

PEMBERDAYAAN TKBM DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MANAJEMEN WAKTU DAN ETOS KERJA MARITIM

Sitti Syamsiah¹, Novianty Palayukan², Masrupah³, Endang Lestari⁴, Muhamad Putra Armadya⁵

^{1,2,3,4,5} Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

*e-mail: sittisyamsiah@pipmakassar.ac.id¹, noviantypalayukan@gmail.com², rupah20@gmail.com³, endanglestari@pipmakassar.ac.id⁴, muhamadputra101001@gmail.com⁵

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Makassar melalui pelatihan non-teknis yang terfokus pada penguatan etos kerja dan manajemen waktu. Permasalahan utama yang dihadapi TKBM selama ini mencakup rendahnya disiplin kerja, keterlambatan dalam memulai aktivitas, serta kurangnya kesadaran akan pentingnya efisiensi waktu dalam menunjang produktivitas pelabuhan. Pelatihan dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif, mencakup penyampaian materi visual, diskusi kelompok, studi kasus, dan refleksi pribadi. Hasil pelaksanaan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman dan sikap kerja peserta, termasuk disiplin waktu, tanggung jawab individu, dan kebanggaan terhadap profesi TKBM. Evaluasi pasca-kegiatan memperlihatkan perubahan perilaku kerja yang lebih positif dan efisien, ditandai dengan hadir tepat waktu, minimnya waktu siaga yang tidak produktif, serta peningkatan kolaborasi antaranggota tim. Selain berdampak terhadap individu peserta, kegiatan ini juga berkontribusi pada peningkatan citra kelembagaan koperasi TKBM dan memperkuat rantai pasok logistik nasional.

Kata kunci: Etos Kerja, Manajemen Waktu, Pelabuhan, Pengabdian Kepada Masyarakat, TKBM.

Abstract

This community service activity (PKM) was carried out as an effort to improve the quality of work and professionalism of loading and unloading workers (TKBM) at Makassar Port through non-technical training that focuses on strengthening work ethic and time management. The main problems faced by TKBM so far include low work discipline, delays in starting activities, and lack of awareness of the importance of time efficiency in supporting port productivity. The training was conducted using a participatory approach, including visual material delivery, group discussions, case studies, and personal reflections. Implementation results showed significant improvements in participants' understanding and work attitudes, including time discipline, individual responsibility, and pride in the TKBM profession. The post-activity evaluation showed a more positive and efficient change in work behavior, marked by on-time attendance, less unproductive idle time, and increased collaboration between team members. In addition to the impact on individual participants, this activity also contributed to improving the institutional image of the TKBM cooperative and strengthening the national logistics supply chain.

Keywords: Work Ethic, Time Management, Port, Community Service, TKBM.

1. PENDAHULUAN

TKBM merupakan garda terdepan dalam proses bongkar muat kapal di pelabuhan. Mereka memainkan peran strategis dalam menjamin kelancaran logistik dan produktivitas pelabuhan. Namun, tantangan seperti kurangnya manajemen waktu dan rendahnya etos kerja sering menjadi hambatan utama dalam efisiensi kerja mereka. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa banyak TKBM belum memiliki kebiasaan kerja yang disiplin dan produktif. Oleh karena itu, dibutuhkan pelatihan non-teknis yang mampu mengubah pola pikir dan membangun budaya kerja positif.

Pelabuhan merupakan simpul penting dalam sistem logistik nasional, yang menjadi tempat berlangsungnya proses bongkar muat barang, arus keluar masuk kapal, serta kegiatan perdagangan antarwilayah maupun antarnegara. Dalam konteks ini, keberadaan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) menjadi sangat vital karena mereka berada di garis

terdepan dalam menjamin kelancaran arus barang dan efisiensi operasional pelabuhan. TKBM tidak hanya bertugas secara fisik dalam proses pemindahan barang dari dan ke kapal, tetapi juga memainkan peran penting dalam menjaga waktu sandar kapal tetap optimal. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa efektivitas kerja TKBM masih menghadapi sejumlah tantangan serius yang berdampak langsung terhadap produktivitas pelabuhan.

Berdasarkan hasil observasi dan analisis situasi yang dilakukan di Pelabuhan Makassar, ditemukan bahwa masih banyak TKBM yang belum memiliki pemahaman dan kebiasaan kerja yang memadai dalam hal manajemen waktu dan etos kerja. Keterlambatan dalam memulai aktivitas kerja, waktu istirahat yang tidak disiplin, serta rendahnya inisiatif tanpa pengawasan langsung merupakan permasalahan umum yang sering dijumpai. Selain itu, inkonsistensi dalam penerapan nilai-nilai kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama tim menjadi indikator bahwa pembinaan karakter kerja belum berjalan optimal.

Kondisi ini diperparah oleh kurangnya pelatihan non-teknis yang ditujukan untuk membangun kesadaran kerja profesional dan berkelanjutan. Selama ini, pelatihan TKBM cenderung berfokus pada aspek teknis operasional seperti penggunaan peralatan bongkar muat atau keselamatan kerja fisik, sementara aspek soft skills seperti manajemen waktu, komunikasi tim, dan motivasi kerja jarang mendapat perhatian. Padahal, penguatan karakter dan sikap kerja yang positif merupakan fondasi penting dalam menciptakan tenaga kerja yang andal, bertanggung jawab, dan memiliki rasa bangga terhadap profesinya.

Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dirancang untuk menjawab permasalahan tersebut melalui pendekatan edukatif berbasis nilai-nilai etos kerja maritim dan pelatihan manajemen waktu. Dengan melibatkan metode partisipatif yang interaktif, seperti penyampaian materi visual, diskusi kelompok, simulasi studi kasus, dan refleksi diri, kegiatan ini diharapkan mampu mendorong perubahan pola pikir dan kebiasaan kerja para TKBM secara positif. Harapannya, TKBM dapat lebih memahami pentingnya kedisiplinan waktu, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta memperkuat kerja sama tim dalam mendukung efisiensi operasional pelabuhan secara menyeluruh.

2. METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan pada tanggal 12–13 Juni 2025 bertempat di Kantor Koperasi Jasa TKBM Pelabuhan Makassar. Kegiatan ini menggunakan pendekatan edukatif-partisipatif, yang dirancang agar peserta aktif terlibat dalam setiap tahapan pelatihan. Adapun tahapan dan metode pelaksanaan kegiatan dibagi ke dalam empat tahap utama, yaitu: persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut.

Pada tahap ini, tim pelaksana melakukan koordinasi awal dengan mitra, yaitu pengurus Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar. Kegiatan persiapan mencakup:

- a) Penyusunan instrumen pelatihan seperti modul materi, media visual (slide, infografis), serta lembar evaluasi.
- b) Penyiapan logistik seperti ruang pelatihan, perangkat presentasi, dan konsumsi peserta.
- c) Penyebaran undangan dan konfirmasi peserta pelatihan sebanyak 20 orang.

Pelatihan berlangsung selama dua hari dengan metode penyampaian sebagai berikut:

- a) Penyuluhan dan Presentasi Visual: Materi disampaikan oleh narasumber melalui presentasi interaktif menggunakan proyektor, mencakup pentingnya manajemen waktu dan nilai-nilai etos kerja.
- b) Diskusi Kelompok dan Tanya Jawab: Peserta dibagi ke dalam kelompok kecil untuk membahas masalah umum yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari, seperti keterlambatan, kurangnya disiplin, dan komunikasi tim.
- c) Simulasi Studi Kasus: Diberikan contoh situasi kerja seperti pengaturan jadwal regu atau konflik peran, kemudian peserta diminta memberi solusi praktis.
- d) Penanaman Nilai Etos Maritim: Melalui cerita inspiratif dan video singkat, peserta diajak merefleksikan pentingnya profesionalisme, rasa bangga terhadap profesi, serta

kesadaran akan peran strategis TKBM dalam logistik nasional.

Evaluasi dilakukan dengan dua pendekatan:

- a) Kuesioner Pre-Test dan Post-Test: Digunakan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta terkait materi pelatihan, khususnya pemahaman tentang disiplin waktu, kerja tim, dan tanggung jawab individu.
- b) Observasi Langsung dan Wawancara Singkat: Selama kegiatan berlangsung, tim pengabdian mencatat perilaku peserta seperti keterlibatan dalam diskusi dan respons terhadap materi. Wawancara singkat juga dilakukan untuk menggali kesan dan saran dari peserta.

Sebagai bagian dari keberlanjutan kegiatan, tim pengabdian memberikan rekomendasi kepada pihak koperasi TKBM untuk:

- a) Menjadwalkan pelatihan serupa secara berkala.
- b) Menerapkan sistem penghargaan untuk TKBM teladan.
- c) Membentuk tim kecil internal yang bertugas menjaga disiplin kerja dan koordinasi antaranggota.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan pendekatan penguatan kapasitas masyarakat (community empowerment), yang tidak hanya menekankan penyampaian informasi tetapi juga transformasi perilaku melalui partisipasi aktif. Diharapkan metode ini mampu membentuk budaya kerja yang lebih profesional, kolaboratif, dan berkelanjutan di lingkungan kerja TKBM.

3. HASIL PELAKSANAAN PENGABDIAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan pada tanggal 12–13 Juni 2025 di Kantor Koperasi Jasa TKBM Pelabuhan Makassar diikuti oleh 20 peserta yang merupakan tenaga kerja bongkar muat aktif. Selama dua hari pelatihan, peserta mengikuti serangkaian sesi yang terdiri dari penyampaian materi, diskusi kelompok, studi kasus, hingga refleksi. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan kuesioner yang dibagikan, terdapat beberapa temuan penting:

- a) Peningkatan Pemahaman Konsep Manajemen Waktu
Mayoritas peserta menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap pentingnya pengelolaan waktu kerja secara efektif. Peserta mulai menyadari bahwa keterlambatan dan waktu siaga yang tidak produktif berdampak langsung terhadap kecepatan bongkar muat dan efisiensi operasional pelabuhan.
- b) Perubahan Sikap dan Etos Kerja Positif
Melalui diskusi dan simulasi, peserta menunjukkan perubahan sikap yang positif, antara lain mulai menunjukkan inisiatif tanpa harus diperintah, menggunakan waktu istirahat dengan lebih disiplin, dan menunjukkan kesadaran untuk menjaga keselamatan kerja. Beberapa peserta bahkan menyatakan mulai memahami pentingnya menjaga reputasi tim dan koperasi TKBM di mata pengguna jasa.
- c) Peningkatan Keterlibatan dan Kerja Sama Tim
Selama pelatihan, dinamika kelompok menunjukkan bahwa peserta lebih aktif dalam berdiskusi dan menyampaikan pengalaman. Terlihat pula adanya peningkatan komunikasi antaranggota regu kerja yang sebelumnya sering kurang sinkron. Peserta mulai memahami bahwa keberhasilan regu tidak hanya bergantung pada kerja individu, tetapi juga pada koordinasi dan solidaritas tim.
- d) Kepuasan Peserta Terhadap Materi dan Metode
Berdasarkan hasil survei kepuasan, sebanyak 95% peserta menyatakan bahwa metode

pelatihan interaktif sangat membantu mereka memahami materi. Penyampaian dengan infografis, cerita inspiratif, dan refleksi kelompok dianggap efektif dalam menginternalisasi nilai-nilai disiplin dan tanggung jawab.

Temuan dari kegiatan ini sejalan dengan teori pemberdayaan masyarakat yang menekankan pada transformasi perilaku melalui partisipasi aktif. Model pelatihan non-teknis yang menekankan pada etos kerja dan manajemen waktu terbukti mampu membentuk kesadaran baru di kalangan TKBM. Hal ini diperkuat oleh pendekatan reflektif yang digunakan dalam kegiatan, di mana peserta tidak hanya menjadi penerima materi tetapi juga aktor dalam menemukan solusi atas masalah kerjanya sendiri.

Pentingnya etos kerja dalam konteks pelabuhan telah banyak diungkap dalam berbagai studi. Penelitian Otto Patriawan (2023) menemukan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh simultan terhadap efektivitas kerja di Otoritas Pelabuhan. Di Pelabuhan Makassar, studi di Makassar New Port menunjukkan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya yang menunjukkan relevansi langsung dengan upaya penanaman nilai maritim dalam PKM ini.

Lebih jauh, keberhasilan kegiatan ini juga didukung oleh kerja sama yang solid antara tim pengabdian dan pengurus koperasi TKBM. Dukungan tersebut mempermudah dalam proses mobilisasi peserta, penyiapan logistik, dan kelancaran sesi pelatihan. Kolaborasi ini penting sebagai bagian dari pendekatan ekosistem pembinaan kerja, di mana keberhasilan suatu program sangat ditentukan oleh keterlibatan multipihak.

Secara keseluruhan, kegiatan ini tidak hanya menghasilkan luaran berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membuka ruang untuk replikasi dan pengembangan program pembinaan karakter kerja TKBM secara lebih luas. Dengan evaluasi yang berkelanjutan dan dukungan kelembagaan, kegiatan ini dapat menjadi model pembinaan non-teknis yang relevan untuk diterapkan di pelabuhan lain di Indonesia.



(a)



(b)



(c)

Gambar 1. Penyuluhan di Kantor Koperasi TKBM



(a)



(b)



(c)

Gambar 2. Pemaparan Materi di Kantor Koperasi TKBM

4. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang bertemakan “Pemberdayaan TKBM dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja melalui Manajemen Waktu dan Etos Kerja Maritim” telah memberikan kontribusi nyata dalam mendorong perubahan perilaku dan pola pikir tenaga kerja bongkar muat di Pelabuhan Makassar. Melalui pendekatan pelatihan non-teknis yang partisipatif, kegiatan ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta terhadap pentingnya pengelolaan waktu dan nilai-nilai etos kerja yang baik, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, dan rasa bangga terhadap profesi.

Peningkatan pemahaman tersebut ditunjukkan melalui hasil evaluasi kualitatif dan kuantitatif, termasuk peningkatan skor post-test, keterlibatan aktif peserta dalam diskusi kelompok, serta perubahan sikap kerja yang lebih positif dan proaktif. Para peserta tidak hanya menerima informasi secara pasif, tetapi juga terlibat secara aktif dalam mendiskusikan permasalahan kerja dan mencari solusi berbasis pengalaman mereka sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pembinaan berbasis nilai mampu membentuk kesadaran yang lebih mendalam dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Keberhasilan kegiatan ini juga tidak terlepas dari dukungan dan kolaborasi dengan koperasi TKBM sebagai mitra pelaksanaan, yang telah memberikan ruang, waktu, serta dukungan operasional selama kegiatan berlangsung. Oleh karena itu, kegiatan ini menunjukkan bahwa sinergi antara lembaga pendidikan, tenaga kerja, dan mitra pelabuhan sangat penting dalam menciptakan program pembinaan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan lapangan. Sebagai tindak lanjut, diperlukan replikasi kegiatan serupa di pelabuhan lain di Indonesia yang menghadapi permasalahan sejenis. Dengan demikian, diharapkan akan terbentuk budaya kerja pelabuhan yang lebih profesional, efisien, dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan logistik nasional dan global.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Depnaker RI. (1970). *Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja RI.
- [2] Malik. (2013). *Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja*.
- [3] Nirmala. (2017). Penguatan Peran dan Fungsi Pelabuhan. Diakses pada 10 Juni 2021 dari <https://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/penguatan-peran-dan-fungsipelabuhan>
- [4] Otto Patriawan et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja di Otoritas Pelabuhan.
- [5] PT Pelabuhan Indonesia IV. (2025). TKBM Ujung Tombak Operasional Pelabuhan. Diakses pada 13 Juni 2025 dari <https://inaport4.co.id/berita/281-tkbm-ujung-tombak-operasional-pelabuhan>
- [6] Taufik, M. (n.d.). Prosedur Pemuatan Pembongkaran Batu Bara di MV. Diakses pada 1 Juni 2021 dari <http://repository.unimar-amni.ac.id/3191/>
- [7] Waruwu, S. (2016). Analisis Faktor K3 yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja - Proyek Apartemen.