

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat : Kompetensi, Pelatihan dan usia

Frisca Mareyta Pongoh¹, Dedtri Anwar², Hadi Setiawan³, Jiehn N.C. Budiman⁴, Santun Irawan⁵, Bonardo Siboro⁶

¹Dosen MTL, Politeknik Pelayaran Sulut, email: mareytafrisca9@poltekpelsulut.ac.id

²Dosen Studi Nautika, Politeknik Pelayaran Sulut, email : dedtri.poltekpelsulut.ac.id

³Dosen Studi Nautika, Politeknik Pelayaran Sulut, email : adi@poltekpelsulut.ac.id

⁴Dosen Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara, email: jiehnnovita@poltekpelsulut.ac.id

⁵Dosen MTL, Politeknik Pelayaran Sulut, email: santunirawan@poltekpelsulut.ac.id

⁶Mahasiswa MTL, Politeknik Pelayaran Sulut, email : bonardossiboro540@gmail.com

Corresponding author: Frisca Mareyta Pongoh¹

Abstrak: 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. Oleh karena itu, kinerja TKBM memegang peranan penting dalam proses bongkar muat di Pelabuhan. Artikel ini mereview faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja bongkar muat, yaitu kompetensi, pelatihan dan usia, suatu studi literatur bidang kepelabuhanan. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat; 2) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat; dan 3) usia berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat.

Keyword: kinerja tenaga kerja bongkar muat, kompetensi, pelatihan dan usia

LATAR BELAKANG

Pelabuhan bongkar muat memiliki arti penting dalam menggerakkan ekonomi melalui distribusi barang dan merupakan salah satu tipikal contoh kegiatan jasa pelayanan sebagai salah satu representasi industri jasa dengan fokus industri jasa pengantaran barang di laut. Proses pengaturan bongkar muat di Pelabuhan menjadi salah satu faktor yang menentukan kelancaran perekonomian, dan ini tidak bisa lepas dari peran Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan. Keberadaan TKBM untuk membantu jalannya bongkar muat memberikan kontribusi yang besar dalam kelancaran bongkar muat. 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.

Ketidak seimbangan antara para TKBM dengan yang dibutuhkan secara aktual di lapangan sangat mempengaruhi total hari kerja yang akan berdampak pada pendapatan/gaji dan juga pada kesejahteraan TKBM (Sukmawati, 2021). Sehingga, diperlukan filterisasi yang memungkinkan pada kompetensi dan keandalan TKBM di lapangan. Hal ini dapat ditelusuri dengan adanya kompetensi ataupun sertifikat pelatihan yang dimiliki TKBM sebagai rekam

jejak yang pernah diikuti. Kegiatan bongkar muat kapal meliputi membongkar dan memuat isi muatan kapal yang mana setiap kapal memiliki jenis muatan barang tersendiri seperti General Cargo, curah kering, curah cair, kontainer, mobil dan ternak. Banyaknya barang yang akan dibongkar muat dalam kapal membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak untuk membongkar isi muatan kapal ke gudang penyimpanan sementara begitu juga sebaliknya. Sehingga kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) sangat berpengaruh dalam proses bongkar muat.

Winoto Hadi (2016) mendapatkan hasil ada 7 dari 10 anggota TKBM Tanjung Priok yang belum mempunyai pengalaman mengikuti pelatihan TKBM mengenai penanganan bongkar muat. Hal ini berpengaruh terhadap pengetahuan dan keahlian anggota TKBM dalam proses kegiatan bongkar muat *general cargo* maupun peti kemas. Melalui data dari Koperasi TKBM Bitung, usia TKBM mempengaruhi kinerja TKBM. Usia produktif (18-40 tahun) memiliki jumlah jam kerja yang lebih banyak dari mereka yang berusia diatas 40 tahun. Artikel ini membahas pengaruh kompetensi, pelatihan, dan usia terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat, suatu studi literature review dalam bidang **kepelabuhanan**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat?
3. Apakah usia berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat?

KAJIAN TEORI

Kinerja tenaga kerja bongkar muat

Colquitt et al. (2009) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai “The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”. Dapat diartikan bahwa kinerja sebagai nilai yang diperoleh dari perilaku-perilaku karyawan dalam kontribusinya terhadap perusahaan, baik secara positif ataupun negatif, yang hal tersebut bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi. Alat Ukur kinerja Menurut Yazid (2009:49), dalam melihat efektivitas kerja seseorang pimpinan perlu memperhatikan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan sasaran. Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Sastra, 2017).

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Menurut Hardiyanto (2003), kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Moehariono (2012: 69). Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang tenaga kerja. Sehingga kinerja tenaga kerja bongkar muat dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja bongkar muat. Menilai kinerja individu

melalui hasil tugas yang dimaksudkan adalah menilai hasil pekerjaan kerja individu. Menurut Dessler (2015) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Selanjutnya jika perusahaan ingin mengoptimalkan produksi, memberikan pelayanan pasar global yang cepat dan tepat waktu hendaklah perusahaan menyediakan sumber daya manusia yang siap pakai dan mempunyai keahlian di bidangnya agar meningkatkan produktifitas sehingga karyawan bisa beradaptasi dengan berbagai situasi di dunia kerja di bidang dunia perminyakan dan gas. Produktifitas karyawan yang meningkat akan menguntungkan bagi perusahaan juga bagi pribadi karyawan sendiri. Dengan kinerja yang baik, produktifitas meningkat maka secara otomatis upah kerja sebagai balas jasa yang diterima juga meningkat.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2002). Selanjutnya Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang undangan yang berlaku, yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*Ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Pelatihan

Menurut Kasmir (2016), Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Kaswan (2016), Pelatihan Kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simamora (2015), menuliskan lima jenis pelatihan yaitu: Pelatihan keahlian (skill trining), Pelatihan ulang (re-trining), Pelatihan lintas fungsional (cross functional trining), Pelatihan tim, Pelatihan kreativitas (creativity trining). Menurut Carrel, dkk dalam Widodo (2015), Tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja (Improve Performance), memperbarui keterampilan karyawan (Update Employee's Skill), Menghindari Keusangan Manajerial (Avoid Managerial Obsolescence), Memecahkan Permasalahan Organisasi (Solve Organizational Problems), Mempersiapkan Diri untuk Promosi dan Suksesi Manajerial (Prepare for Promotion, and Managerial Succession), dan Memenuhi Kebutuhan Kepuasan Pribadi (Satisfy Personal Growth Needs).

Mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 298 Tahun 2020 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Pengangkutan dan Pergudangan Golongan Pokok Pergudangan dan Aktivitas Penunjang Angkutan Pada Jabatan Kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Barang-Barang Umum (General Cargo), pelatihan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja bongkar muat meliputi :

1. Ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) di Tempat Kerja
2. Komunikasi di Tempat Kerja
3. Kegiatan Stevedoring
4. Kegiatan Cargodoring
5. Kegiatan Receiving/Delivery

Usia

Apriliyanti (2017: 69) Dalam makalah Selvia mengacu pada Tanto (2012) dan Mahendra dan Woyanti (2014), usia karyawan adalah salah satu dari sejumlah faktor yang memengaruhi produktivitas. Usia pekerja produktif biasanya memiliki produksi yang lebih tinggi daripada menggunakan umum daripada menggunakan produksi yang lebih tinggi daripada biasanya. Individu yang lebih muda karena kendala fisik dan pembatasan karyawan yang lebih tua. Sebuah studi oleh Anjani dan Wirawati (2018) menemukan bahwa ketika datang untuk mempekerjakan teknologi keputusan, pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh tindakan mereka yang memanfaatkan teknologi mereka. Karyawan lansia lebih rentan terhadap dampak proses subjektif dan regulasi sikap. Usia di mana seseorang pertama kali memenuhi syarat untuk bergabung dengan angkatan kerja digunakan untuk menghitung usia produktif individu. Usia dan kinerja akan dipelajari lebih luas dalam dekade berikutnya, seperti yang ditunjukkan oleh tahun-tahun produktif setiap orang.

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Meutia, et all (2022)	Terdapat pengaruh usia dan absensi terhadap kinerja karyawan	Usia menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Absensi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Rokot, et all (2023)	Usia dan lama kerja beresiko dan berpengaruh terhadap kinerja TKBM	Usia menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Lama kerja berpengaruh terhadap kinerja TKBM
3	Apriyanti (2019)	Kompetensi karyawan Universitas Teknokrat Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kompetensi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja	-
4	Ubaidillah, et, all, (2023)	Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Suhartini, Ramadani, Nur (2023)	Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (KTKBM) Pelabuhan Banten Kota Cilegon.	-	Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat
6	Safitri (2019)	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Pelatihan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	-
7	Rahmawati, Samsuri, Ismartaya (2023)	Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (*library research*). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama

untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Bongkar Muat di Pelabuhan adalah:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat, di mana dimensi atau indikator kompetensi yaitu pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), sikap (attitude) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator kinerja tenaga kerja bongkar muat (Mangkunegara, 2011) yaitu :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung jawab

Untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja bongkar muat dengan memperhatikan kompetensi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah tenaga kerja bongkar muat harus memiliki sertifikat sebagai tenaga bongkar muat di Pelabuhan, Sertifikasi tenaga kerja bongkar muat harus sesuai dengan keterampilan yang seharusnya dimiliki oleh tenaga kerja bongkar muat di Pelabuhan, Melaksanakan program peningkatan kompetensi atau kemampuan kerja para anggotanya, Menghasilkan tenaga kerja bongkar muat yang terlatih dan terampil (Krisnawati, et all, 2019).

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gultom, et, all, (2022) dan sejalan dengan hasil penelitian K.D. Krisnawati dan I.W. Bagia (2021) yang meneliti pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberikan arti jika kompetensi kerja yang dimiliki semakin tinggi maka akan sangat berperan positif dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat, dimana dimensi atau indikator pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, dan metode (Harini, 2017) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator kinerja tenaga kerja bongkar muat.

Jika perusahaan ingin mengoptimalkan produksi, memberikan pelayanan yang cepat dan tepat waktu hendaklah perusahaan menyediakan sumber daya manusia yang siap pakai dan mempunyai keahlian di bidangnya agar meningkatkan produktifitas sehingga TKBM bisa beradaptasi dengan berbagai situasi di dunia kerja di bongkar muat pelabuhan. Produktifitas TKBM yang meningkat akan menguntungkan bagi perusahaan juga bagi pribadi TKBM sendiri. Dengan kinerja yang baik, produktifitas meningkat maka secara otomatis upah kerja sebagai balas jasa yang diterima juga meningkat. Apabila kinerja TKBM turun, perusahaan akan mengalami penurunan kinerja. Bagi TKBM, penurunan kinerja berdampak pada penurunan produktifitas pekerjaan yang berpengaruh pada penurunan upah sebagai balas jasa. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja bongkar muat dengan memperhatikan pelatihan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah memperhatikan instruktur atau pemateri yang berkompetensi (Rahmawati, et all, 2023).

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati, et all, 2017). Pelatihan kerja kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan tempat dia bekerja sangat berguna selain karyawan semakin ahli dalam pekerjaannya sehingga karyawan dalam hal ini TKBM bisa melakukan pekerjaan dengan baik (Safitri, 2019)

3. Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat

Faktor umur dapat berpengaruh terhadap waktu reaksi dan perasaan lelah. Pekerja yang berumur lebih tua akan terjadi penurunan kekuatan otot (Medianto, 2017). Namun keadaan ini diimbangi menggunakan stabilitas emosi yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang berumur muda, sebagai akibatnya bisa mengakibatkan positif pada melakukan pekerjaan (Setyowati et al., 2017).

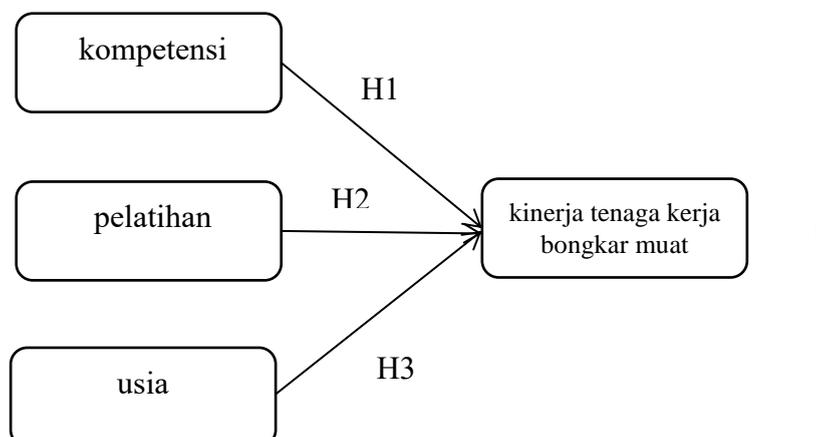
(Rokot, 2023) mendapatkan data untuk golongan umur responden yaitu beresiko pada umur > 40 tahun sebanyak 30 orang (47,6%) dan yang tidak beresiko pada umur. Umur dan pengalaman kerja berpengaruh besar pada pekerja untuk melakukan tindakan aman dan tindakan tidak aman serta penguasaan untuk mengatur keselamatan diri sendiri di lapangan. Hal ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan karena umur adalah variabel yang selalu harus diperhatikan di dalam penyelidikan-penyelidikan suatu masalah kesehatan Angka-angka kelelahan, kesakitan maupun kematian di dalam hampir semua keadaan menunjukkan hubungan dengan umur.

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2010).

Usia berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meutia, et all (2022).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, kompetensi, pelatihan, dan usia berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat. Selain dari tiga variabel eksogen ini yang memengaruhi kinerja tenaga kerja bongkar muat, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Absensi (Meutia, et all, 2022)
- b) Lama kerja (Rokot, et all, 2023)
- c) Disiplin kerja (Ubaidillah, et. all, 2023)
- d) Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (Suhartini, Ramadani, Nur, 2023)
- e) Motivasi dan Lingkungan kerja (Rahmawati, Samsuri, Ismartaya, 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat.
3. Usia berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bongkar muat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja bongkar muat, selain dari kompetensi, pelatihan, dan usia, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kerja bongkar muat selain yang variabel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti absensi, lama kerja, disiplin kerja, kompensasi, K3, motivasi dan lingkungan kerja.

Bibliography

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*
- Apriliya, Selvia. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Oasis Water Internasional Cabang Palembang. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol.1 (2), pp: 68-72.
- Apriyanti, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Lampung*.
- Colquitt, J.A, LePine, Wesson. (2009). Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace. *McGraw Hill International Edition*. New York.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Index*

- Gultom S., et all (2022). Kompetensi TKBM Dalam Mewujudkan Pelayanan Bongkar Muat yang Lebih Efisien dan Efektif di Pelabuhan Cirebon. *ABDI MOESTOPO Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*. [https:// DOI:10.32509/abdimoestopo.v5i1.1825](https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v5i1.1825)
- Krisnawati, S., Sugandi, Bijaksana G. (2019). Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan Marunda Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik (JMBTL)*. <http://library.itl.ac.id/jurnal>
- Krisnawati, K. D. dan I. W. Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 7. No. 1 (hlm 29).
- Medianto, D. (2017). Faktor–Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang (Studi Pada Pekerja TKBM Bagian Unit Pengantongan Pupuk). *Muhammadiyah University of Semarang*.
- Meutia, K.I., et all (2022). Pengaruh Usia Karyawan dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Rahmawati A. P., Samsuri, Ismartaya (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis : Visionida*. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.9728>
- Rokot, A., et all (2023). Usia Dan Lama Kerja Beresiko Kelelahan Serta Kecelakaan Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (Tkbm) Di Pelabuhan Bitung. *Jurnal Impresi Indonesia*. <https://rivierapublishing.id/JII/index.php/jii/index>
- Safitri (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. [https:// doi:10.33373/dms.v8i2.2154](https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154)
- Ubaidillah, et, all, (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*. <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Setyowati, S., Widjasena, B., & Jayanti, S. (2017). Hubungan Beban Kerja, Postur Dan Durasi Jam Kerja Dengan Keluhan Nyeri Leher Pada Porter Di Pelabuhan Penyeberangan Ferry Merak-Banten. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*.
- Suhartini, Ramadani M., Nur (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (KTKBM) Pelabuhan Banten Kota Cilegon. *Jurnal Akuntansi Manajemen*. [https:// doi.10.30656/jakmen.v2i2.7529](https://doi.org/10.30656/jakmen.v2i2.7529)

&&&