ini tidak memadai tetapi melalui program ini, dapat dikembangkan untuk diperbaiki. Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur kesahihan program seleksi dan pengembangan.

Menurut (Colquitt et al., 2012) terdapat tiga kategori yang menentukan “Good Performer” yaitu 1. Task Performance meliputi perilaku-perilaku karyawan yang berkontribusi langsung dalam mentransformasikan sumber daya-sumber daya organisasional kedalam barang-barang atau jasa-jasa yang diproduksi organisasi. 2. Citizenship Behavior adalah kegiatan-kegiatan karyawan yang bersifat sukarela yang dapat atau tidak dapat diberikan penghargaan namun berkontribusi kepada organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari rancangan suatu pekerjaan. 3. Counterproductive Behavior adalah perilaku-perilaku karyawan yang secara sengaja menghalangi atau menunda pencapaian tujuan organisasional. Dari tiga kategori penentu kinerja yang baik di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian hasil kerja karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya tidak terlepas dari perilaku karyawan tersebut dalam memandang sebuah pekerjaan, jika karyawan sudah memiliki sikap atau pandangan yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka secara otomatis karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang buruk, hal sebaliknya jika karyawan tersebut berpikir positif atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaannya, sehingga kinerjanya pun menjadi baik. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh pengetahuannya dan keahliannya, tapi bagaimana sikap dan perilaku karyawan tersebut juga sangat menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian (Sukmawati et.al, 2020) menyatakan bahwa : 1. Kinerja bongkar muat Pelabuhan Cirebon terhadap upaya peningkatan kinerja Tenaga Kerja Bongkar muat di Pelabuhan Cirebon dinilai belum sesuai dengan harapan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat dan pengguna jasa, dengan demikian belum tercapai tingkat kesesuaian antara kinerja dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis GAP yang sebgaiian besar menunjukkan selisih cukup besar antara harapan dengan kinerja. 2. Kompetensi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Cirebon belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Cirebon. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis GAP yang sebgaiian besar menunjukkan selisih cukup besar antara harapan dengan kepuasan pengurus dan anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat. 3. Fasilitas Pelabuhan Cirebon masih memerlukan penyempurnaan agar diperoleh kelancaran, kecepatan dan keselamatan dalam pelaksanaan

bongkar muat barang dari dan kekapal di Pelabuhan Cirebon, hal itu dapat terlihat dengan adanya GAP yang cukup besar antara harapan dan kepuasan mengenai Fasilitas Pelabuhan yang ada di Pelabuhan Cirebon.

Topik pengabdian ini juga dapat merupakan sedikit upaya untuk meningkatkan *logistic performace index* Indonesia, dimana kita ketahui bahwa biaya logistik Indonesia mencapai 24% dari GNP, dan salah satunya adalah komponen transportasi dan logistik. Tingginya biaya logistik ini berakibat biaya komoditi menjadi mahal sehingga menurunkan daya beli masyarakat. Sedangkan permasalahan bongkar muat ini juga berhubungan dengan *dwelling time* di Pelabuhan, artinya jika waktu proses bongkar muat melebihi waktu standar yang bisa dilakukan negara lain, maka biaya logistik kita akan mahal. Oleh karena itu dengan penyuluhan dan pelatihan kompetensi TKBM ini diharapkan dapat menurunkan durasi bongkar muat di pelabuhan atau secara umum *durasi dwelling time* tersebut.

Tujuan dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini adalah untuk memberikan penyuluhan kepada Tenaga Kerja Bongkar muat, diharapkan dapat meningkatkan kinerja bongkar muat di pelabuhan Cirebon. Dengan penyuluhan tentang manajemen produktifitas dapat meningkatkan pengetahuan tentang keselamatan kerja dan manajemen produktifitas yang meningkatkan kompetensi TKBM di Pelabuhan Cirebon dan dapat memberikan sedikit atribut keselamatan kerja berupa jacket, helm dan sarung tangan tambahan yang dapat membantu TKBM dalam menjaga keselamatan selama bekerja.

II. METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam PkM ini adalah dengan melakukan penyuluhan tentang kompetensi, keselamatan kerja dan produktifitas kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Cirebon berdasarkan hasil penelitian (Sukmawati et.al, 2020). Adapun dosen yang melakukan PkM adalah dosen ITL Trisakti yang juga praktisi atau pejabat di Pelabuhan dalam hal ini pejabat pada BUMN PT IPC Terminal Petikemas Jakarta sehingga penyusunan materi PkM akan lebih baik.

Tahapan pelaksanaan PkM adalah sebagai berikut :

1. Persiapan, berupa kontak awal dengan PT. Pelindo Pelabuhan Cirebon untuk menelusuri kemungkinan pelaksanaan kegiatan PkM, persyaratan manajemen mitra yang harus disesuaikan.
2. Obervasi berupa survei awal, melakukan pertemuan secara langsung dengan pimpinan PT. Pelindo dan KSOP Pelabuhan membahas masalah materi sosialisasi yang dibutuhkan Mitra PkM sehingga dapat bermanfaat bagi Mitra.
3. Memilih dan menghimpun literatur yang sesuai dengan dengan kebutuhan mitra PkM dan mendiskusikannya diantara Tim.
4. Penyuluhan, sosialisasi dan pelatihan dilakukan secara tatap muka dengan peserta, ceramah dan dilanjutkan dengan diskusi, contoh Kasus dan pemutaran film pendek untuk lebih mempermudah pemahaman peserta, dengan dengan tetap mematuhi protokol kesehatan Covid-19. Penyuluhan ini dibagi ke dalam beberapa materi, yaitu : a. Manajemen Produktivitas TKBM, b. Motivasi Kerja, c. Sistem Manajemen K3 di Pelabuhan, d. Mood Manage dalam Bekerja, dan e. Manajemen Konflik
4. Evaluasi, evaluasi dilakukan dengan menyebarkan kuisioner sebelum sosialisasi dan sesudah sosialisasi dan menganalisis hasilnya dengan uji beda rata-rata *independent sample t test* untuk mengetahui tingkat pemahaman atas materi yang ditransfer oleh nara sumber dalam hal ini dosen yang melakukan PkM.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka hirilisasi hasil penelitian (Sukmawati et.al, 2020) dan dengan pendanaan Penelitian - Pengabdian kepada Masyarakat dari Ditjen. Dikti tahun anggaran 2020/2021 maka dosen Institut Transportasi dan Logistik Trisakti dengan bermitra pada KSOP Pelabuhan Cirebon, sudah melakukan pengabdian berupa sosialisasi kompetensi kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Cirebon pada tanggal 21-22 Desember 2021.



Gambar 1. Penyampain Materi Penyuluhan kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Cirebon



Gambar 2. Foto Bersama dengan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Cirebon setelah penyuluhan

Materi Penyuluhan ini berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang berjudul “Revitalisasi Kompetensi Tenaga Kerja Bongkar Muat Untuk Peningkatan Pelayanan Bongkar Muat Pada Pelabuhan Cirebon”. Kegiatan bongkar muat barang di Pelabuhan, yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) memiliki peran penting, karena lancarnya proses keluar masuk barang dari pelabuhan tergantung atas kinerja petugasnya. Selain itu, kegiatan ini dilakukan untuk memberikan sosialisasi tentang peningkatan kompetensi TKBM di Pelabuhan Cirebon dalam melakukan kegiatan bongkar muat di atas kapal. Dengan kompetensi yang memadai dapat meningkatkan keselamatan dari TKBM itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat (Hadi & Putri, 2016) yang mengatakan bahwa pekerjaan bongkar muat dikapal merupakan jenis pekerjaan yang beresiko tinggi yang sangat memerlukan kehati-hatian dan resiko terhadap diri dari TKBM yang bersifat teknis maupun non teknis sehingga diperlukan peningkatan kompetensi baik *soft skill* maupun *hard skill* yang harus menjadi perhatian para TKMB agar meminimalis kerugian terhadap pengguna sehingga terwujud pelayanan yang maksimal

Adapun materi penyuluhan yang disampaikan dosen ITL Trisakti yaitu : 1. Manajemen Produktivitas TKBM, 2. Motivasi Kerja, 3. Sistem Manajemen K3 di Pelabuhan, 4. *Mood Manage* dalam Bekerja, dan 5. Manajemen Konflik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan *mood* pekerja untuk jangka Panjang. Sedangkan untuk jangka pendek Tim PkM dosen telah menyebarkan kuisioner yang mengevaluasi persepsi tenaga kerja terhadap pencapaian kognitif terhadap materi yang disampaikan Tim penyuluh dan secara statistik menunjukkan hasil yang *significant* dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil uji beda rata-rata *independent sample t test* seperti terlihat pada gambar 1 berikut :

Group Statistics

	PELATIHAN SEBELUM/SESUDAH	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
HASIL PENILAIAN	SEBELUM PELATIHAN	81	12.6173	2.43705	.27078
	SESUDAH PELATIHAN	81	13.8025	2.53683	.28187

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
HASIL PENILAIAN		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
HASIL PENILAIAN	Equal variances assumed	.838	.361	-3.032	160	.003	-1.18519	.39086	-1.95710	-.41327
	Equal variances not assumed			-3.032	159.743	.003	-1.18519	.39086	-1.95711	-.41326

Gambar 3. Hasil Uji Beda Pesepsi Peserta Penyuluhan Sebelum dan Sesudah Penyuluhan.

Hasil PkM diatas sesuai dengan PkM yang dilakukan (Zubair et al., 2020) dimana hasil pelatihan kompetensi komunikasi aparatur desa akan menambah pengetahuan peserta dan peseta menyadari pentingnya strategi komunikasi.

Dari diskusi secara informal peserta PkM (para TKBM) mengharapkan agar dari pihak manajemen dapat lebih memperhatikan kesejahteraannya, para tenaga kerja bongkar muat memiliki sistem kerja yang berbeda-beda. Setiap perusahaan bongkar muat juga memiliki perjanjian kerja dengan para tenaga kerja yang tidak sama. Hal ini, dikarenakan disetiap daerah pelabuhan memiliki peraturan yang berbeda-beda. Pelaksanaan yang dilakukan oleh para tenaga kerja disesuaikan dengan peraturan masing-masing daerah pelabuhan dan TKBM dalam melaksanakan kegiatan bongkar muat mempunyai tugas yang dibagi dalam beberapa bidang, yaitu bidang usaha ekonomi dan operasional, yang diawasi oleh tenaga kerja supervise bongkar muat yang disediakan oleg perusahaan bongkar muat atau PBM. TKBM yang berada di bawah naungan Koperasi TKBM sebagai wadah untuk para TKBM yang berada di masing-masing Pelabuhan ini dilindungi oleh Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Perhubungan yang berkaitan dengan tenaga kerja bongkar muat di laut, oleh karenanya peraturan di atas memberikan mandat kepada pemberi kerja untuk memberikan perlindungan berupa jaminan keselamatan dan kesehatan (Ratnawati & Silvana, 2021) Khususnya dalam hal ini terkait dengan dampak covid-19 yang menurunkan volume pekerjaan hampir diseluruh lini operasional.

IV. SIMPULAN

Telah dilaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang diikuti oleh 28 peserta dari TKBM Pelabuhan Cirebon, 4 orang observer dari KSOP dan 3 orang dari PT. Pelindo Cirebon. Dari hasil uji statistik ini terlihat bahwa terdapat peningkatan kognitif peserta terhadap materi yang disampaikan, dari sebelumnya nilai peserta rata-rata 12.6 menjadi 13.8. Dan berdasarkan hasil uji beda independen diperoleh hasil yang significant dengan nilai t test (2 tailed) sebesar $0.003 < \alpha 5\%$.

Dari hasil evaluasi pre test dan post test serta diskusi dengan peserta maupun observer didapat bahwa penyuluhan kompetensi ini cukup bermanfaat karena dapat meningkatkan disiplin dan etos kerja serta keterampilan tenaga kerja bongkar muat barang guna meningkatkan produktivitas TKBM Pelabuhan Cirebon. Bekerja dengan lebih memperhatikan K3 dan SOP keselamatan, dan termotivasi untuk bekerja lebih rajin dan semangat.

Untuk itu perlunya peningkatan kompetensi TKBM secara berkala dan terus menerus melalui sosialisasi dan pelatihan, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pelayanan Pelabuhan yang semakin baik. Sehingga peningkatan kinerja pelayanan pelabuhan harus diikuti oleh peningkatan kesejahteraan para TKBM di pelabuhan Cirebon.

Selain itu penggunaan peralatan keselamatan kesehatan kerja (K3) perlu didorong secara terus menerus untuk menjadi budaya di kalangan TKBM, yang tentunya harus diimbangi dengan ketersediaan peralatan K3 yang memadai sesuai kebutuhan kegiatan bongkar muatan khususnya muatan batubara yang paling dominan di pelabuhan Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. (2012). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 3rd Edition*. In *McGraw-Hill Education; 3 edition*.
- Djamarah, B.S, 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT. Rinika Cipta.
- Hadi, W., & Putri, D. R. (2016). Peningkatan Kompetensi Tkbm Pelabuhan Tanjung Priok Oleh Koperasi Karya Sejahtera. *Logistik, IX(1)*.
- Hartono, A. (2021). *Dibuka Seditjen Hubla, UPP Satui Gelar Diklat PBSST Bagi TKBM*. <https://Bisnisnews.Id/>. <https://bisnisnews.id/detail/berita/dibuka-seditjen-hubla-upp-satui-gelar-diklat-pbsst-bagi-tkbm>
- Krisvin, D. H. (2014). Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat yang Berada di Koperasi Samudra Sejahtera (KOMURA) Pelabuhan Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan, 1(6)*, 1742–1752.
- Naim, A. (2020). Perilaku Pekerja Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and ...)*
- Notoatmodjo,S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Prilaku*. Jakarta: Renika Cipta.
- Ratnawati, E., & Silvana, E. D (2021). Penyuluhan Hukum Tentang keselamatan Kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Tanjung Priok-Jakarta. *Jurnal DAS SEIN*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sukmawati et.al. (2020). Revitalisasi Kompetensi Tenaga Kerja Bongkar Muat Untuk Peningkatan Pelayanan Bongkar Muat Pada Pelabuhan Cirebon.
- Zubair, F., Kadarisman, A., & Dewi, R. (2020). Peningkatan Kompetensi Komunikasi Publik Aparatur Desa dalam Membangun dan Mengokohkan Reputasi Pemerintahan Desa. *ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 3(2)*, 62–68. <http://journal.moestopo.ac.id/index.php/abdimoestopo/article/view/1021>