

ANALISIS KOMPETENSI KERJA PETUGAS OPERASIONAL PELABUHAN DI AREA PELINDO III DAN PELINDO IV

Trisnowati rahayu¹, Hasiah², Jumriani³

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Jalan Tentara Pelajar No. 173 Makassar, Kode pos. 90172
Telp. (0411) 361697975; Fax (0411) 3628732
E-mail: pipmks@pipmakassar.com

ABSTRAK

Pada penelitian ini, tema yang ingin dikemukakan adalah menganalisis secara menyeluruh sertifikasi kemampuan dan ketrampilan para petugas pelabuhan dan TKBM dalam melaksanakan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan, seperti diketahui banyaknya kecelakaan kerja yang kerap terjadi pada para petugas pelabuhan dan TKBM dikarenakan kurangnya ketrampilan dalam menggunakan alat-alat bongkar muat barang & alat-alat keselamatan kerja yang sesuai ditinjau dari aspek kompetensi kerja sesuai standar SKKNI. Serta pentingnya kompetensi petugas operasional pelabuhan dan TKBM di Pelabuhan guna meningkatkan keahlian dan peran buruh pelabuhan dalam persaingan bebas masyarakat ekonomi Asean (MEA) pada saat ini. Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan dalam rumusan masalah maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Lokasi penelitian di lingkungan Pelabuhan Indonesia III Cabang Surabaya (Mewakili wilayah Indonesia bagian Barat) dan Pelabuhan Indonesia IV cabang Makassar (Mewakili wilayah Indonesia bagian Timur. Sedangkan yang termasuk dalam informan penelitian terdiri dari : Informan Utama: para Supervisor, para Foreman, para TKBM di lingkungan Pelabuhan Indonesia III Cabang Surabaya dan Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar dan informan pendukung adalah Manajer Divisi SDM, Ka. Seksi bimbingan usaha dan jasa kepelabuhanan, Ka. Seksi pengamanan fasilitas pelabuhan, Ketua Koperasi TKBM. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kegiatan wawancara, studi dokumen dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan petugas operasional pelabuhan dan para tenaga kerja bongkar muat pelabuhan di lingkungan PT. PELINDO III dan PT. PELINDO IV sebagian besar belum tersertifikasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)-Jakarta. Para petugas operasional pelabuhan dan para tenaga kerja bongkar muat pelabuhan masih dibekali dengan sertifikat yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja RI up.masing-masing disnaker di wilayah kerja lingkungan PT. PELINDO III dan PT. PELINDO IV.

KATA KUNCI: Sertifikasi, kompetensi kerja, petugas operasional pelabuhan.

1. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan

tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Sedangkan UU no. 17/2008 tentang Pelayaran memandatkan bahwa Indonesia harus mengembangkan “sistem kepelabuhanan yang efisien, kompetitif dan responsif”. Pendidikan harus menjadi landasan reformasi ini.

Tantangan lainnya dari tenaga kerja atau SDM Indonesia, yaitu berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN Pada tanggal 31 Desember 2015 telah dideklarasikan berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Terkait dengan masalah ketenagakerjaan, kita fokus kepada arus bebas yang kelima yaitu arus bebas tenaga kerja terampil/ahli (*free flow of skilled labour*). Sesuai dengan ketentuan WTO tentang perdagangan bidang jasa, untuk menjamin objektivitas pengakuan keahlian tenaga kerja maka mobilitas tenaga kerja (*movement of natural person*) antar negara harus dilakukan melalui mekanisme saling pengakuan kesetaraan keahlian (*Mutual Recognition Arrangement/MRA*). Bagaimana kesiapan Indonesia dalam menghadapi MEA? Untuk menjawab pertanyaan tersebut kita simak terlebih dahulu kondisi ketenagakerjaan kita saat ini. Berbicara tentang kualitas dan daya saing tenaga kerja dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya, kondisinya kurang menggembirakan.

Guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi para petugas pelabuhan dan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di seluruh pelabuhan di Indonesia, UPT dibawah Kementerian Perhubungan serta institusi yang terkait dengan pelabuhan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kepada para petugas pelabuhan dan TKBM di pelabuhan. Pentingnya kompetensi petugas operasional pelabuhan dan TKBM di Pelabuhan guna meningkatkan keahlian dan peran buruh pelabuhan dalam persaingan bebas masyarakat ekonomi Asean (MEA) pada saat ini.

Pasalnya, para petugas pelabuhan dan buruh di pelabuhan kini dituntut lebih profesional dan produktif dalam mendorong produktivitas bongkar muat dan kelancaran arus barang dari dan ke pelabuhan. Tema yang ingin dikemukakan adalah menganalisis secara menyeluruh sertifikasi kemampuan dan ketrampilan para petugas pelabuhan dan TKBM dalam melaksanakan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan, seperti diketahui banyaknya kecelakaan kerja yang kerap terjadi pada para petugas pelabuhan dan TKBM dikarenakan kurangnya ketrampilan dalam menggunakan alat-alat keselamatan dan ketrampilan dalam bekerja yang ketrampilan dan kemampuan para petugas pelabuhan dan TKBM (ditinjau dari aspek kompetensi kerja sesuai standar SKKNI).

Sedangkan dalam lokasi pemilihan pada penelitian ini, lebih di arahkan pada para petugas operasional dan TKBM yang berada di lingkungan Pelabuhan Indonesia III (Mewakili wilayah Barat) dan Pelabuhan Indonesia IV (Mewakili wilayah Timur).

2. TINJAUAN PUSTAKA.

Untuk memperkuat penelitian ini maka tim peneliti mengambil beberapa rujukan dari berbagai teori yang mendukung penelitian, yaitu;

1. Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.
2. Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri

husus), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

3. Sesuai dengan PERPRES 8/2012, Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus. Sehingga sistem sertifikasi ini mempunyai fleksibilitas berharmonisasi dengan berbagai sistem nasional maupun internasional.
4. Sesuai dengan Peraturan BNSP 01/2015, Sistem Sertifikasi Kompetensi Profesi Nasional adalah tatanan keterkaitan komponen sertifikasi kompetensi profesi yang mencakup pembentukan kelembagaan sertifikasi, lisensi, lembaga sertifikasi, pengembangan sistem informasi sertifikasi kompetensi dan pengendalian mutu sertifikasi yang sinergis dan harmonis dalam rangka mencapai tujuan pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja nasional. Tahun 2015, merupakan momentum besar dalam pembangunan kompetensi yaitu tahun implementasi integrasi Masyarakat Ekonomi ASEAN, dimana salah satu unsur penting

adalah aliran bebas tenaga kerja trampil (*free flow of labor skill*) diantara negara negara yang tergabung dalam ASEAN. Dengan telah ditetapkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) melalui Peraturan Presiden Nomor 08 tahun 2012 dan telah disepakatinya *ASEAN Qualification Reference Framewrok* (AQRF) pada akhir tahun 2014, maka pengembangan kompetensi SDM semakin jelas untuk dapat bersaing dengan negara negara mitra bisnis, dan memberikan kepastian *link and match* antara dunia kerja dengan dunia industri, dimana Kerangka Kualifikasi ini memberikan pedoman penyetaraan proses pembelajaran dari dunia pendidikan, pelatihan dan pembelajaran di tempat kerja. Masalah *link and match*, dan relevansi lulusan Pendidikan termasuk pelatihan dengan dunia kerja masih terus menjadi isu nasional karena masalah kurangnya *employability* (kecakapan bekerja) pada dunia kerja. Hal ini menyebabkan industry harus mengembangkan kelembagaan Pendidikan dan pelatihan seperti *Training Centre, Corporate University* dan bahkan Pendidikan Tinggi, walaupun sudah merekrut calon karyawan yang berasal dari Pendidikan vokasional. Guna bersaing dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) diperlukan peningkatan kompetensi baik dari sisi sumber daya manusia (SDM) maupun organisasi. Para praktisi SDM dituntut untuk lebih meningkatkan profesionalisme dalam mengelola SDM di organisasi, SDM harus memiliki kompetensi sesuai standar yang ditetapkan (UU 13 tahun 2003) bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Hal ini menjadi penting karena Divisi SDM adalah mitra strategis bagi pimpinan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan SDM.

5. Salah satu bentuk dukungan untuk meningkatkan profesionalisme praktisi SDM juga diberikan oleh pemerintah melalui Kementerian

Tenaga Kerja yang mengeluarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI ini berisi rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, atau keahlian serta yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan.

6. Program sertifikasi kompetensi merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, baik untuk skala domestik maupun internasional.
7. Peraturan dan ketentuan mengenai TKBM sejak awal diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan sebagai bagian dari pelaksanaan ketentuan mengenai Kepelabuhanan (Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran).
8. Dalam Keputusan Menteri Perhubungan No.KM 25 Tahun 2002 disebutkan, bahwa TKBM adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan.
9. Tenaga Kerja Bongkar Muat yang selanjutnya disebut TKBM adalah pekerja yang memenuhi persyaratan teknis tertentu bekerja dibidang kegiatan bongkar muat yang dikelola dalam wadah Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (Koperasi TKBM).

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di lingkungan Pelabuhan Indonesia III Cabang Surabaya (Mewakili wilayah Indonesia bagian Barat) dan Pelabuhan Indonesia IV (Mewakili wilayah Indonesia bagian Timur. Lokus penelitian berada dalam kawasan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar.

Adapun yang termasuk dalam informan penelitian terdiri dari :

PELABUHAN SURABAYA

Informan Utama :

1. Supervisor Terminal Jamrud
2. Supervisor Terminal Nilam
3. Supervisor Terminal Mirah
4. Kepala *Foreman* Terminal Jamrud
5. Kepala *Foreman* Terminal Nilam
6. Kepala *Foreman* Terminal Mirah
7. TKBM (pengoperasinal CC) yang berada di Terminal Jamrud, Nilam, Mirah berjumlah 10 orang

Informan Pendukung :

1. Manajer Divisi SDM
2. Kepala Dep. Pengembangan SDM

PELABUHAN MAKASSAR

Informan Utama :

1. Ka. Seksi bimbingan usaha dan jasa kepelabuhanan
2. Ka. Seksi pengamanan fasilitas pelabuhan
3. Ketua Koperasi TKBM
4. Supervisor Terminal Petikemas
5. Kepala *Foreman* Terminal Petikemas
6. TKBM (pengoperasinal CC) yang berada di Terminal Petikemas berjumlah 10 orang

Informan Pendukung :

Ka. Seksi Lalu lintas Angkutan laut

Selain data primer, peneliti juga memanfaatkan data sekunder, berupa dokumen yang diperoleh dari: Beberapa regulasi yang terkait dengan pelayaran dan pelabuhan; Peraturan perundang-undangan dan dokumen dari berbagai instansi terkait dengan pengelolaan pelabuhan, seperti standar operasional prosedur (SOP) mengenai kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan.

C. Teknik Pengumpulan Data dan Pengabsahan Data

Teknik pengumpulan data disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, meliputi: Wawancara, studi dokumen dan Observasi

D. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga untuk menjaga obyektivitas hasil penelitian, maka data yang diperoleh selanjutnya dikonstruksi kembali berdasarkan konteks dan realitas yang digambarkan oleh pelaku atau *actor* yang terlibat. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan tehnik analisis kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut; penjaringan dan pengumpulan data dari berbagai sumber berupa dokumen, hasil wawancara, observasi selama proses penelitian. Data yang dikumpulkan pada tahap ini masih dalam taraf data mentah atau data yang masih harus diolah menjadi data informasi; kemudian melakukan klasifikasi data berdasarkan indikator fokus. Proses ini dimaksudkan agar peneliti dapat memilah dan mengumpulkan data yang relevan; proses selanjutnya melakukan reduksi data, dalam arti mengambil data yang koheren dan relevan dengan fokus masalah; kegiatan selanjutnya dengan melakukan proses triangulasi yang artinya melakukan proses pengumpulan data tambahan terhadap informan yang belum diwawancarai pada tahap pengumpulan data terdahulu; melakukan finalisasi data terhadap seluruh data yang diperoleh melalui proses pepaduan data sehingga diperoleh data sebagai bahan informasi untuk menganalisis pembahasan hasil penelitian; konklusi terhadap data yang diperoleh sebagai acuan untuk proses selanjutnya dalam pemaknaan terhadap data yang diperoleh untuk selanjutnya dijadikan hasil dari penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sertifikasi Supervisor di Terminal Operasional Pelabuhan DI pelindo III dan IV, Sertifikasi Sesuai dengan topic penelitian yang ingin mengetahui kompetensi kerja sesuai SKKNI terhadap petugas dilapangan yang meliputi; supervisor, *foreman*, operator peralatan, belum pernah dilaksanakan uji kompetensi seperti yang dikemukakan oleh BNSP bahwa setiap okupansi jabatan harus memiliki sertifikat kompetensi. Menurut pengakuan para supervisor, mereka dibekali dengan DIKLAT-DIKLAT untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai supervisor, *foreman*, operator peralatan, mereka dibekali dengan DIKLAT-DIKLAT untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai *Foreman*. Seperti Managemen Dasar B/M, DIKLAT Dasar B/M dan pergerakan *container*. Sedangkan untuk okupansi jabatan Skema Sertifikasi Pengoperasionalan Peralatan Bongkar Muat seperti mengoperasikan *forklift*, *rubber tyred gantry*, *container crane*, setiap petugas memiliki surat ijin operator (SIO) yang diterbitkan oleh dinas ketenagakerjaan di wilayah masing-masing area, seperti yang di contohkan pada gambar 1 dan 2 :



Gambar 1: Kartu Lisensi K3



Gambar 2: Sertifiakt kompetensi pekerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh sertifikat yang diperoleh oleh para petugas operasional pelabuhan maupun tenaga kerja bongkar muat pelabuhan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. Hal ini bertetangan dengan fungsi dari pemerintah yang menugaskan BNSP untuk menguji kompetensi pekerja.

B. Pembahasan

Hasil penelitian yang didapat melalui kegiatan observasi dan wawancara baik di PELINDO III dan PELINDO IV adalah sebagai berikut :

1. Para petugas operasional di pelabuhan dan TKBM dalam melaksanakan kegiatan telah di bekali berbagai diklat dan pelatihan yang menunjang pelaksana tugasnya. Pada umumnya diklat yang dilakukan oleh instansi dari Pelindo, lembaga pendidikan dan pelatihan di bidang pelayaran dan dinas ketenagakerjaan wilayah setempat. Jika pelatihan yang di adakan untuk menguji ketrampilan dan kemampuan seorang petugas operasional di pelabuhan atau TKBM maka dilakukan oleh instansi yang menyelenggarakan DIKLAT, sebagai contoh jika seorang operator *container crane* memperoleh diklat untuk mengoperasikan container crane dari dinas ketenagakerjaan propensi Jawa Timur maka yang menerbitkan surat ijin operator (SIO) dari atas nama Kementerian Tenaga Kerja RI. Seperti contoh dibawah ini.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas operasional pelabuhan dan para tenaga kerja bongkar muat yang ada di wilayah Pelindo III dan Pelindo IV belum tersertifikasi oleh institusi Badan Sertifikasi Nasional Profesi (BNSP). Senada dengan pendapat dari Ketua Lembaga Sertifikasi Profesi Bongkar Muat Indonesia (LSP-BMI) Sodik Harjono yang mengatakan:

“Bahwa sertifikasi TKBM di pelabuhan itu di amanatkan dalam perundang-undangan yang berlaku diantaranya melalui Peraturan Menteri Perhubungan Nomor. 60 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Bongkar Muat Barang dari dan ke kapal. Kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan harus dilaksanakan dengan menggunakan peralatan bongkar muat oleh TKBM yang memenuhi standar, peralatan laik operasi demi menjamin keselamatan pelayaran. Lebih lanjut ketua LSP Bongkar Muat Indonesia (LSP-BMI) mengungkapkan, hingga saat ini TKBM yang sudah mengantongi sertifikasi tidak lebih dari 5% dari jumlah buruh pelabuhan yang bekerja di seluruh pelabuhan Indonesia”. (<http://industri.bisnis.com/read/20161111/98/601504/bongkar-muat-pbm-bup-perlu-dorong-sertifikasi-buruh-pelabuhan>) di akses tgl 23 Juli 2018.

Menilik pendapat ketua LSP bahwa SDM TKBM harus ada standarnya. Dan disinilah diperlukan standarisasi TKBM melalui uji kompetensi dan sertifikasi, supaya kegiatan jasa kepelabuhanan di Indonesia bisa lebih efisien dan efektif, dan perlunya dukungan pihak terkait seperti Perusahaan Bongkar Muat (PBM) maupun Pelindo selaku Badan Usaha Pelabuhan (BUP), lembaga pendidikan dibidang pelayaran dan Badan nasional sertifikasi profesi (BNSP).

Seperti diketahui bahwa Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah dilaksanakan. MEA merupakan realisasi pasar bebas yang dilaksanakan oleh negara-negara Asia Tenggara diantaranya, Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei Darussalam, Myanmar,

Vietnam, Laos, Kamboja dan Indonesia. Tujuan dibuatnya Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 yaitu untuk meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan perekonomian dikawasan ASEAN, sehingga dengan dibentuknya kawasan ekonomi ASEAN 2015 ini diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah terutama di bidang ekonomi antar negara ASEAN, dan untuk di Indonesia diharapkan tidak terjadi lagi krisis yang pernah terjadi di negara ini.

Dengan dilaksanakannya MEA ini maka akan terjadi pasar bebas di bidang permodalan, barang dan jasa, serta tenaga kerja yang nantinya akan berdampak pada aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN, dampak arus bebas jasa, dampak arus bebas investasi, dampak arus tenaga kerja, dan dampak arus bebas modal. Dengan demikian, maka negara-negara yang masuk ke dalam MEA ini akan bersaing untuk meningkatkan kualitas perekonomiannya masing-masing termasuk Indonesia. Indonesia harus benar-benar memanfaatkan pasar bebas ini supaya perekonomian Indonesia dapat tumbuh pesat dan bisa menikmati keuntungan dari MEA tersebut dan nantinya kesejahteraan masyarakat Indonesia akan tercipta. Jika tidak, maka Indonesia akan kalah bersaing dengan negara-negara lainnya dan masyarakatlah yang akan menjadi korbannya.

Dari sini, dapat menjadi bahan temuan bagi institusi Politeknik Ilmu Pelayaran khususnya program studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhan untuk mengambil langkah secara sinergi dengan instansi yang terkait dengan kepelabuhan melakukan program diklat yang dilanjutkan dengan pelaksanaan uji kompetensi (LSP-P1 PIP Makassar) bagi petugas operasional pelabuhan maupun TKBM

Peranan tenaga kerja sangat penting dalam sector industry. Dalam pasar bebas ASEAN Indonesia harus memperhatikan masalah tenaganya. Seperti diketahui bahwa kualitas tenaga

kerja Indonesia masih dinilai rendah atau bahkan kalah dengan dengan negara lainnya seperti Singapura. Meskipun jumlah populasi Singapura yang hanya segelincir dari jumlah populasi di Indonesia, akan tetapi secara kualitas tenaga kerja Singapura memiliki daya saing yang tinggi dalam ketenaga kerjaan dalam Asia Tenggara atau bahkan dunia. Daya saing tenaga kerja di Indonesia akan menjadi sandungan untuk keberhasilan dalam pemanfaatan MEA ini jika pemerintah tidak meningkatkan kualitas tenaganya. Dengan demikian pemerintah harus meluncurkan strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang sangat berpotensi ini.

Untuk itu pemerintah harus menyiapkan strategi-strategi khusus untuk menghadapi MEA ini jika tidak ingin semakin kalah bersaing dengan negara-negara lain terutama dalam kawasan ASEAN. Karena MEA tidak hanya bertemunya semua anggota negara di ASEAN, namun MEA ini juga sebagai ajang persaingan ekonomi antar Negara tersebut termasuk tenaga kerja. Indonesia mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat melimpah dimana jumlah tenaga kerja Indonesia jauh lebih tinggi dari Negara ASEAN lainnya ,apabila dapat dikelola dengan baik, bukan tidak mungkin Indonesia dapat menjadi pemenang dalam persaingan pasar bebas ASEAN nantinya.

Sebenarnya bukan hanya pemerintah yang harus siap untuk menghadapi MEA ini tetapi masyarakat Indonesia juga harus ikut dalam mensukseskan adanya pasar bebas ini. Karena keberadaan MEA ini tidak dapat dilepaskan dari seluruh lapisan masyarakat. Dengan adanya MEA 2015 ini harusnya menjadi pendorong dan penyemangat kita bahwa program ASEAN ini bisa menstabilkan pertumbuhan ekonomi indonesia di masa yang akan datang yang nantinya akan mensejahterakan masyarakat Indonesia. Selain itu kita harus menghilangkan keraguan dan kekhawatiran dengan tetap fokus, berkomitmen, dan kerja keras dari semua pihak untuk

bersama-sama mensukseskan pemanfaatan dari *Asean Economic Community 2015* mendatang.

Lebih lanjut bahwa dalam era MEA 2015, mobilitas pasar kerja di kawasan ASEAN akan semakin terbuka dan bebas. Hal ini akan berdampak terbukanya peluang sekaligus persaingan kerja yang semakin ketat antarnegara-negara ASEAN. Orientasi kebutuhan tenaga kerja saat ini sudah bergeser dari gelar akademis ke kompetensi kerja.

5. SIMPULAN

Simpulan bahwa petugas operasional pelabuhan dan para tenaga kerja bongkar muat pelabuhan di lingkungan PT. PELINDO III dan PT. PELINDO IV sebagian besar belum tersertifikasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)-Jakarta. Para petugas operasional pelabuhan dan para tenaga kerja bongkar muat pelabuhan masih dibekali dengan sertifikat yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja RI up. masing-masing disnaker di wilayah kerja lingkungan PT. PELINDO III dan PT. PELINDO IV.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [2]. Fogg, Luthans. 2004. *Organizational Behaviour*, NY: MC Graw-Hill Book.
- [3]. Menteri Perhubungan. 2002. Keputusan Menhub No. KM 25 tahun 2002 tentang pedoman dasar perhitungan tariff pelayanan jasa bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan. Jakarta : Kementerian Perhubungan.
- [4]. Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [5]. Moh.Nazir. 1998. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- [6]. Palan. 2007. *Competency management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi PPM*, Salemba Empat, Jakarta.
- [7]. Powell, J., 1997. *Improving Child Health*, Geneva, World Health Organization.
- [8]. Robbins P. Stephen. 2006. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition, : Prentice Hall, Inc., New York.
- [9]. Roe. Robert A. 2001. *Trust Implications for Performance and Effectiveness*, European Journal.
- [10]. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2013, Keputusan Menakertrans nomor 141 Tahun 2013 pada Tanggal 17 April 2013 Tentang SKKNI. Jakarta : Kenakertrans.
- [11]. Spencer, Lyle M and Spencer, Signe M. 1993. *Competence at Work, Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc. Toronto, Canada.
- [12]. Suparno, Paul., 2005. *Miskonsepsi dan Perubahan Konsep dalam Pendidikan Fisika*, PT. Gramedia Widia Sarana, Yogyakarta.
- [13]. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [14]. Warsito, Hermawan. 1992. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta.
- [15]. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
- [16]. <http://industri.bisnis.com/read/20161111/98/601504/bongkar-muat-pbm-bup-perlu-dorong-sertifikasi-buruh-pelabuhan>) di akses tgl 23 Juli 2018.
- [17]. PM 60 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Bongkar Muat Barang dari dan ke Kapal.

[18]. PM 152 tahun 2016 Penyelenggaraan Dan Pengusahaan Bongkar Muat Barang Dari Dan Ke Kapal.