

ANALISIS POLA PROMOSI SEBAGAI BENTUK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL

Renny Hermawati

Prodi Nautika Fakultas Kemaritiman
Universitas Maritim AMNI Semarang
Email: rennyhermawati@unimar-amni.ac.id

Kundori

Prodi Teknik Fakultas kemaritiman
Universitas Maritim AMNI Semarang
Email: kundori.jaken@gmail.com

ABSTRAK

Program promosi jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan bagi anak buah kapal dapat dilaksanakan dengan dua metode. Metode tersebut adalah dengan *on board promotion* maupun *promotion after bargaining agreement*. Suatu perusahaan pelayaran akan memiliki tim yang kompeten di bidang kepelautan. Tim ini bertugas melaksanakan dan menjamin bahwa proses promosi anak buah kapal baik *on board promotion* maupun *promotion after bargaining agreement* telah dilaksanakan dengan baik dan mendapatkan hasil yang optimal. Untuk mengetahui efektifitas dari masing-masing program promosi yang dilaksanakan oleh perusahaan bagi anak buah kapal, dilaksanakan suatu analisa khusus bagi kedua program tersebut. Metode yang digunakan untuk menganalisa program tersebut adalah *library research* dan *SWOT Analisis*. *Library research* dilakukan dengan mempelajari literature atau bahan bacaan seperti buku, majalah, jurnal dan lain-lain yang berhubungan dengan program promosi jabatan bagi karyawan (dalam hal ini adalah anak buah kapal) di suatu perusahaan (dalam hal ini adalah PT Gemilang Bina Lintas Tirta). Sedangkan *SWOT Analisis* berfungsi untuk melakukan pengkajian terhadap proses yang sudah berjalan, dengan melakukan pengkajian terhadap empat komponen penting, yang meliputi *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities*, dan *Threats*. Hasil yang didapatkan dari dilaksanakannya *SWOT Analisis* pada pola promosi anak buah kapal di PT Gemilang Bina Lintas Tirta adalah *promotion after bargaining agreement* lebih efektif daripada *on board promotion*.

Kata kunci : promosi, kompensasi, kinerja, anak buah kapal .

ABSTRACT

The job promotion program conducted by the company for ship crew can be implemented in two methods. The methods are on-board promotion and promotion after the bargaining agreement. A shipping company will have a competent team in the maritime sector. This team is on duty implementing and ensuring that the promotion process of the crew, both on board promotion and promotion after bargaining, has been implemented properly and gets optimal results. To determine the effectiveness of each of the promotional programs implemented by the company for the crew, a special analysis was carried out for the two programs. The methods used to analyze the program are library research and SWOT analysis. Library research is conducted by studying literature or reading materials such as books, magazines, journals and others related to job promotion programs for employees (in this case crew members) in a company (in this case, PT Gemilang Bina Lintas Tirta). Meanwhile, the SWOT Analysis functions to conduct an assessment of the ongoing process, by conducting an assessment of four important components, which include Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats. The results obtained from the implementation of SWOT Analysis on the promotion pattern of ship crew at PT Gemilang Bina Lintas Tirta are that the promotion after bargaining agreement is more effective than on board promotion.

Keywords : promotion, compensation, performance, ship crews

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan sebagai seorang anak buah kapal di Indonesia, merupakan salah satu bentuk pekerjaan paling populer dewasa ini. Tingginya gaji yang didapatkan ketika seseorang bekerja di atas kapal akan mengakibatkan seorang anak buah kapal tersebut memiliki jaminan kesejahteraan social yang baik di masyarakat. Hal itulah yang menjadikannya menjadi alasan terbesar, mengapa pekerjaan sebagai anak buah kapal ini diminati oleh masyarakat Indonesia pada umumnya. Pengembangan sumber daya manusia terutama Anak Buah Kapal di suatu perusahaan pelayaran niaga sangat penting dalam suatu perusahaan pelayaran niaga, hal tersebut

dikarenakan bahwa eksistensi dari anak buah kapal dalam suatu perusahaan pelayaran merupakan salah satu factor penentu dari maju dan berkualitaskannya setiap armada kapal yang dimiliki oleh suatu perusahaan pelayaran niaga tersebut. Seseorang yang bekerja sebagai Anak Buah Kapal, pada umumnya bekerja berdasarkan dari perjanjian kerja/ kontrak yang disebut dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL). Besarnya gaji yang akan didapatkan oleh seorang Anak Buah Kapal saat bekerja sangat bergantung dari nominal yang disebutkan dalam PKL. Perjanjian Kerja Laut (PKL) tersebut dinyatakan berlaku dan memiliki nilai kesepakatan apabila telah ditanda tangani oleh pihak-pihak yang terkait, antara lain : Pejabat yang berwenang di perusahaan pelayaran tempat Anak Buah Kapal tersebut bekerja, Syahbandar yang berwenang, serta Anak Buah Kapal yang akan bekerja itu sendiri. Proses penandatanganan Perjanjian Kerja Laut (PKL) bagi seorang Anak Buah kapal tidak hanya dapat dilaksanakan di dalam negeri saja, tetapi juga diluar negeri. Khusus untuk Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang dilaksanakan di luar negeri, fungsi dan tanggung jawab dari syahbandar dapat digantikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia, yang dalam hal ini bertugas untuk mewakili Perhubungan Laut Indonesia.

Setiap perusahaan pelayaran niaga memiliki kebijaksanaan masing-masing dalam menetapkan standard gaji bagi seorang Anak Buah Kapal. Besarnya gaji seorang Anak Buah Kapal di masing-masing perusahaan tersebut tentu sangat bervariasi tergantung dari jabatan, tanggung jawab dan fungsi masing-masing Anak Buah Kapal saat bekerja di atas kapal. Jabatan tertinggi dalam struktur organisasi anak buah kapal adalah Nakhoda, dalam kata lain bahwa Nakhoda merupakan pimpinan tertinggi di atas kapal. Dalam UU RI No. 17/2008 disebutkan bahwa Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di atas kapal, yang memiliki wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di atas kapal, seorang Nakhoda menempati kedudukan sebagai wakil dari perusahaan atau pengusaha kapal. Terkait hal tersebut, maka Nakhodalah yang berkewajiban untuk memberikan penilaian terhadap para anak buah kapal pada setiap kapal yang dipimpinya. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Nakhoda terhadap setiap anak buah kapal, diberikan dengan format yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian tersebut diberikan dengan kriteria sesuai dengan jabatan masing-masing anak buah kapal pada setiap akhir PKL.

PT Gemilang Bina Lintas Tirta, merupakan salah satu perusahaan pelayaran niaga. Menjadi perusahaan pelayaran niaga yang memiliki banyak competitor dalam dunia chartering kapal, menjadikan PT Gemilang Bina Lintas Tirta menjadi perusahaan yang dituntut untuk selalu mampu menjaga kualitas dan kinerjanya agar selalu mendapatkan kepercayaan stake holders, demi memajukan usahanya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan tersebut agar selalu mendapatkan kepercayaan dari stake holders bahwa selalu memberika pelayanan terbaik adalah dengan menjaga kualitas sumber daya di setiap armada/kapal yang dimilikinya. Sumber Daya yang harus dikelola dalam setiap armada/kapal yang dimiliki oleh PT Gemilang Bina Lintas Tirta tersebut meliputi sarana dan prasara yang berkaitan dengan kegiatan operasional kapal, baik saat bernavigasi maupun melakukan kegiatan muat dan bongkar, maupun sumber daya manusia, dimana dalam hal ini adalah anak buah kapal pada setiap armada yang dimiliki perusahaan tersebut. Saat bekerja diatas kapal, setiap awak kapal akan mendapatkan monitoring dalam pekerjaannya. Monitoring kinerja awak kapal, dilakukan melalui penilaian kinerja awak kapal. Format penilaian yang dilakukan pada masing-masing awak kapal, sesuai dengan standard yang telah diberlakukan oleh PT Gemilang Bina Lintas Tirta. Penilaian masing-masing awak kapal dilakukan oleh kepala department masing-masing sesuai dengan jabatan awak kapal tersebut. Menurut struktur organisasi setiap armada yang dimiliki oleh PT Gemilang Bina Lintas Tirta, dapat diketahui bahwa pada setiap armada, memiliki 3 buah department yaitu Deck Departement, Engine Departement dan Catering Departement. Bagian Deck Departement dipimpin oleh seorang Chief Officer sebagai kepala kerja/kepala departement. Engine Departement dipimpin oleh seorang Chief Engineer, sedangkan catering department dipimpin oleh seorang Chief Cook. Setiap pimpinan dalam masing-masing departement tersebut bertanggung jawab untuk memberikan penilaian terhadap setiap awak kapal yang menjadi bawahannya secara adil dan bijaksana berdasarkan acuan dari personal assessment yang diberlakukan di PT. Gemilang Bina Lintas Tirta. Penilaian dengan media Personal Assesment tersebut dilakukan oleh masing-masing pimpinan department pada setiap akhir periode PKL. Selanjutnya berkas penilaian tersebut diajukan oleh masing-masing pimpinan department kepada Nakhoda, untuk selanjutnya diproses lebih lanjut. Seorang awak kapal dengan kinerja yang bagus dan masa layar yang telah memenuhi persyaratan, akan mendapatkan rekomendasi promosi jabatan dari kepala departemennya dan atas persetujuan Nakhoda.

Diduga program promosi dengan media personal assessment yang telah diberlakukan dinilai kurang maksimal di jalankan oleh PT Gemilang Bina Lintas Tirta. rekomendasi yang diberikan oleh kepala department dan Nakhoda bagi beberapa awak kapal di beberapa armada yang dimiliki oleh PT Gemilang Bina Lintas Tirta, tidak sepenuhnya dilaksanakan dan disetujui oleh perusahaan. Terdapat anak buah kapal yang mendapatkan rekomendasi untuk promosi jabatan dari kepala department dan Nakhoda dalam beberapa periode kontrak kerja melalui beberapa personal assesment, kurang mendapatkan respon yang positif dan tidak membuahkan hasil promosi jabatan bagi awak kapal tersebut. Apabila hal tersebut dibiarkan terjadi secara terus menerus dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja anak buah kapal.

Pemberian promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap kinerja anak buah kapal, sehingga dapat menjadi motivasi tersendiri agar mereka senantiasa meningkatkan kinerjanya dengan penuh semangat. Sehingga berbagai hal yang mengarah kepada suatu program promosi jabatan seyogyanya dilaksanakan secara efektif dan efisien, agar seluruh anak buah kapal dapat menerima dan tidak ada pihak – pihak yang merasa dirugikan. Dari latar belakang pemikiran diatas maka penulis akan melakukan Analisa apakah pemberlakuan personal assesment bagi anak buah kapal di PT Gemilang Bina Lintas Tirta tersebut efektif digunakan bagi program promosi jabatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan judul yang sama dengan judul penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi untuk memperkaya sebagai bahan kajian pada penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang berupa jurnal yang terkait dengan penelitian penulis.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Frienyadie. 2016	Penerapan metode <i>Simple Aditif Weight (SAW)</i> dalam sistem pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan	Penilaian kinerja karyawan pemberian promosi jabatan mengacu berdasarkan masa kerja
Perbedaan: penelitian yang dilakukan frienyadie pada tahun 2016. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode <i>Simple Aditif Weight (SAW)</i> dengan model pengambilan keputusan dengan model sistem terbuka dan model sistem tertutup. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis SWOT.		

Sumber: hasil kajian penulis, 2020

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Tri erie Wardhani dan Agus Harjito, 2020	Peran assesment dalam promosi jabatan karyawan pada perusahaan PT. Sempana Pratama	Penilaian pemberian promosi jabatan berdasarkan pada assesment psikologi sebagai ilmu untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan
Perbedaan: penelitian yang dilakukan Tri E.W. dan Agus H., 2020. Penelitian ini dengan menggunakan metode analisis kualitatif dengan pola berfikir induktif dan teknik analisis data menggunakan konten analisis sedangkan penulis menggunakan <i>library resarch</i> .		

Sumber: hasil kajian penulis, 2020

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dari penelitian ini berasal dari PT. Gemilang Bina Lintas Tirta yang berlokasi di jalan Abdul Muiz Jakarta. Obyek dalam penelitian ini adalah anak buah kapal pada PT. Gemilang Bina Lintas Tirta dengan media Personal Assesment pada setiap akhir periode Perjanjian Kerja Laut (PKL) sebagai promosi jabatan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, pengamatan dan studi dokumentasi. Selanjutnya metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi perpustakaan (*library research*) dan menggunakan SWOT Analisis

2.1 Lybrary Research

Machmed Tun Ganyang dan Epo Lestari (2013) menjelaskan bahwa Lybrary research adalah suatu proses pengumpulan data-data dengan cara mempelajari berbagai bentuk bahan-bahan tertulis, antara lain meliputi buku-buku penunjang kajian, berbagai catatan-catatan maupun referensi-referensi lain yang bias melengkapi data-data dari metode observasi. Suharni rahayu (2017) mendefinisikan bahwa library research adalah suatu upaya yang dilakukan untuk memperoleh data dengan menggunakan dan mempelajari literature atau bahan bacaan seperti buku, majalah, jurnal dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Sedangkan Anrio Muaja (2018) menjelaskan bahwa library research adalah penelitian melalui buku-buku, literatur manajemen sumber daya manusia dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari library research yang telah dilakukan, maka didapat beberapa hal penting yang dapat mendukung dilakukannya analisis ini, antara lain sebagai berikut :

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu, 2012).

Edy Sutrisno dalam Machmed Tun Ganyang dan Epo Lestari (2013) mengemukakan bahwa tujuan dari pemberian suatu kompensasi yaitu :

- a. Sebagai media penghargaan terhadap orang lain
Pemberian kompensasi yang memadai merupakan wujud penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Hal tersebut akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan yang produktif sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- b. Menjamin Keahlian
Dengan pemberlakuan system kompensasi yang baik, masing-masing karyawan akan kompensasi sesuai dengan tugasnya, fungsi jabatan dan prestasi kerja
- c. Mempertahankan Karyawan
Dengan kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival dalam bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan pada organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih baik pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian Biaya
Dengan system pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen , sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk proses recruitment dan seleksi calon karawan baru
- f. Memenuhi peraturan-peraturan
Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula

Selanjutnya Edy Sutrisno mengemukakan tentang factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain adalah :

- a. Tingkat biaya hidup
Perusahaan harus selalu mempertimbangkan dan menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
Perusahaan perlu melakukan study banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan – perusahaan lain agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang merasa dirugikan
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
Perusahaan yang bijaksana selalu menginformasikan kepada karyawannya tentang kinerjanya dari waktu ke waktu
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang memiliki kadar pekerjaan lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar , tentu akan diimbangi pula dengan tingkat kompetensi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang tingkatnya tidak terlalu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
Pemberian kompensasi harusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Peranan Serikat Buruh
Peranan serikat kerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

Hasil penelitian dari Mendey dan Lekong (2015) yang menyebutkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja. Ditegaskan pula dalam hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sabar, adolfina dan dotulong (2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan dan mutasi jabatan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Anrio muaja (2018) juga menegaskan bahwa promosi jabatan, mutase jabatan dan kompensasi secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu bentuk dari pemberian kompensasi

terhadap anak buah kapal demi meningkatkan kinerja para anak buah kapal tersebut dapat ditempuh salah satunya dengan cara memberikan promosi jabatan.

Menurut Siagian dalam A. Muaja, S. Murni dan L.O.H Dotulong (2018) Promosi Jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Gauzali Saydam (2005) menyebutkan bahwa promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Suwatno dalam Suharni (2017) menjelaskan bahwa promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti dengan kenaikan gaji yang akan diperoleh sebagai bentuk penghargaan akan tanggung jawab yang lebih besar yang telah dilaksanakan. Syafri mangkuprawira (2003) menegaskan bahwa promosi jabatan adalah proses penugasan kembali karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi.

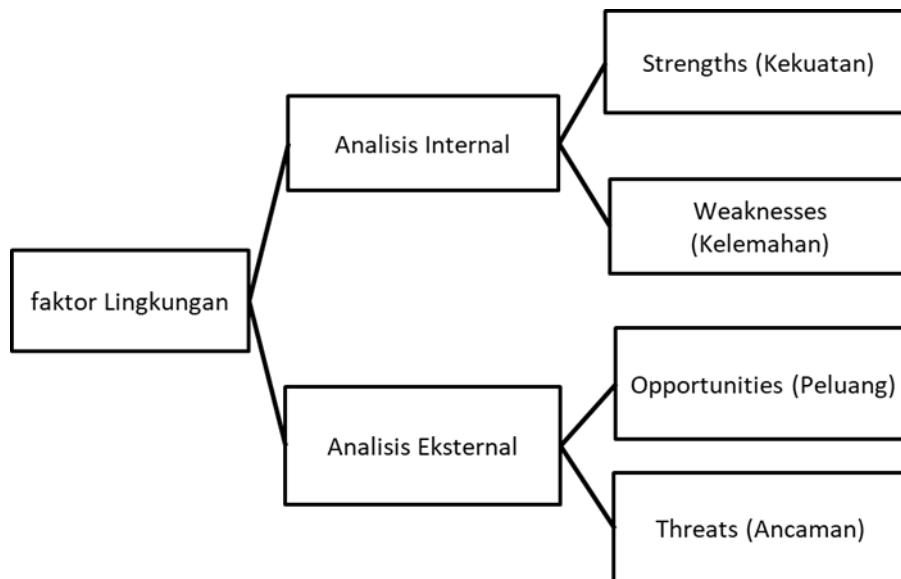
Pemberian promosi jabatan kepada karyawan di PT Gemilang Bina Tirta termasuk para awak kapal yang berprestasi, harus dilaksanakan. Hal tersebut penting dilakukan karena akan sangat berpengaruh bagi kinerja anak buah kapal tersebut di atas kapal pada kemudian hari.

2. SWOT ANALYSIS

Menurut Fajar (2019) SWOT Analysis adalah suatu instrument pengidentifikasian berbagai faktor yang terbentuk secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis SWOT terdiri dari 4 komponen yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. Strengths (kekuatan) yaitu merupakan suatu kondisi yang menjadi sebuah kekuatan dalam organisasi atau system.
- b. Weakness (kelemahan) adalah suatu kondisi atau segala sesuatu hal yang menjadi kelemahan ataupun kekurangan yang terdapat dalam tubuh suatu organisasi.
- c. Opportunities (peluang) merupakan suatu kondisi lingkungan di luar organisasi yang sifatnya menguntungkan bahkan dapat menjadi senjata untuk memajukan sebuah perusahaan/organisasi. Opportunities, dapat dikategorikan dalam 3 tingkatan , yang meliputi tingkatan rendah (low), menengah (moderate) dan tinggi (best).
- d. Threats (ancaman) yaitu kondisi eksternal yang dapat mengganggu kelancaran dari system yang sudah berjalan. Threats dibagi dalam 2 jenis, antara lain ancaman utama (major threats), ancaman moderate (moderate threats) dan ancaman tidak utama (minor threat).

Fajar menggambarkan tentang matrix SWOT dalam bagan berikut ini :



Gambar 1. Bagan Matrix SWOT

Selanjutnya Fajar menjelaskan tentang faktor-faktor yang akan digunakan sebagai matriks untuk evaluasi proses promosi karyawan yang telah berjalan di suatu perusahaan, antara lain :

- a. Bagaimana kekuatan (strengths) mampu mengambil keuntungan (advantage) dari peluang (opportunities) yang ada

- b. Bagaimana cara mengatasi kelemahan-kelemahan (weakneses) yang mencegah keuntungan (advantage) dari peluang (opportunities) yang ada
- c. Bagaimana kekuatan (strengths) mampu menghadapi ancaman (strengths) mampu menghadapi ancaman (threats) yang ada
- d. Bagaimana cara mengatasi kelemahan (weakneses) yang mampu membuat ancaman (threats) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses promosi anak buah kapal di PT Gemilang Bina Lintas Tirta, di lakukan dengan 2 cara yang berbeda, dimana keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Proses yang dilakukan tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

3.1. On Board Promotion

On Board Promotion adalah suatu proses promosi bagi seorang anak buah kapal, dimana proses tersebut dilakukan pada saat anak buah kapal masih dalam masa kontak, sehingga proses promosi tersebut dilaksanakan saat awak kapal masih berada diatas kapal. Proses promosi tersebut dilakukan jarak jauh antara pihak yang berwenang di perusahaan dengan anak buah kapal yang berkesempatan melaksanakan proses promosi dengan memanfaatkan teknologi, baik melalui telephone maupun video conference.

SWOT dapat digunakan untuk menganalisis proses promosi awak kapal dengan metode on board promotion. Analisis yang dilakukan berfungsi untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan dari diberlakukannya metode promosi ini.

Adapun penjabaran dari SWOT Analysis pada proses On Board Promotion anak buah kapal PT Gemilang Bina Lintas Tirta akan dijabarkan sebagai berikut :

a. Strengths

Kekuatan adalah factor yang merupakan berbagai kelebihan,keuntungan dan keunggulan-keunggulan dari kegiatan on board promotion sebagai media promosi bagi anak buah kapal di PT Gemilang Bina Lintas Tirta.

Berbagai kekuatan dari pemberlakuan program on board promotion antara lain adalah adanya penghematan waktu, sebab awak kapal dapat melaksanakan proses test saat masih terikat dalam masa PKL, sehingga proses test tersebut dilaksanakan saat anak buah kapal masih berada di atas kapal di posisi jabatan sebelumnya. Kelebihan lainnya yaitu proses on board promotion akan lebih praktis dan dapat dilaksanakan kapan saja, sebab dilaksanakan tanpa mengadakan program seleksi khusus bagi anak buah kapal sehingga akan meminimalisir cost yang akan dikeluarkan perusahaan.

b. Weaknesses

Kelemahan adalah berbagai hal yang menjadi kekurangan dari program on board promotion bagi anak buah kapal yang diterapkan oleh PT Gemilng Bina Lintas Tirta. Proses test dalam program on board promotion, dilaksanakan saat anak buah kapal masih berada di atas kapal di posisi jabatan sebelumnya sehingga sangat besar kemungkinan bahwa hal tersebut akan mempengaruhi konsentrasi dalam pekerjaannya di atas kapal. Perhatian dan tingkat konsentrasi anak buah kapal akan terpecah, antara tuntutan pekerjaan pada jabatan sebelumnya dengan persiapan yang harus dilakukan dalam menghadapi on board promotion. Program on board promotion dilaksanakan dengan metode video conference dan telephone, sehingga keberhasilan dari proses tersebut sangat bergantung dari kuat/lemahnya sinyal internet yang menghubungkan antara pejabat berwenang dari perusahaan yang melaksanakan proses interview dengan anak buah kapal yang berkesempatan melaksanakan promosi dengan metode tersebut. Sarana-prasarana yang digunakan untuk mendukung kegiatan tersebut juga harus terlengkapi dan selalu dalam kondisi perawatan yang maksimal. Hal lain yang menjadi kekurangan dari proses on board promotion adalah pejabat berwenang dari perusahaan yang melaksanakan proses interview tidak dapat bertatap muka secara langsung dengan anak buah kapal, sehingga kurang maksimal dalam melakukan penilaian atau mengidentifikasi gesture tubuh anak buah kapal tersebut saat proses wawancara dilakukan, sehingga proses penilaian yang dilaksanakan akan kurang maksimal. Kelemahan lainnya dari program On board promotion yaitu kurang munculnya kedekatan emosional antara anak buah kapal dengan pejabat perusahaan yang berwenang melaksanakan proses on board promotion, sehingga akan mempengaruhi rasa empati yang muncul dari kedua belah pihak.

c. Opportunities

Peluang merupakan segala sesuatu di luar proses on board promotion yang bersifat menguntungkan dan memiliki nilai manfaat bagi PT Gemilang bina Lintas Tirta. Kemajuan teknologi yang semakin pesat menuntut PT Gemilang Bina lintas Tirta untuk selalu berkesinambungan mengikuti perkembangan

teknologi yang semakin maju. Proses on board promotion yang mengedepankan kecanggihan teknologi menuntut PT Gemilang Bina Lintas Tirta untuk terus berupaya memberikan fasilitas terhadap kegiatan on board promotion, agar proses tersebut dapat berjalan dengan baik dengan mencapai hasil yang optimal. Peluang lain yang akan didapatkan oleh PT Gemilang Bina Lintas Tirta yaitu mampu melaksanakan identifikasi terhadap proses on board promotion yang belum diterapkan sepenuhnya oleh berbagai perusahaan pelayaran niaga di Indonesia.

d. Threats

Ancaman yaitu segala sesuatu yang berasal dari kondisi eksternal yang dapat mengganggu kelancaran berjalannya on board promotion di PT Gemilang Bina Lintas Tirta. Contoh ancaman yang mungkin terjadi bagi program on board promotion adalah munculnya peraturan baru yang diberlakukan oleh regulator yang mengatur tentang pola promosi anak buah kapal pada setiap perusahaan pelayaran niaga dan bersifat wajib untuk dipatuhi.

SWOT Matrik dari program on board promotion bagi seorang anak buah kapal pada PT Gemilang Bina intas Tirta akan ditunjukkan dalam table berikut :

<i>STRENGTHS</i>	<i>WEAKNESSES</i>
<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya penghematan waktu, sebab dalam on board promotion anak buah kapal dapat melaksanakan proses test saat masih terikat dalam bargaining agreement. b. On board promotion lebih praktis, sebab dapat dilaksanakan kapan saja c. Tidak perlu mengadakan program seleksi khusus bagi anak buah kapal sehingga akan meminimalisir cost yang akan dikeluarkan perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Keberhasilan dari proses On Board Promotion tersebut sangat dipengaruhi oleh kuat/lemahnya sinyal internet b. Proses ujian yang dilaksanakan saat anak buah kapal pada On Board Promotion, dilaksanakan saat anak buah kapal masih berada di atas kapal dan dalam posisi jabatan sebelumnya sehingga akan mengganggu konsentrasi dalam pekerjaannya di atas kapal, sebab perhatiannya akan terpecah, antara tuntutan pekerjaan pada jabatan sebelumnya dengan persiapan yang harus dilakukan dalam menghadapi on board promotion c. Pejabat berwenang dari perusahaan yang ditunjuk untuk melaksanakan proses pengujian tidak dapat bertatap muka secara langsung dengan anak buah kapal, sehingga kurang maksimal dalam melakukan penilaian atau mengidentifikasi gesture tubuh anak buah kapal tersebut saat proses wawancara dilakukan, d. Kurang munculnya kedekatan emosional antara anak buah kapal dengan pejabat perusahaan yang berwenang dalam melaksanakan pengujian pada program on board promotion, sehingga kurang terbentuk kedekatan emosional antara kedua belah pihak yang akan berpengaruh kepada rasa empati yang akan dimiliki di antara keduanya.

<i>OPPORTUNITIES</i>	<i>THREAT</i>
a. Membantu perusahaan untuk menyampaikan informasi-informasi dari stake holder kepada anak buah kapal secara detail, tentang tuntutan dan harapan stake holder, sehingga dapat menjadi motivasi tersendiri bagi anak buah kapal untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya	a. munculnya peraturan baru yang diberlakukan oleh regulator yang mengatur tentang pola promosi anak buah kapal pada setiap perusahaan pelayaran niaga dan bersifat wajib untuk dipatuhi.

Tabel 2. Matrix SWOT sebelum promosi

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

Dari analisa yang dilakukan pada program on board promotion, terdapat 3 point Strengths, 4 points Weaknesses, 2 points Opportunities, dan 1 point Threats.

3.2. Promotion after completing bargaining agreement

Bargaining agreement adalah surat perjanjian antara perusahaan dan anak buah kapal yang berisi periode kontak bagi seorang anak buah kapal dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal, jabatan, tugas, tanggung jawab yang harus di lakukan oleh ships crew tersebut, serta besarnya upah yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Promotion after completing bargaining agreement adalah pola promosi bagi seorang anak buah kapal, yang dilaksanakan pada saat anak buah kapal telah menyelesaikan bargaining agreement. Pola promosi yang dilakukan oleh perusahaan setelah ship crews menyelesaikan masa kontrak kerja meliputi beberapa tahapan yang lebih berfariative. Proses seleksi dilaksanakan secara bertahap, yang meliputi tes tertulis, computer based assessment dan interview. Seleksi bagi anak buah kapal yang mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promotion after completing bargaining agreement membutuhkan waktu yang relative lebih lama daripada on board promotion. SWOT Analysys yang dilakukan pada proses promotion after completing bargaining agreement bagi anak buah kapal dijabarkan sebagai berikut :

a. Strengths

Strengths dari proses promosi anak buah kapal yang dilaksanakan setelah menyelesaikan masa kontrak memiliki proses seleksi yang lebih bervariate sehingga hasil seleksi yang didapatkan akan lebih maksimal. Pada saat tahap interview, pengujian dilaksanakan dengan bertatap muka secara langsung sehingga dapat memberikan penilaian yang lebih teliti terhadap performance anak buah kapal. Program promotion after completing bargaining agreement bagi anak buah kapal juga dapat menjadi media untuk menjalin komunikasi yang baik antara PT Gemilang Bina Lintas Tirta dengan anak buah kapal

b. Weaknesses

Weaknesses dari proses promosi anak buah kapal yang di laksanakan after completing bargaining agreement yaitu kurang adanya kepraktisan jika dibandingkan dengan on board promotion, sebab proses seleksi yang dilakukan meliputi beberapa tahapan sehingga membutuhkan waktu yang relative lebih lama jika di bandingkan dengan on board promotion. Waktu pelaksanaan proses testnya pun harus terjadwal dengan jelas, hal tersebut penting dilakukan agar tidak ada proses test yang terlewatkan. Akibat yang ditimbulkan dari kegiatan tersebut adalah munculnya cost yang harus dikeluarkan oleh perusahaan yang relative lebih besar dari pada cost yang timbul dari proses on board promotion.

c. Opportunities

Opportunities yang timbul dari proses promotion after ship crew completing bargaining agreement, yaitu tuntutan untuk up date terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dalam berbagai tahapan seleksi anak buah kapal.

d. Threats

Seperti halnya dengan threats pada proses on board promotion bagi anak buah kapal, threats pada proses promotion after ship crew completing bargaining agreement pun relative sama , yaitu apabila muncul peraturan baru yang diberlakukan oleh regulator yang mengatur tentang pola promosi anak buah kapal, dimana hal tersebut akan berpengaruh pada system dan tatanan yang ada.

<i>STRENGTHS</i>	<i>WEAKNESSES</i>
<p>a. proses seleksi lebih bervariasi sehingga hasil seleksi yang didapatkan akan lebih maksimal.</p> <p>b. Pada saat tahap interview, pengujian dilaksanakan dengan bertatap muka secara langsung sehingga dapat memberikan penilaian yang lebih teliti terhadap performance anak buah kapal.</p> <p>c. Dapat menjadi media untuk menjalin komunikasi yang baik antara PT Gemilang Bina Lintas Tirta dengan anak buah kapal.</p>	<p>a. kurang adanya kepraktisan jika, sebab proses seleksi yang dilakukan meliputi beberapa tahapan</p> <p>b. Membutuhkan waktu yang relative lebih lama</p> <p>c. Waktu pelaksanaan proses test harus terjadwal dengan jelas, agar tidak ada proses test yang terlewatkan.</p> <p>d. Cost yang dikeluarkan oleh perusahaan relative lebih besar</p>
<i>OPPORTUNITIES</i>	<i>THREATS</i>
<p>a. up date terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dalam berbagai tahapan seleksi</p>	<p>a. muncul peraturan baru yang diberlakukan oleh regulator yang mengatur tentang pola promosi anak buah kapal, dimana hal tersebut akan berpengaruh pada system dan tatanan yang ada.</p>

Tabel 3. Matrix SWOT setelah promosi

Sumber : hasil kajian penulis,2020.

Pada analisa SWOT yang dilakukan untuk program promotion after ship crew completing bargaining agreement, terdapat 3 point Strengths, 4 points Weaknesses, 1 points Opportunities, dan 1 point Threats.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap dua buah metode dalam promosi anak buah kapal yang berbeda di PT Gemilang Bina Lintas Tirta, dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain:

1. On board promotion program memiliki 3 point Strengths, 4 points Weaknesses, 2 points Opportunities, dan 1 point Threats.
2. Pola promosi untuk anak buah kapal setelah mereka selesai melaksanakan masa kontrak (after completing bargaining agreement) memiliki 3 point Strengths, 4 points Weaknesses, 1 points Opportunities, dan 1 point Threats.
3. On Board promotion program memiliki kelemahan yang lebih banyak dari pada program promotion program to ship crew after they completing bargaining agreement.
4. On Board promotion program memiliki opportunities yang lebih banyak dari pada program promotion to ship crew after they completing bargaining agreement.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka saran yang mungkin dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Seleksi pada program on board promotion, hendaknya dilakukan dalam beberapa tahapan test dengan memaksimalkan peran teknologi. Sehingga perbedaan pola test yang dilakukan tidak terlalu mencolok, selain itu hasil penilaian juga akan lebih maksimal .
2. Meskipun program on board promotion memiliki kekurangan yang lebih bayak dari pada promotion program untuk anak buah kapal setelah menyelesaikan masa kontrak tetapi memiliki opportunities yang lebih banyak, sehingga apabila pada kondisi tertentu diterapkan di atas kapal, hal tersebut tidak akan merugikan.
3. Penilaian pada tes promosi pada program promotion to ship crew after they completing bargaining agreement , harus bersifat objektif.

Daftar Pustaka

- Akhmad Subekhi, Mohammad Jauhar. 2012. Pengantar Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Anrio Muaja, Sri Murni, Lucky O.H Dotulong. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Jurnal EMBA. Vol. 6. No. 4. Halaman 2328-2337
- Fajar Nur Aini. 2019. The Guide Book Of SWOT. Yogyakarta: Quadrant
- Freddy Rangkuti. 2019. SWOT Balanced Scorecard. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Gouzali Saydam. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Machmed Tun Ganyang, Epo Lestari. 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lane Archive Management Jakarta. Jurnal Lentera Bisnis. Vol. 2. No. 1. Halaman 114-131
- Mandey, M.A dan Lekong, V.P.K. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). Jurnal EMBA. Vol. 3. No. 3. Hal. 1383-1394.
- Mondy, R Wayne. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 2, Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sabar, N.D. Adolfina. Dan Dotulong, L.O.H. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal EMBA. Vol. 5. No. 2. Hal 404-413
- Suharni Rahayu. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Metalindo. Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan. Vol. 5. No. 1. Halaman 59 – 75.