BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJUAN PUSTAKA

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakankan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Bahwa isitilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Pada umumnya "kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi" (Mangkunegara : 2007 : 7). Sedangkan menurut Harbani Pasolong (Pasolong, 2007:176) "Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan di bandingkan kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya".

b. Penilaian Kinerja

"Penilaian kinerja adalah suatu proses dengan suatu organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi" (Simamora, 2004:458).

Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu :

1) Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2) Semangat Kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

3) Kepemimpinan

Pimpinan merupakan *leader* setiap anak buahnya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan dalam keberhasilan perusahaan.

4) Kerja Sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

5) Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan dalam lingkungan perusahaan.

6) Tanggung Jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7) Pencapaian Target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Belarmino (2013:62-63) “penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari dan setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.”

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi untuk menentukan jumlah jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan dari setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan dating. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Dalam buku Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis

(Suwatno, et al, 2011:196), “Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya” antara lain :

1) *Performance Improvement*, memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja
2) *Compensation Adjustment*, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3) *Placement Decision,* menentukan promosi, transfer dan demotion.
4) *Trainning and Development Needs*, mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5) *Career Planning and Development*, memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6) *Staffing Process Deficiencies*, mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors,* mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
8) *Equal Employment Opportunity*, kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
9) *External Challenges*, tantangan-tantangan eksternal.

10) *Feedback*, Umpan balik bagi karyawan dan perusahaan.

2. *Ship Unloader*

a. Pengertian *Ship Unloader*

Menurut Istopo (1999 : 17) "*Ship Unloader* adalah *Crane* yang berukuran besar yang dirancang khusus dan dikombinasikan dengan menggunakan penggaruk (*grab*) untuk mengambil muatan dari kapal ke *conveyor*."

"*Ship Unloader* adalah alat pembongkar batubara dari kapal/tongkang pengangkut batubara untuk dimasukkan di *hopper*. Sistem terdiri dari beberapa motor DC. Sebagai penggerak dan dikontrol oleh *controller* berbasis *PLC*" (Riyanto Puspo Nugroho, 2010: 104-108)

b. Sistem Kerja *Ship Unloader*

Dalam pengoperasiannya, *Ship Unloader* bergerak berdasarkan sistem di bawah ini :

1) *Gantry System*

Sistem penggerak *ship unloader* ke arah depan dan belakang sepanjang rel. Dilengkapi 2 *rail claim* untuk mengunci posisi *Ship Unloader*. Penggeraknya 8 motor DC 30HP/500V/600 rpm.

2) *Trolley System*

Sistem penggerak bucket kanan dan kiri, penggeraknya berupa 1 buah motor DC 250HP/500V/850 rpm.

3) *Close Home Position System*

Sistem untuk mengatu membuka/menutup bucket. Penggeraknya motor DC 700 HP/500V/850-1200 rpm.

4) *Boom (Appron) System*

Sistem untuk mengatur posisi kemiringan boom (kontruksi

tempat bergantungnya bucket & kabin operator). Penggeraknya motor 125HP/500V/850rpm.

5) *Hold Home system*

Sistem penggerak bucket dalam arah ke atas dan ke bawah. Penggerak motor DC 700HP/500HP/800-1200 rpm.

c. Komponen *Ship Unloader*

Menurut Istopo (1999:17) *ship unloader* terdiri dari :

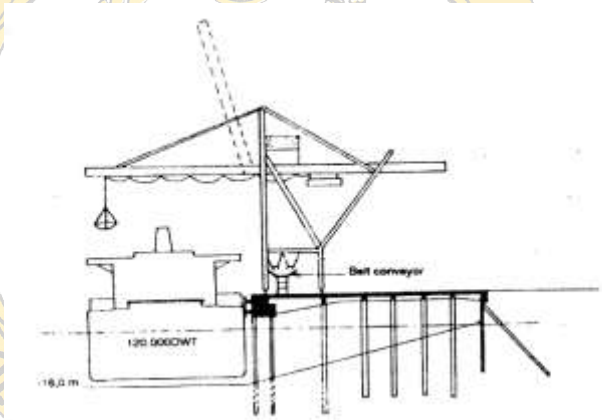
1) Tiang *Crane* yang dilengkapi dengan rel *crane* agar bisa bergerak kekanan dan kekiri, juga lampu untuk peringatan pada setiap orang yang berada dibawah *crane* bila *crane* bergerak maka lampu akan menyala.
2) Batang pemuat atau *boom* yang dilengkapi dengan *hydrolic* untuk mengangkat batang pemuat keatas. Pada saat kapal mengolah gerak, batang pemuat tersebut dalam posisi mengarah keatas dengan sudut kurang lebih 35^0 agar tidak tejadi benturan dengan bangunan anjungan kapal saat kapal akan sandar.
3) *Crane house* atau rumah *crane* adalah tempat untuk mengontrol daripada *crane* tersebut dimana operator sebagai pengoperasiannya.
4) Kerek muat atau *cargo block* adalah jalur *wire* untuk bergerak yang berada di ujung batang pemuat.

5) *Wire drum* adalah tempat letak *wire* atau tempat melilitnya *wire*.

6) *Wire* adalah sebagai penerus dari gerakan yang dihasilkan dari *winch*.

7) Motor penggerak atau *winch* adalah penggerak utama dari setiap gerakan yang ada, seperti menaikan dan menurunkan *grab*.

8) Penggaruk atau *grab* adalah alat yang mengangkat muatan dengan menggaruk dan mencurahkan ke *conveyor* yang ada di dermaga.



Gambar 2.1 : Peralatan Bongkar Muatan Batu Bara
(Sumber : Istopo)

3. Dermaga

a. Pengertian Dermaga

Menurut Triatmodjo (1996: 157) ”Dermaga adalah bangunan pada pelabuhan yang digunakan untuk merapat dan menambatkan kapal yang melakukan bongkar muat barang dan menaik-turunkan penumpang.” Sebagai titik temu dimana terjadinya kegiatan moda transportasi, dan juga sebagai area transisi antara darat dan air, maka banyak aktivitas yang terjadi pada dermaga. Sedangkan Menurut Asiyanto (2013 : 36) ”Dermaga adalah bangunan di tepi laut (sungai, danau) yang berfungsi untuk melayani kapal, dalam

bongkar/muat barang dan menaikkan/menurunkan penumpang".

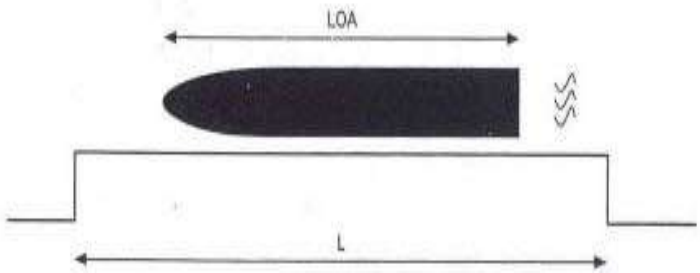
Dermaga merupakan tempat kapal ditambatkan di pelabuhan. Pada dermaga dilakukan berbagai kegiatan bongkar muat barang dan orang dari dan keatas kapal. Di dermaga juga dilakukan kegiatan untuk mengisi bahan bakar untuk kapal, air minum, air bersih, saluran untuk air kotor/limbah lebih lanjut di pelabuhan.

b. Bentuk Dermaga

Berdasarkan bentuk, dermaga terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

1) Dermaga Memanjang (*Wharf*)

Bentuk dermaga yang memanjang sejajar garis pantai. Dibuat berhimpit dengan garis pantai maupun menjorok ke laut. *Wharf* dibangun apabila sejajar dengan garis pantai dan kedalaman lautnya hampir merata. Contoh: Dermaga pada Pelabuhan Tanjung Mas.

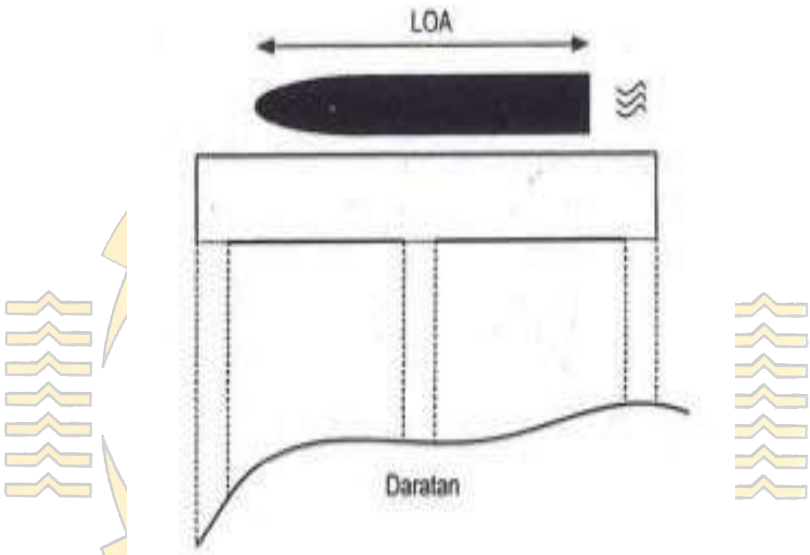


Gambar 2.2 Bentuk Dermaga Memanjang

(sumber : Triatmodjo)

2) Dermaga Jembatan (*Pier*) berbentuk T atau L

Bentuk dermaga apabila kedalaman yang diisyaratkan jauh dari pantai, sehingga antara dermaga dengan daratan dihubungkan dengan jembatan penghubung yang berbentuk tegak lurus. Contoh : Dermaga pada Pelabuhan Ambon.

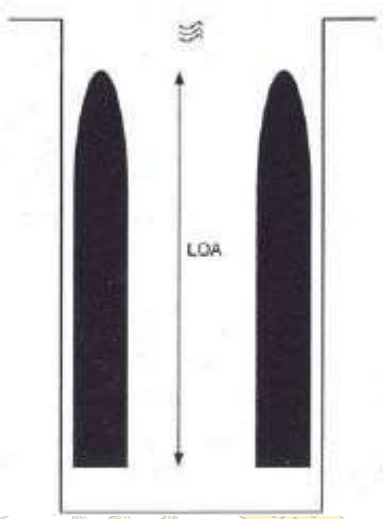


Gambar 2.3 Bentuk Dermaga *Pier*

(Sumber : Triatmodjo)

3) Dermaga Menjari (*Finger*)

Bentuk dermaga menyerupai jari ini biasanya dibangun bila garis kedalaman terbesar menjorok ke laut dan tidak teratur. Dermaga ini dibangun khusus untuk melayani kapal dengan muatan umum. Contoh: Dermaga pada Pelabuhan Priok dam Tanjung Perak.



Gambar 2.4 Bentuk Dermaga Menjari

(Sumber : Triatmodjo)

Menurut Asiyanto (2013), dari bentuk bangunan dermaga dibagi menjadi 2 (dua), dalam bahasa Inggris dibedakan, sebagai berikut:

1) *Wharf* atau *Quay*

   Wharf atau *quay* adalah bangunan dermaga yang menempel jadi satu dengan pantai dan umumnya menjadi satu dengan daratan, tanpa dihubungkan dengan suatu bangunan (jembatan). *Wharf/quay* dibangun dengan cara menimbun menjadi satu dengan daratan dan tepinya ditahan oleh suatu struktur penahan tanah.

2) *Pier* atau *Jetty*

   Pier atau *jetty* adalah bangunan dermaga yang menjorok ke tengah laut untuk mencapai kedalaman yang diperlukan sesuai

dengan draft dari kapal terbesar yang akan sandar, dan diperlukan adanya bangunan untuk menghubungkan *pier* dengan daratan. Bangunan penghubung tersebut ada 2 macam yaitu : *Mole* dan *trestle.*

a) *Mole* adalah berupa tanggul timbunan batu, yang permukaannya dibuat rata yang berfungsi sebagai jalan.

b) *Trestle* berupa jembatan dengan struktur tiang, girder dan slab

.*Pier* atau *jetty* ini dibangun dengan cara memancang tiang sebagai struktur fondasi yang menyangga bangunan *pier* atau *trestle* diatasnya. Tiang pancang dapat menggunakan *steel pile* atau *concrete pile*. Cara ini dipilih, bila kedalaman air yang dikehendaki berada jauh dari garis pantai. Bila kegiatan diatas *pier* memiliki beban yang berat, maka struktur tiangnya dan struktur atasnya dapat disesuaikan.

c. Fasilitas Dermaga

Beberapa fasilitas penting pada suatu dermaga antara lain:

1) *Trestle* yaitu jalan / akses dari dermaga menuju darat, digunakan di pelabuhan yang perairannya dangkal di garis pantai.

2) *Dolphin* yaitu tempat kapal bersandar pada dermaga yang dibangun pada trestel.

3) *Bolder* yaitu perangkat pelabuhan untuk menambatkan (tambat) kapal di dermaga atau perangkat untuk mengikatkan tali di kapal.

4) *Fender* yaitu perangkat yang digunakan untuk meredam benturan yang terjadi pada saat kapal akan merapat ke dermaga atau pada saat kapal yang sedang ditambatkan tergoyang oleh gelombang atau arus yang terjadi di pelabuhan.

4. *Demurrage*

a. Pengertian *Demurrage*

Menurut Radiks Purba dalam buku carter kapal :
”*Demurrage* adalah lamanya waktu yang diperkenankan (*time allowed*) untuk masing–masing pemuatan dan pembongkaran ditentukan berdasarkan kecepatan muemuat dan membongkar (*loadingrate and dischargingrate*)”.

Sedangkan dalam buku *Commercial Shipping Handbook* (Peter Brodie, 2006:50)
”Demurrage adalah ketentuan antara pihak pencarter dengan pemilik kapal berkaitan dengan denda karena kapal mengalami keterlambatan pada saat pemuatan kargo atau pembongkaran kargo di dermaga”.

”Demurrage juga dapat diartikan sebagai denda yang akan dikenakan pada pihak perusahaan jika waktu proses bongkar melebihi batas perjanjian” (Fajarrina, 2006).

b. *Demurrage Time*

Untuk *demurrage time*, pencarter dikenakan denda (*demurrage money*) yang harus dibayar kepada pemilik kapal karena kapal

mengalami keterlambatan sehingga ia mengalami kerugian.

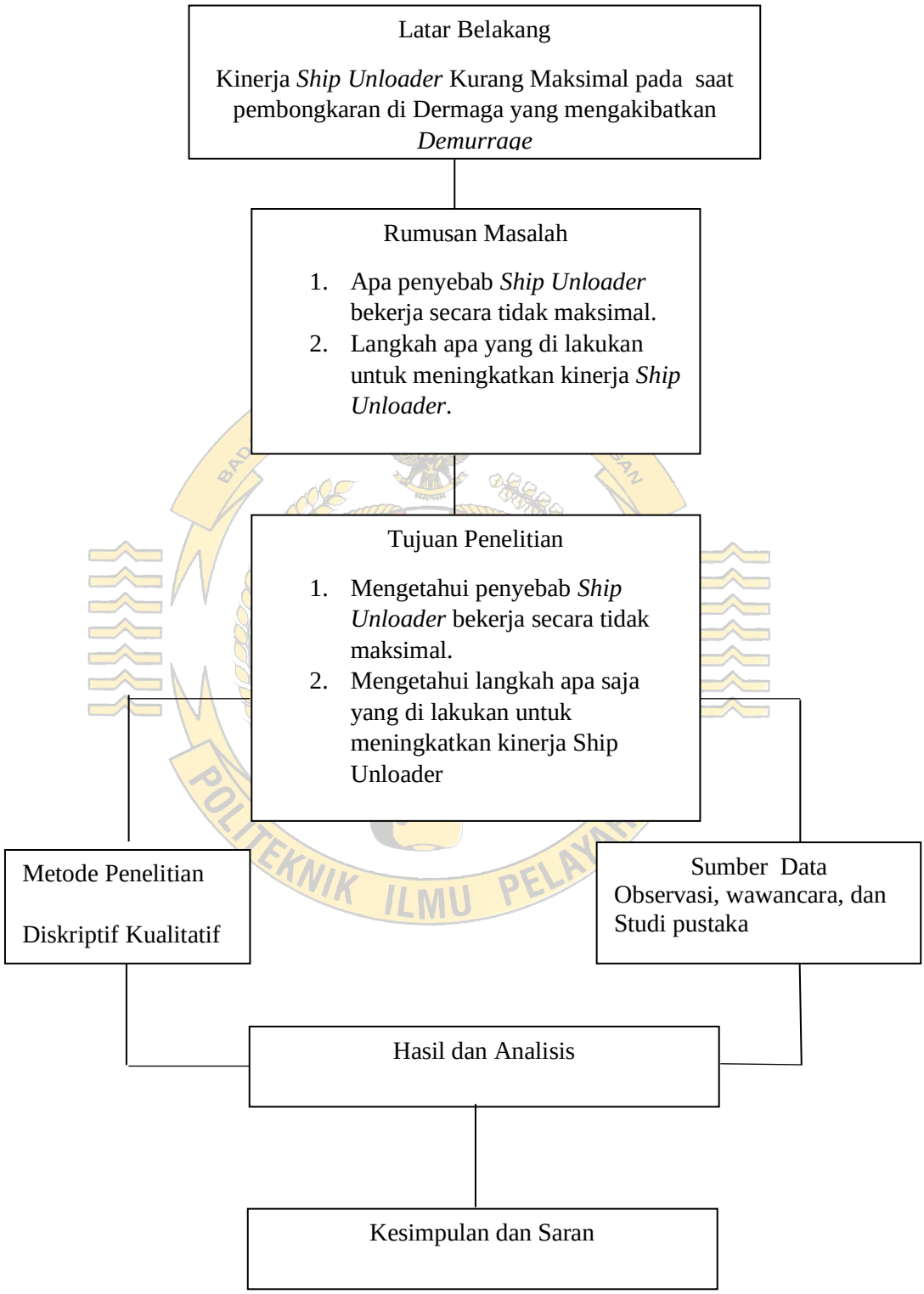
Ada aktor – faktor yang menyebabkan *demurrage*, antara lain :

1) *Delay* karena ada kapal yang tiba – tiba harus bongkar.
2) *Delay* karena gudang penuh.
3) Terjadi kerusakan alat bongkar muat, pada saat kegiatan pembongkaran atau pemuatan.
4) Faktor cuaca yang tidak mendukung kegiatan pembongkaran atau pemuatan.

c. Pemberitahuan Mengenai *Demurrage*

Untuk mengetahui apakah timbul *demurrage time atau despatch time*, maka sewaktu pemuatan atau pembongkaran berlangsung dibuat *timesheet*. Dari timesheet akan kelihatan apakah mengalami *demurrage* atau *despatch* atau tidak. Jika mengalami *demurrage*, maka nakhoda harus memberitahukan hal itu secara tertulis kepada pencarter.

B. KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Gambar 2.5 : Kerangka Pikir