

**PENSIUN DINI SUKARELA DAN  
KONFLIK YANG DITIMBULKANNYA  
(Sebuah Studi Kasus)**

**SKRIPSI**



Disusun oleh :

**Dimas Ade Irawan  
110010378**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

**PENSIUN DINI SUKARELA DAN  
KONFLIK YANG DITIMBULKANNYA  
(Sebuah Studi Kasus)**

**SKRIPSI**

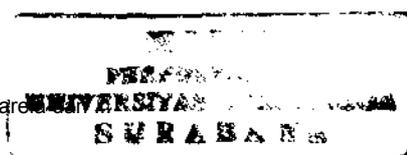
Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Airlangga Surabaya

Disusun oleh :

**Dimas Ade Irawan  
110010378**

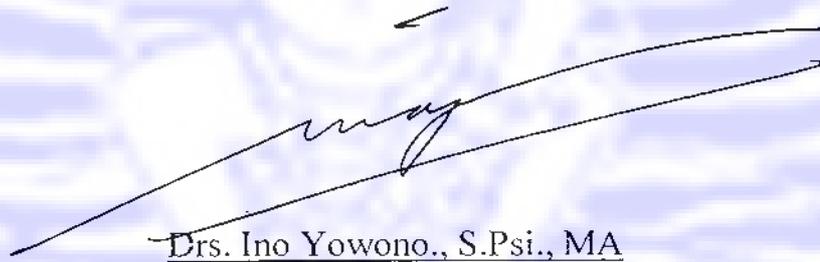
**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

**2005**



**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Skripsi ini telah disetujui oleh  
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi**



Drs. Ino Yowono., S.Psi., MA

NIP. 130 456 788

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

pada hari Senin, tanggal 1 Agustus 2005

dengan susunan Dewan Penguji

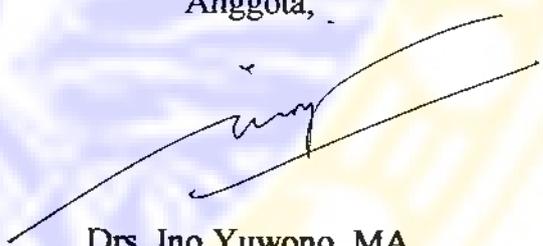
Ketua,

  
Drs. Seger Handoyo, M. Si  
NIP. 131 967 668

Sekretaris,

  
M. Ghazali Bagus AP., S.Psi  
NIP. 132 303 982

Anggota,

  
Drs. Ino Yuwono, MA  
NIP. 131 286 761

## HALAMAN MOTTO



*First,  
You Must Decide  
Then,  
You Must Follow Through  
I Believe,  
That's the Only Way  
You Can Get Everything  
Accomplished  
(Lacus Clyne, Destiny)*

**HALAMAN PERSEMBAHAN**



*Untuk Cinta dan Perdamaian*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah.... Segala puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, Tuhan maha segalanya. Yang senantiasa memberikan rahmat dan karuniaNya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul : “Pensiun Dini Sukarela dan Konflik yang Ditimbulkannya (Sebuah Studi Kasus)” ini.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyelesaian skripsi ini dan sepanjang masa studi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, penulis telah memperoleh banyak dukungan, bimbingan, bantuan, kemudahan, serta kasih dan sayang. Untuk itu penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Allah SWT atas segala rahmatNya, Nabi Muhammad SAW atas jalan terang yang diberikannya.
2. Bapakku, makasih buat kepercayaannya selama ini Pak, *“I’ll try my best to not dissapointing you”*. Ibuku, wanita yang paling kusayang didunia ini, makasih atas cintan dan kasih sayang yang diberikan selama ini.
3. Mbak Dian, kakak tercinta, moga-moga sehat and bahagia selalu, Mas Adi karena dah bikin Mbakku seneng, jaga baek-baek Mbakku ya Mas. Calon ponakanku, cepetan keluar, dah gak sabar pengen gendong kamu nih.
4. Meis, aku gak tau mau ngomong apa.... Pokoknya semenjak ada kamu aku berubah jadi orang yang lebih baik. Thanks for your love.

5. Dua Saudara Ajaibku, Sahabat tersetiaku, tempat curhat, and guyon, Joe and Fahmi. Ayo kita Bikin *Boyband*.
6. Bapak Prof. Dr. Zainudin, yang telah membuat begitu banyak perubahan di kampus Psikologi, sehingga penulis menjadi semakin betah di kampus, dan makasih ya pak buat les privat MPDnya.
7. Bapak Drs. Ino Yuwono, S.Psi., MA atas segala dorongan, bantuan, bimbingan, saran dan kritik, serta cemoohan yang telah diberikan kepada penulis selama ini, terutama dalam penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir.
8. Bapak Budi (mas Bukik) makasih buat bimbingan skripsinya, tempat ngeluh kalo pusing masalah skripsi.
9. Ibu Herdina Indrijati, S. Psi selaku dosen wali penulis. Terima kasih atas bimbingan dan ejekannya selama ini.
10. Kepada dosen-dosen peminatan IO: Pak Fendy, Pak Seger, Mas Sam (walau hanya ngajar aku sekali), Bu Yanti, bu Gressy. Terima kasih atas semua ilmunya, semoga akan senantiasa berguna -
11. Kepada seluruh dosen di kampus Psikologi yang telah banyak membagi ilmu dan pengalaman selama penulis menuntut ilmu di kampus Psikologi.
12. Mbak Sum dan Sinyo, terima kasih atas toleransi dan keringanan-keringanannya. Para Karyawan lainnya : Pak Saikhon, Pak Rustam, Pak Agus, Pak Lasiman, Pak Karyono, Pak Jo yang begitu baik hati dan

telah menjadikan penulis sebagai member parkir, jadi bisa bayar setahun sekali.

13. Orang-orang di HRD VICO, makasih dah mau nerima penulis magang disana. Orang-orang COMDEV, Pak Surya, Pak Uun, Pak Wiedjaya, Pak Eko, Pak Charles, Mr. Herlando, Mr. Ilyas, Pak Sudi, Haji Rahman, Mbak Alfin, Pak Rudi Marbun (makasih atas masukannya Pak), Bu Lina, Pak Mansur, Mas Wid, dll. Makasih atas informasi dan sudah bikin penulis betah banget di COMDEV. Para Driver, Mr. Sayuti, Pak Anas, Pak Saiful, Mr. Edi (Pembalap), Mr. Jack (makasih ya dah mau nganter keliling-keliling cari data).

14. Jomblo Family: Shanti “Kecil satu” (ni kecil-kecil tapi udah S2), KD “Kecil dua” (berjuanglah untuk Cinta), Ayu ndut, Vanda mboot (kapan mamamu masak soto banjar lagi?), Devi Ceking (anakmu bawa ke kampus dong), Ima “beloq” (Enak ya dah Married, gimana MPnya?), Ike “bokep” (tanpamu hidup serasa sepi, abisnya gak ada yang nyuplai lagi sih, u knowlah), Deddy “pala gede” (sobat pertamaku di Psycho), Agil (temen dengerin Laruku) makasih atas persahabatan dan persaudaraan selama ini, *hope it would last forever*

15. Gank Starlet Koneng (dulu masi item): Chusnur (baca: Chusnul), Ardiana Setia (Didin, aku masi inget si Penjual Kristal lo) & Intan T. S. (cewek paling perkasa di Psikologi), Rima (mau maen Truth or Dare lagi gak?), Ika (hehehe gak tau mau ngomong apa)

16. Temen-temen seangkatan Pyenk : Teguh "Nyet", Irwan, Ferry "HOYax", Bunga, Angki, Top Fourty, Marina, Wahyu, The Rock, Riza Arief "Oreng", Ira, Bre, Vina, Lila, Eka, Dewi dan pyenk-pyenk lain yang ada dimana-mana. Walau apa pun yang terjadi, "Pyenk" lah selalu.
17. Orang-orang Kantin : Bu Kun (makasih atas utangannya, apa jadinya diriku bila ibu tidak ada) & Oki cilik, Bu Indah, Mami, Budhe & Pak Dhe, Ibunya Sahrul, dan penghuni kantin baru.
18. Anak Basket Psycho: Salman, Ela, Toret, Ucok, Gubis, etc. Kumohon, menang po'o kalo tanding. Anak Psycho Soccer and Kartuers, napa sih kalian gak dari dulu aja maen kartunya, aku kan jadi gak bisa ngerasain ring basketnya lamaan dikit.
19. Adek-adek di 2002 dan 2003, Cha-cha, Dina, Rani, Anto', Austin, Indra, ndoweh, Rani, Duts (Hance, Achie, Dee, Ichink) Bikin kampus tambah rame yoooo.... Dan ingatlah diriku selalu dalam hati kalian ☺
20. anak Kostan Karmen 77B, Helpink (teman maen game and ngobrol ampe malem), Ryo, Mas Ari, Fajar, TB, Mahie (Teman maen Kartu), Aliem (tingkatkan standardmu) MasAgus, Deni, Bang Andi', Bibi (Hidup belum berakhir men), Mas Wheno.
21. Orang-orang lain yang berjasa dan pernah tersentuh maupun menyentuh hidup penulis, yang terlewat dan belum sempat disebut. Tanpa kalian, penulis bukan apa-apa.

Surabaya, Agustus 2005

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
LEMBAR PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
HALAMAN MOTTO.....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR LAMPIRAN.....	XII
ABSTRAKSI.....	XIII
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	10
I.3 Tujuan Penelitian.....	10
I.4 Manfaat Penelitian	11
I.5 Keunikan Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
II.1 Karir	12
II.1.a Pengertian Karir.....	12
II.1.b Tahapan-tahapan dalam karir.....	13
II.2 Coping with job loss .....	17
II.3 Konflik.....	19
II.3.a Definisi Konflik.....	19
II.3.b Dasar Filosofi Konflik dan Sikap Manajerial.....	20
<b>BAB III PARADIGMA PENELITIAN</b>	22
<b>BAB IV METODOLOGI PENELITIAN</b>	
IV.1. Tipe Penelitian.....	33
IV.2. Desain Penelitian .....	34
IV.3. Metode Pemilihan Subyek Penelitian. ....	35
IV.4. Metode Pengumpulan Data.....	37
IV.5. Kualitas Desain Penelitian.....	40
IV.6. Analisis Data .....	43

<b>BAB V PELAKSANAAN PENELITIAN</b>	
<b>V.1. Tahap Pra Penelitian</b> .....	45
<b>V.2. Tahap Penelitian</b> .....	46
<b>V.3. Tahap Pengolahan dan Analisis Data</b> .....	48
<b>BAB VI GAMBARAN LOKASI DAN SUBJEK PENELITIAN</b>	
<b>VI.1 Gambaran Lokasi Penelitian</b> .....	49
<b>VI.2 Gambaran Singkat Subjek Penelitian</b> .....	53
<b>BAB VII PEMBAHASAN</b>	
<b>VII.1. Faktor yang Melatar Belakang Konflik Antara Mantan</b>	59
<b>Karyawan dengan Perusahaan</b> .....	
<b>VII.1.a. Karyawan gagal menghadapi masa pensiunnya</b>	59
<b>dengan baik</b> .....	
<b>VII.1.b. Program Pensiun yang diadakan perusahaan gagal</b>	
<b>untuk mempersiapkan para karyawan memasuki</b>	
<b>masa pensiun</b> .....	76
<b>VII.2. Pandangan Karyawan Aktif Terhadap Program</b>	
<b>Pengurangan Karyawan</b> .....	84
<b>BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>VIII.1 Kesimpulan</b> .....	94
<b>VIII.2 Saran</b> .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	103
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	105

## DAFTAR LAMPIRAN

1. LAMPIRAN A. VERBATIM.....	105
2. LAMPIRAN B. CATATAN LAPANGAN.....	118
3. LAMPIRAN C. SERTIFIKAT.....	125
4. LAMPIRAN D. KLIPING KORAN.....	126

### Abstraksi

Nama Peneliti : Dimas Ade Irawan  
 NIM : 110010378  
 Tahun Penelitian : 2005  
 Nama Instansi : VICO Indonesia  
 Judul : Pensiun Dini Sukarela dan Konflik yang Ditimbulkannya  
 (Sebuah Studi Kasus)

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisa faktor-faktor yang melatarbelakangi munculnya konflik antara perusahaan dengan mantan karyawan yang harus berhenti bekerja karena terkena program pengurangan karyawan, dan menganalisa pandangan karyawan aktif dan mitra kerja terhadap program pengurangan karyawan tersebut.

Penelitian ini tipe penelitian kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif eksplanatoris. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, diskusi kelompok dan catatan lapangan, tergantung pada situasi saat pengumpulan data dilaksanakan.

Hasil penelitian ini adalah: konflik yang terjadi antara pihak perusahaan dan mantan karyawan dilatarbelakangi oleh kegagalan kedua belah pihak dalam hal program pengurangan karyawan. Karyawan yang telah sekian lama terbiasa dengan segala fasilitas yang diberikan oleh perusahaan secara psikologis tidak siap untuk menghadapi pensiun, sedangkan perusahaan tidak siap dengan program persiapan pensiun yang baik sehingga program yang selama ini dijalankan tidak memberikan hasil apapun pada karyawan yang mengikutinya. Akibat dari terjadinya konflik tersebut, pihak karyawan aktif melakukan penolakan ketika perusahaan mengadakan program pengurangan karyawan, karena mereka tidak mau bernasib sama dengan temannya yang telah terlebih dahulu pensiun. Penolakan karyawan tersebut membuat para mitra kerja merasa sewaktu-waktu diri mereka dapat dikorbankan untuk mengkompensasi hal tersebut. Para mitra kerja juga menolak keras dan mengancam akan melakukan tindakan-tindakan yang mereka anggap perlu apabila hal itu benar-benar terjadi. Permasalahan-permasalahan ini apabila tidak dapat segera dicari jalan keluarnya, maka akan membentuk suatu mata rantai konflik yang akan terus sambung menyambung setiap kali perusahaan melakukan program pengurangan pegawai

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Sumber daya mineral dan energi (minyak dan gas bumi), diyakini banyak kalangan sebagai komoditi tulang punggung ekonomi Indonesia hingga kini. Dilihat dari angka-angka, Sumber daya mineral dan energi memang berkontribusi paling tinggi dibanding sektor lain pada pendapatan negara. Kontribusi sektor energi dan sumber daya mineral bagi pembangunan nasional sampai dengan saat ini masih menunjukkan angka yang signifikan. Pada tahun 2001 kontribusi sektor ini terhadap APBN mencapai 36%, sedangkan terhadap GDP berkisar pada angka 13,76%. Begitu pentingnya kedudukan Sumber daya mineral dan energi maka pengaturan diadakan tersendiri, keeksklusifannya bukan hanya wilayah pertambangan tetapi juga pengusahasannya hanya menjadi kekuasaan negara. Sebelum tahun 1960 pengaturan masalah Sumber daya mineral dan energi masih tergabung dengan masalah pertambangan umum, namun semenjak tahun 1960 dengan keluarnya UU No 44 Prp. 1960 Tentang Sumber daya mineral dan energi maka pengaturan masalah Minyak Dan Gas Bumi menjadi tersendiri.([www.mpi.org.au](http://www.mpi.org.au)).

Letak wilayah Indonesia secara geologis kaya akan potensi cadangan sumber daya mineral dan energi. Dari 60 cekungan sedimen yang potensial mengandung cadangan sumber daya mineral dan energi, baru 38 cekungan yang sudah dieksplorasi, dan dari jumlah ini 15 cekungan sudah memproduksi hidrokarbon. Sementara untuk cekungan lainnya, 8 cekungan sudah ditemukan hidrokarbon namun belum diproduksi, 15 cekungan sudah dieksplorasi tetapi belum ditemukan adanya hidrokarbon. Sedangkan sisa cekungan masih belum dieksplorasi.([www.iagi.or.id](http://www.iagi.or.id))

Dalam usaha untuk mengeksplorasi dan mengeksplorasi cadangan sumber daya mineral dan energi yang besar tersebut, Indonesia memiliki suatu perusahaan negara yang khusus untuk mengusahakan pertambangan Sumber daya mineral dan energi dengan nama PN Pertamina berdasarkan PP No 27 Tahun 1968, Namun PP ini kemudian diganti oleh UU No 8 tahun 1971, berdasarkan UU No 8 Tahun 1971 itulah kemudian PN Pertamina hanya disebut Pertamina sampai sekarang.

Berdasarkan kuasa negara atas bahan tambang Minyak dan gas Bumi tersebut maka ditetapkanlah wilayah kuasa pertambangan dari Pertamina yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1969 Tentang penyediaan Wilayah Kuasa Pertambangan Kepada P.N. Pertamina, yang pada pasal (1) disebutkan “Kepada PN Pertamina ...disediakan seluruh wilayah kuasa pertambangan Indonesia sepanjang mengenai pertambangan minyak dan gas bumi”. Pasal (1) tersebut lebih diperjelas lagi dalam Pasal (2) “Wilayah kuasa pertambangan termaksud pada pasal 1 Peraturan

Pemerintah ini meliputi wilayah daratan dan wilayah dasar laut serta tanah dibawahnya...”.

Walaupun Pertamina sebagai pemegang kuasa pertambangan atas seluruh wilayah pertambangan sumber daya mineral dan energi di Indonesia, berdasarkan Pasal 11 UU no. 8 tahun 1971 (bisa disebut dengan UU Pertamina), akan tetapi karena keterbatasan modal dan teknologi, dimungkinkan oleh UU tersebut bagi Pertamina untuk mengadakan kerjasama dengan pihak lain. Bentuk kerjasama dengan pihak lain ini tercantum dalam Pasal 12 UU Pertamina, yaitu “perusahaan dapat mengadakan kerjasama dengan pihak lain dalam bentuk *Kontrak Production Sharing (KPS)*”.

Berbeda dengan Kontrak Karya pada pertambangan umum yang sebelum disetujui oleh Presiden haruslah mendapatkan persetujuan dari DPR, maka dalam *Kontrak Production Sharing* ini setelah Presiden menyetujuinya, barulah hal ini diberitahukan kepada DPR. Mekanisme pembagian hasil dari *Kontrak Production Sharing* ini disebutkan dalam Pasal 14 UU Pertamina. ([www.mpi.org.au](http://www.mpi.org.au)).

Salah satu dari perusahaan peserta kesepakatan dari *Kontrak Production Sharing* tersebut adalah VICO Indonesia yang melakukan kegiatan penambangan gas alam di daerah-daerah tambang yang terletak di propinsi Kalimantan Timur. Propinsi Kalimantan Timur sendiri memiliki sumber daya mineral dan energi yang potensial dan tersimpan dalam 4 cekungan hidrokarbon. Cekungan-cekungan hidrokarbon tersebut memanjang dari utara sampai ke selatan wilayah Kalimantan Timur, baik di daratan (*onshore*) maupun di lepas pantai (*offshore*), dengan sisa

cadangan sumber daya mineral dan energi pada tahun 2002 sebanyak 1.173.525,4 MMSTB.([www.kaltim.go.id](http://www.kaltim.go.id)).

Kegiatan eskplorasi Sumber daya mineral dan energi di propinsi Kalimantan Timur oleh para investor asing maupun nasional, telah dimulai sejak tahun 1992. Pada tahun tersebut ada dua perusahaan yang secara aktif melakukan kegiatan eksplorasi sumber daya mineral dan energi, yaitu Lasmo Oil dan Shell Indonesia, namun pada tahun 1995 Lasmo Oil menghentikan kegiatan eksplorasinya dikarenakan mereka tidak dapat menemukan hasil sumber daya mineral dan energi yang ekonomis untuk dieksplorasi. Sementara Shell Indonesia sampai saat ini masih terus melakukan kegiatan eksplorasinya di daerah lepas pantai Kabupaten Berau. Sampai saat ini, terdapat enam perusahaan (salah satunya VICO Indonesia) yang melakukan eksplorasi sumber daya mineral dan energi di propinsi Kalimantan Timur.([www.kaltim.go.id](http://www.kaltim.go.id)).

Pengeksplorasian sumberdaya mineral dan energi secara besar-besaran dalam usaha mencapai keuntungan sebesar-besarnya, dapat mengakibatkan *time bomb effect*, yang pada saatnya akan meledak, yaitu habisnya sumber daya yang ada tanpa adanya alternatif pengganti. Selain dari habisnya sumber daya mineral dan energi akibat dari pengeksplorasian secara besar-besaran, hal ini juga akan menimbulkan dampak-dampak sosial yang besar bagi kehidupan pegawai dan masyarakat yang selama ini memiliki hubungan baik secara langsung maupun tidak langsung pada kegiatan eksplorasi tersebut.

Dapat kita bayangkan berapa ratus orang yang kehilangan mata pencaharian karena perusahaan sumber daya mineral dan energi tempat mereka bekerja harus mengakhiri masa eksplorasinya dikarenakan mulai menurunnya produksi sumber daya mineral dan energi dari perusahaan tersebut. Salah satu dampak yang mulai dapat dilihat dan dirasakan saat ini adalah, banyak pegawai yang harus dirumahkan (PHK) karena perusahaan harus melakukan efisiensi agar dapat tetap bertahan melaksanakan kegiatannya.

Penurunan kapasitas produksi sekarang mulai dialami VICO Indonesia, salah satu perusahaan yang mengeksplorasi sumberdaya mineral dan energi di Indonesia. Produksi gas VICO Indonesia saat ini (tahun 2005) hanya berkisar 750 – 800 juta MMCF. Jumlah tersebut lebih kecil dari produksi VICO pada tahun-tahun sebelumnya. Dan kapasitas produksi tersebut akan terus menurun hingga akhir kontrak penambangan VICO pada tahun 2018. Penurunan kapasitas produksi setiap tahunnya ini berdampak pada pengurangan jumlah pegawai perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur ini. Langkah pengurangan pegawai ini tidak bisa dihindari sebagai suatu rasionalisasi dari terjadinya penurunan produksi gas VICO, karena penurunan produksi gas VICO jelas berdampak pula pada penurunan volume pekerjaan yang ada (Tribun Kaltim, 17 Februari 2005).

Efisiensi perusahaan yang disertai dengan pengurangan jumlah pegawai dan jumlah pekerjaan tidak selalu dapat membantu perusahaan untuk meraih keuntungan yang diharapkannya. Pengurangan pegawai memang dapat membantu meminimalisir

pengeluaran perusahaan, terutama dalam hal pengeluaran untuk gaji dan berbagai fasilitas-fasilitas lain yang biasa diberikan pada pegawai, seperti tunjangan-tunjangan tambahan, biaya kesehatan pegawai dan keluarga, dan lain-lain. Akan tetapi, pengurangan pegawai juga dapat menimbulkan berbagai masalah apabila tidak ditangani secara baik. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan setelah perusahaan tersebut menjalankan program pensiun dini sukarela, adalah :

1. Terjadinya aksi demo dari para mantan pegawai yang mengambil pensiun dini sukarela, karena mereka merasa perusahaan tidak adil dalam pemberian uang pesangon.
2. Timbulnya gugatan hukum dari para mantan pegawai yang mengambil pensiun dini tersebut.

Setelah perusahaan melaksanakan program pensiun dini (sejak tahun 1997), banyak terjadi aksi demo dan gugatan hukum dari mantan pegawai yang merasa kebijakan perusahaan terutama yang menyangkut masalah selisih pemberian uang pesangon bagi para pegawai yang mengambil pensiun dini pada tahun 1997, 1998 1999 dan Januari 2000. Aksi demo dan gugatan hukum terhadap VICO Indonesia tersebut, antara lain adalah kasus Djamaluddin A. dan Mardjon Lubis. Dalam kasus ini, pihak VICO Indonesia dituntut untuk segera menyelesaikan perhitungan selisih pesangon yang telah mereka berikan pada para pegawai yang mengambil program pensiun dini. Pada kasus ini, pihak penggugat diwakili oleh sebuah lembaga yang bernama KUTIP untuk menyiapkan gugatan ke pengadilan dengan tim bantuan

hukum yang dikoordinir oleh J. J. Amstrong Sembiring. (Sinar Harapan, 29 Mei 2004).

Menanggapi pemberitaan tersebut, pihak VICO Indonesia telah menyampaikan penjelasan bahwa, pihak VICO Indonesia telah membayarkan semua hak karyawan, termasuk pesangon berdasarkan acuan yang berlaku pada waktu itu (Paket PDS atau MAT) yang jumlah pembayarannya melebihi ketentuan yang telah diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Para mantan karyawan telah menerima pembayaran tersebut dan menyatakan diatas materai bahwa telah menerima pembayaran tersebut serta menyatakan dan menjamin bahwa baik sekarang maupun dikemudian hari tidak akan mengajukan tuntutan atau gugatan dalam bentuk apa pun terhadap VICO Indonesia, termasuk pegawai dan wakil-wakilnya. Sehubungan dengan kasus tersebut pula, dalam usaha penyelesaiannya, pihak VICO Indonesia juga telah melibatkan Pertamina dan BP Migas serta diperantarai oleh Disnakertrans Kaltim, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), yang akhirnya mengambil keputusan, bahwa program PDS 1997, MAT 1998 dan MAT Januari 2000 telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan hubungan kerja dengan segala akibatnya dinyatakan telah selesai. Lalu sehubungan dengan gugatan hukum yang diajukan oleh para mantan karyawan melalui kuasa hukumnya, pihak VICO Indonesia telah mengirimkan penjelasan yang dilengkapi dengan data-data terkait, pengacara yang menjadi perwakilan para mantan karyawan tersebut tidak melanjutkan tuntutannya. (www.Republika.co.id)

Sekilas nampaknya masalah tuntutan dari para mantan pegawai kepada perusahaan mengenai masalah uang pesangon yang dijelaskan dalam paragraf sebelumnya telah selesai, akan tetapi ternyata sampai saat ini permasalahan tersebut terus berlanjut dan menjadi semakin rumit seperti benang ruwet yang sangat sulit untuk diuraikan menjadi benang yang lurus kembali. Kasus ini kembali timbul kepermukaan pada akhir tahun 2004. Para mantan karyawan yang merasa tidak puas dengan keputusan yang diambil dalam penyelesaian permasalahan ini sebelumnya, mengadukan kembali permasalahan ini ke DPRD Kaltim. Para mantan karyawan ini berharap agar DPRD, melalui Komisi I dan V, dapat membantu mereka dalam mendapatkan kembali hak atas pesangon yang kata mereka belum dibayarkan oleh pihak perusahaan. (Tribun Kaltim, 21 Desember 2004).

Konflik-konflik yang terjadi antara perusahaan dengan mantan karyawan, memberikan dampak bagi keduanya. Untuk perusahaan, dana yang didapatkan ketika mereka dapat mengurangi karyawannya tidak dapat dipergunakan secara baik untuk meningkatkan industri demi mempertahankan eksistensinya, akan tetapi dana tersebut jadi digunakan untuk menyelesaikan konflik ini, seperti membayar pengacara untuk melawan gugatan hukum para mantan karyawan, menyewa pengamanan (Brimob) sewaktu mengadakan pertemuan untuk meluruskan konflik ini dengan pihak perwakilan karyawan, belum lagi jika ada usaha-usaha pemboikotan yang dilakukan mantan karyawan yang dapat merugikan perusahaan mengingat mereka dalam keadaan terdesak, dan orang yang sudah terdesak dapat melakukan apapun, dan yang paling utama hancurnya image perusahaan di mata masyarakat. Untuk pihak mantan

karyawan, sebagai akibat dari konflik tersebut berapa besar biaya yang telah mereka keluarkan. Uang yang seharusnya dapat mereka pergunakan untuk usaha memperbaiki kehidupan mereka, akhirnya harus habis dipakai untuk melakukan gugatan-gugatan kepada perusahaan. Belum lagi bila ada pihak yang memanfaatkan permasalahan mereka ini untuk mencari keuntungan pribadi, akan semakin terpuruklah mereka.

Pensiun dini sukarela adalah proses pensiun yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan, dengan terlebih dahulu melakukan penawaran kepada para karyawan yang ingin mengembalikannya tanpa ada paksaan. Jadi, dalam hal ini, terdapat kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja. Lalu, jika memang telah terjadi kesepakatan antara karyawan dan perusahaan dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, mengapa konflik masih terjadi diantara mereka berkaitan dengan masalah itu? Hal inilah yang akan diungkapkan dalam penelitian ini, dengan harapan, hasil penelitian ini dapat memberikan suatu kontribusi pada usaha untuk mencegah timbulnya kembali masalah konflik antara mantan karyawan dan perusahaan. Mengingat, industri migas adalah industri yang tidak dapat berjalan secara terus menerus, tergantung pada jumlah sumber daya migas yang masih dapat dieksploitasi di suatu daerah, sehingga dapat dipastikan bahwa permasalahan efisiensi ini akan terulang kembali pada masa yang akan datang. Apabila hal ini memang benar terjadi diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan langkah-langkah yang harus dilaksanakan agar konflik yang telah terjadi,

dan dampak-dampak yang ditimbulkannya tidak terulang kembali di masa yang akan datang.

## **L.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor sebenarnya yang melatarbelakangi munculnya konflik antara perusahaan dengan mantan karyawan yang harus berhenti bekerja karena terkena program pengurangan karyawan?
2. Bagaimana pandangan karyawan aktif dan mitra kerja terhadap program pengurangan karyawan ini?

## **L.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menemukan dan menganalisa faktor-faktor melatarbelakangi munculnya konflik antara perusahaan dengan mantan karyawan yang harus berhenti bekerja karena terkena program pengurangan karyawan.
2. Menganalisa pandangan karyawan aktif dan mitra kerja terhadap program pengurangan karyawan..

### **L3. Manfaat Penelitian**

#### **L3.1 Manfaat Teoritis :**

Memberi pengetahuan dan pemahaman yang baru seputar masalah proses efisiensi dalam satu perusahaan dan dampak-dampak yang ditimbulkannya.

#### **L3.2 Manfaat Praktis :**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan yang tepat apabila akan melaksanakan suatu efisiensi karyawan.
2. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai evaluasi dari program efisiensi karyawan yang selama ini telah dilaksanakan oleh perusahaan.

#### **L4. Keunikan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan migas, ini adalah penelitian tentang masalah pengurangan karyawan yang pertama kali diadakan di perusahaan migas.
2. Selama ini penelitian tentang masalah pengurangan karyawan banyak yang menitikberatkan pada perhitungan keuangannya saja, sedangkan dampak psikologis yang ditimbulkan dari permasalahan tersebut kurang mendapat perhatian.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### II.1. Karir

##### II.1.a. Pengertian Karir

Sebelum membahas lebih lanjut, akan diterangkan terlebih dahulu tentang definisi karir. Karir dapat dijelaskan sebagai urutan jabatan atau tingkatan yang dapat dicapai oleh individu dalam suatu perusahaan. Karir juga dapat dijelaskan dalam konteks mobilitas didalam tubuh perusahaan. Terakhir, karir juga dapat dijelaskan sebagai karakteristik dari seorang pekerja, karena setiap pekerja memiliki pekerjaan yang berbeda, posisi yang berbeda dan pengalaman yang berbeda pula. Kesuksesan karir seseorang tidak selalu dapat dikaitkan dengan promosi. Akan tetapi kesuksesan karir lebih kearah peraihian tujuan pribadi yang bagi pekerja dianggap sangat berarti, bukan tujuan yang ditentukan orang tuanya, rekan sejawatnya ataupun oleh perusahaannya.

Kesimpulannya, karir adalah pola dari pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang membentang selama kehidupan pekerja tersebut. Pengalaman kerja meliputi posisi, pengalaman selama menduduki jabatan, dan tugas-tugas yang telah dilakukannya. Pengalaman kerja dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada dalam diri pekerja, kebutuhan-kebutuhannya dan perasaan-perasaannya. Kebutuhan karir pekerja bergantung pada tingkatan pengembangan karir mereka, dan umur biologis mereka.

Para peneliti telah menyimpulkan adanya empat tahapan dalam karir seseorang, yaitu : *exploration*, *establishment*, *maintenance*, dan *disengagement*. Setiap tahapan karir dikarakterisasikan oleh tugas perkembangan, aktivitas, dan jalur hubungan mereka. Kemunduran, motivasi dan kinerja dari pekerja dipengaruhi oleh seberapa baik perusahaan dapat memahami tugas-tugas perkembangan pada tiap tahapan karir pekerja tersebut. Para peneliti menyatakan, bahwa tahapan karir seseorang akan mempengaruhi kebutuhan, sikap dan perilaku mereka dalam pekerjaan.

#### **II.1.b. Tahapan-tahapan dalam karir**

##### **1. Tahap *exploration***

Pada tahap ini, individu berusaha untuk mengidentifikasi pekerjaan apa yang sekiranya menarik dan cocok untuk dirinya. Mereka mulai mempertimbangkan minat, nilai-nilai dan pilihan-pilihan pekerjaan yang ada, lalu mereka akan mencari informasi tentang jabatan, karir dan pekerjaan dari sesama pekerja, teman-teman dan anggota keluarganya. Setelah mereka mengidentifikasi tipe pekerjaan atau jabatan yang membuat mereka tertarik, individu tersebut dapat mulai berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang dapat membantunya meraih pekerjaan tersebut.

*Exploration* akan terus berlanjut saat individu memulai suatu pekerjaan baru. Dalam kebanyakan kasus, pekerja yang mendapatkan suatu pekerjaan baru tidak siap untuk mengerjakan tugas dan peranannya tanpa

bantuan dan pengarahan dari orang lain. Dalam banyak pekerjaan, seorang pekerja baru akan dianggap sebagai *apprentice*. Seorang *apprentice* adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah pengawasan dan pengarahan dari pekerja atau manager yang lebih berpengalaman. Dari perspektif perusahaan, aktivitas orientasi dan sosialisasi sangat dibutuhkan untuk membantu pekerja baru agar mereka dapat nyaman mungkin mengerjakan tugas barunya dan dapat berhubungan baik dengan sesama pekerja, agar mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Tahap *establishment*

Pada tahap ini, individu telah menemukan tempatnya dalam perusahaan, telah dapat memberikan kontribusi, mendapatkan tanggung jawab dan kesuksesan finansial dan mulai menentukan gaya hidup yang diinginkannya. Pekerja yang berada pada tahapan ini sangat tertarik untuk menjadi atau dipandang sebagai seseorang yang memberikan kontribusi pada kesuksesan perusahaan. Pekerja yang berada pada tahapan ini biasa disebut sebagai *colleague*. Seorang *colleague* adalah seorang pekerja yang telah dapat bekerja secara *independent* dan telah menghasilkan sesuatu. Mereka lebih mandiri dan lebih berpengalaman daripada pekerja yang masih berada pada tahap *exploration*. Mereka berusaha mengetahui tentang bagaimana pandangan perusahaan terhadap kontribusi mereka pada perusahaan melalui interaksi informal dengan teman sejawat dan manager dan dari *feedback* formal yang didapatnya dari sistem penilaian

pekerja. Bagi pekerja pada tahapan ini, perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang dapat menyeimbangkan perannya didalam dan diluar pekerjaan. Juga, pekerja pada tahap ini sudah harus mulai berperan serta secara aktif dalam aktivitas perencanaan karir.

### 3. Tahap *Maintenance*

Dalam tahapan ini, pekerja biasanya selalui berupaya untuk memperbaharui keahliannya dan menunjukkan kepada yang lain bahwa dia masih memiliki kontribusi kepada perusahaan. Pekerja dalam tahap ini, telah memiliki pengalaman bertahun-tahun, memiliki banyak pengetahuan tentang pekerjaan, dan pengetahuan mendalam tentang bagaimana perusahaan menginginkan bisnisnya dijalankan. Pekerja pada tahap ini dapat menjadi seorang pelatih atau *mentor* yang berharga bagi para pekerja baru. Seorang *mentor* adalah seorang pekerja berpengalaman yang mendidik atau membantu para pekerja yang masih sedikit pengalamannya. Pekerja dalam tahap ini, dapat juga diminta untuk meninjau atau mengembangkan kebijakan atau tujuan perusahaan. Pendapat mereka tentang proses-proses pekerjaan yang terjadi, masalah-masalah dan isu-isu penting yang dihadapi oleh suatu unit kerja dapat diselesaikan.

### 4. Tahap *Disengagement*

Pada tahap ini, pekerja mulai menyiapkan diri untuk perubahan keseimbangan antara aktivitas kerja dan aktivitas non-kerja. Pada tahap ini, pekerja tersebut dapat mengambil peran sebagai *sponsor*. Seorang *sponsor* menyediakan arahan untuk pekerja lain, memperkenalkan

perusahaan kepada para pelanggannya, mengambil suatu tindakan, dan membuat suatu keputusan.

Saat kita berpikir tentang *disengagement*, kita biasanya berpikir tentang pekerja yang sudah usia lanjut memilih untuk pensiun dan mengkonsentrasikan seluruh aktivitasnya pada aktivitas-aktivitas diluar pekerjaan, seperti olahraga, bepergian, pekerjaan-pekerjaan sosial dan lain-lain. Survey yang diadakan oleh Watson Wyatt, sebuah perusahaan internasional untuk konsultasi tentang sumber daya manusia, mereka menemukan bahwa tiga dari empat pekerja usia lanjut lebih memilih untuk mengurangi jam kerja mereka secara berangsur-angsur daripada menghadapi tipe pensiun tradisional (*all-work or no-work type of retirement*). Untuk sebagian besar pekerja, tahap *disengagement* ini berarti pengurangan waktu kerja secara berangsur-angsur.

Selain karena faktor umur, pekerja juga dapat memilih untuk meninggalkan perusahaan karena adanya perubahan pekerjaan atau jabatan. Beberapa ada yang terpaksa harus meninggalkan perusahaan karena perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja atau dikarenakan *merger*. Yang lainnya mungkin pergi karena keinginan mereka, nilai-nilai atau kemampuan mereka.

Pekerja yang meninggalkan perusahaan, biasanya kembali lagi ke tahap *exploration*. Mereka kembali membutuhkan informasi tentang area karir baru yang potensial, dan mereka harus memikirkan kembali tentang ketertarikan karir mereka, dan kekuatan *skill* mereka.

## II.2. *Coping with job loss*

Proses *coping* ini merupakan isu penting dalam pengembangan karir, karena semakin seringnya terjadi pengurangan tenaga kerja akibat perusahaan melakukan restrukturisasi, *merger*, akuisisi dan pengambil alihan (*takeovers*).

Perusahaan yang mengambil kebijakan untuk memberhentikan beberapa pekerja dapat mengalami penurunan komitmen kerja, penurunan kepercayaan pada manajemen, dan kesulitan dalam perekrutan pegawai baru. Kehilangan pekerjaan juga dapat mengakibatkan *stress* dan gangguan kehidupan pribadi dari pekerja yang diberhentikan. Karena kemungkinan kerusakan potensial yang dapat ditimbulkan dari proses pengurangan tenaga kerja, perusahaan pertama kali harus berusaha mencari alternatif dalam mengurangi pekerja dan menurunkan biaya kerja. Cara alternatif ini bisa saja termasuk meminta pekerja untuk bekerja dalam jam kerja yang lebih rendah, menawarkan rencana pensiun dini, menunda kenaikan gaji, dan memutuskan untuk tidak mengisi jabatan-jabatan yang telah ditinggalkan oleh para pekerja yang berhenti atau pensiun. Hilangnya pekerjaan biasanya tidak dapat dihindarkan saat terjadi *merger* atau akuisisi atau pun jika bisnis perusahaan mengalami penurunan hingga mengakibatkan perusahaan terpaksa mengurangi jumlah pegawainya agar dapat selamat dari kehancuran.

Dari sudut pandang manajemen karir, perusahaan dan manajer memiliki dua tanggung jawab besar. Pertama, mereka bertanggung jawab untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaannya. Kedua, mereka harus mengambil langkah

untuk memastikan bahwa para pekerja yang tidak terkena kebijakan pengurangan, tetap produktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Untuk menyiapkan pekerja menghadapi pengurangan dan meminimalisir efek-efek negative yang dapat ditimbulkannya, perusahaan perlu membentuk suatu bantuan penempatan (*outplacement services*). *Outplacement services* yang dilaksanakan sebaiknya meliputi :

- 1) Memberikan peringatan dan penjelasan tentang adanya pengurangan tenaga kerja.
- 2) Konseling psikologis, finansial dan karir.
- 3) Pengukuran kemampuan dan ketertarikan.
- 4) *Job campaign services* seperti membantu dalam penyusunan resume dan pelatihan wawancara.
- 5) *Job banks*.
- 6) *Electronic delivery of job opening*, manajemen karir mandiri, dan inventori nilai-nilai dan minat.

### **II.3. Konflik**

#### **a. Definisi Konflik**

Dalam pengertian yang negatif, konflik dikaitkan dengan sifat-sifat binatang yang buas, kekerasan, barbarisme, destruksi, penghancuran, irrasionalisme, tanpa kontrol emosional, pemogokan, huru-hara, perang dan lain-lain. Dalam pengertian yang positif, konflik diartikan sebagai petualangan, hal-hal yang baru, inovasi, pembersihan, perubahan, pemurnian, pembaharuan, penerangan batin, kreasi, pertumbuhan, perkembangan, mawas diri, rasional yang dialektis, tawakal dan seterusnya.

Fink, mendefinisikan konflik sebagai :

- i. Relasi-relasi psikologis yang antagonistis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan, interest-interest yang eksklusif dan tidak bisa dipertemukan, sikap-sikap emosional yang bermusuhan, dan struktur-struktur nilai yang berbeda.
- ii. Interaksi yang antagonistis, mencakup: tingkah laku lahiriah yang tampak jelas, mulai dari bentuk-bentuk perlawanan yang halus, terkontrol, tersembunyi, tidak langsung, terkamuflase, sampai pada bentuk perlawanan terbuka, penyerangan, kekerasan, perjuangan tidak terkontrol, benturan latent, pemogokan, huru-hara, perang, penculikan dan pembunuhan.

Konflik itu merupakan fenomena sosial, dan terdapat pada interaksi-interaksi individual, interpersonal, inter kelompok dan antar kelompok.

#### **b. Dasar Filosofi Konflik dan Sikap Manajerial**

Dalam keberadaan bersama dan kehidupan bermasyarakat, gesekan, perselisihan dan konflik merupakan bagian dari kehidupan. Juga menjadi bagian dari manajemen, khususnya manajemen puncak. Untuk lebih memahami arti konflik bagi dunia industri, perusahaan dan manajemen mengembangkan tiga macam sikap manajerial (*managerial attitude*) untuk mendekati konflik dengan tujuan yang berbeda, yaitu:

1. Tradisional

Pandangan ini menyatakan, konflik adalah sesuatu yang negatif, destruktif dan merugikan. Karenanya konflik harus dilenyapkan, demi kerukunan dan harmoni hidup. Pendapat filosofi ini banyak dianut orang pada tahun-tahun 1940an.

2. Behavioral

Konflik itu bersumber dari perbedaan hakiki masing-masing individu dan kelompok; khususnya kelompok sosial berupa organisasi-organisasi dalam industri, perusahaan, dunia perdagangan, dan lembaga swasta maupun pemerintah yang kompleks. Eliminasi terhadap perbedaan berarti eliminasi terhadap individu-individu dan kelompok-kelompok itu sendiri.

3. Interaksionis

Filsafat ketiga mengadakan pendekatan yang lebih positif dan aktif.

Mereka menyatakan pendapat sebagai berikut:

- i. konflik itu penting dan perlu,

- ii. secara eksplisit konflik itu menstimulir oposisi,
- iii. harus dikembangkan manajemen konflik; antara lain mencakup stimulasi konflik dan pemecahannya,
- iv. manajemen konflik merupakan sebagian dari tanggung jawab setiap manajer.

### BAB III

#### PARADIGMA PENELITIAN

Disadari atau tidak, peneliti selalu terikat dengan kerangka epistemologis dan ontologis yang diyakini atau yang diambilnya saat meneliti. Dengan sendirinya, paradigma yang diyakini, terlepas dari hal tersebut tepat atau kurang tepat, bersifat *self-validating*. Menurut Sarantakos (1993), ada dua paradigma besar yang mendasari perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu-ilmu sosial dan ilmu tentang manusia, yakni paradigma positivistik dan paradigma interpretif. Selain kedua paradigma tersebut, Sarantakos masih menyebutkan satu paradigma lagi yaitu paradigma kritikal, yang menyusul berkembang dan memberikan banyak masukan bagi ilmu pengetahuan. (Poerwandari, 2001).

Gambaran mengenai bagaimana perspektif teoritis dari masing-masing paradigma dalam memandang realitas, manusia, ilmu dan tujuan penelitian dapat dilihat pada bagan di bawah ini :

KRITERIA	POSITIVISME	INTERPRETIF/ FENOMENOLOGIS	KRITIKAL
REALITAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objektif, diluar individu</li> <li>• Dipersepsi melalui indera</li> <li>• Dipersepsi seragam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjektif</li> <li>• Diciptakan, bukan ditemukan</li> <li>• Diinterpretasikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berada diantara subjektivitas dan objektivitas</li> <li>• Merupakan suatu hal kompleks</li> <li>• Diciptakan manusia, bukan</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diatur oleh hukum-hukum universal</li> <li>• Terintegrasi dengan baik untuk kebaikan semua</li> </ul>		<p>ada dengan sendirinya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berada dalam ketegangan, penuh kontradiksi</li> <li>• Didasari penekanan dan eksploitasi terhadap pihak yang posisinya lemah</li> </ul>
MANUSIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasional</li> <li>• Mengikuti hukum diluar diri</li> <li>• Tidak memiliki kebebasan kehendak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencipta dunia</li> <li>• Memberi arti pada dunia</li> <li>• Tidak dibatasi hukum diluar diri</li> <li>• Menciptakan rangkaian makna (<i>system of meaning</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamis, pencipta nasib</li> <li>• Dicuici otak (<i>Brain-washed</i>), diarahkan secara tidak tepat, dikondisikan</li> <li>• Dihalangi dari realisasi potensinya secara utuh</li> </ul>
ILMU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didasarkan pada hukum dan prosedur ketat</li> <li>• Deduktif</li> <li>• Nomotetis (mencari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didasari pengetahuan sehari-hari</li> <li>• Induktif</li> <li>• Idiografis</li> <li>• Didasarkan pada interpretasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diantara positivistik dan interpretif; kondisi-kondisi sosial membentuk kehidupan, tetapi</li> </ul>



	<p>hukum-hukum umum)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Didasarkan pada impresi indera</li> <li>• Bebas nilai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak bebas nilai</li> </ul>	<p>hal tersebut dapat diubah</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membebaskan, memampukan</li> <li>• Menjelaskan dinamika sistem-sistem yang ada dan berkembang dalam masyarakat</li> <li>• Tidak bebas nilai</li> </ul>
<p>TUJUAN PENELITIAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjelaskan fakta, penyebab dan efek</li> <li>• Meramalkan</li> <li>• Menekankan fakta objektif ('diluar')</li> <li>• Menekankan peramalan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menginterpretasi dunia</li> <li>• Memahami kehidupan sosial</li> <li>• Menekankan makna</li> <li>• Menekankan upaya memahami</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengungkap yang ada 'dibalik' yang kelihatan</li> <li>• Mengungkap mitos-mitos dan ilusi</li> <li>• Menekankan terbukanya keyakinan /ide-ide yang keliru</li> <li>• Membebaskan, memampukan</li> </ul>

(Dikutip dari Poerwandari, 2001 : 14-15)

Berdasarkan penjelasan mengenai paradigma penelitian diatas, maka penelitian kali ini lebih cenderung menggunakan paradigma

interpretif/fenomenologis dengan beberapa asumsi yang mendasari sebagai berikut :

- Penelitian kualitatif dekat dengan asumsi-asumsi paradigma interpretif/fenomenologis (Poerwandari, 2001)
- Pendekatan kualitatif mencoba menerjemahkan pandangan-pandangan dasar interpretif dan fenomenologis yang antara lain :
  1. realitas sosial adalah sesuatu yang subjektif dan diinterpretasikan, bukan sesuatu yang lepas diluar individu-individu
  2. manusia tidak secara sederhana disimpulkan mengikuti hukum-hukum alam diluar diri, melainkan menciptakan rangkaian makna menjalani hidupnya
  3. ilmu didasarkan pada pengetahuan sehari-hari, bersifat induktif, idiografis dan tidak bebas nilai
  4. penelitian bertujuan untuk memahami kehidupan sosial

(Sarantakos, 1993 dalam Poerwandari, 2001).

Berikut ini akan dijelaskan tentang ciri-ciri penelitian kualitatif (dikutip dari Poerwandari, 2001) :

1. Mendasarkan diri pada kekuatan narasi.

Cukup banyak penulis yang mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian 'non angka' – tetapi penjelasan ini masih menyiratkan pandangan bahwa yang 'standar' dan *mainstream* adalah penelitian dengan data angka. Bila kita perhatikan, yang mendasar

pada penelitian kualitatif adalah, bahwa yang kualitatif, untuk dapat mengungkapkan kompleksitas realitas sosial yang ditelitinya, bertumpu pada kekuatan narasi. Bila penelitian kuantitatif menjelaskan dengan angka-angka, dan perhitungan yang sederhana maupun yang rumit ditampilkan hasilnya tanpa memerlukan penjelasan elaboratif, suatu aspek spesifik dalam penelitian kualitatif sangat memerlukan elaborasi naratif untuk memungkinkan pembaca memahami kedalaman, makna dan interpretasi terhadap keutuhan fenomena. Elaborasi naratif tentu dapat dibantu dengan tampilan visual seperti skema, bagan atau gambar.

2. Studi dalam situasi alamiah (*naturalistic inquiry*).

Desain penelitian kualitatif bersifat alamiah, dalam arti peneliti tidak berusaha untuk memanipulasi setting penelitian, melainkan melakukan studi terhadap suatu fenomena dalam situasi dimana fenomena tersebut berada. Fokus penelitian dapat berupa orang, kelompok, program, pola hubungan ataupun interaksi, dan kesemuanya dilihat dalam konteks alamiah (apa adanya).

Menurut Guba seperti yang dikutip oleh Patton (1990), studi dalam situasi alamiah adalah studi yang berorientasi pada penemuan (*discovery oriented*). Penelitian demikian secara sengaja membiarkan kondisi yang diteliti berada dalam keadaan sesungguhnya, dan menunggu apa yang akan muncul atau ditemukan.

Dengan dasar pemikiran demikian, penelitian kualitatif dilakukan dan diupayakan untuk dapat mengenali kenyataan yang kompleks. Penelitian kualitatif memberi penekanan pada dinamika dan proses. Selain itu, menurut Patton (1990), penelitian pada konteks alamiah juga lebih memfokus pada variasi pengalaman dari individu-individu atau kelompok-kelompok yang berbeda.

### 3. Analisis induktif

Metode kualitatif secara khusus berorientasi pada eksplorasi, penemuan dan logika induktif. Dikatakan induktif karena peneliti tidak memaksa diri untuk hanya membatasi penelitian pada upaya menerima atau menolak dugaan-dugaannya, melainkan mencoba memahami situasi (*make sense of the situation*) sesuai dengan bagaimana situasi tersebut menampilkan diri. Menurut Patton (1990) analisis induktif dimulai dengan observasi khusus, yang akan memunculkan tema-tema, kategori-kategori dan pola hubungan diantara kategori-kategori tersebut.

### 4. Kontak personal langsung : penelitian di lapangan.

Kegiatan lapangan merupakan aktivitas sentral dari sebagian besar penelitian kualitatif. Mengunjungi lapangan berarti mengembangkan hubungan personal dengan orang-orang yang diteliti. Penelitian kualitatif memang menekankan pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian, agar peneliti memperoleh pemahaman jelas tentang realitas dan kondisi nyata kehidupan sehari-hari.

Menurut Patton (1990), pemahaman tentang situasi nyata sehari-hari merupakan hal yang sangat penting, karena hal tersebut akan memungkinkan deskripsi dan pengertian tentang tingkah laku yang tampak maupun kondisi-kondisi internal manusia, entah itu pandangan hidupnya, nilai-nilai yang dipegang, pemahaman tentang diri dan lingkungan, bagaimana ia mengembangkan pemahaman itu dan sebagainya. Karenanya, pengambilan data sering menjadi lebih sulit, dan peneliti dituntut untuk memberikan perhatian besar pada kegiatan lapangan, bila perlu bersusah payah dalam proses pengambilan data. Peneliti tidak dapat begitu saja menetapkan desain penelitian yang sesungguhnya lebih memudahkannya sebagai peneliti, tetapi justru tidak memungkinkan diperolehnya data yang sungguh-sungguh merefleksikan kehidupan subjek penelitian.

#### 5. Perspektif holistik.

Satu tujuan penting penelitian adalah diperolehnya pemahaman menyeluruh dan utuh tentang fenomena yang ditelitinya. Pendekatan holistik mengasumsikan bahwa keseluruhan fenomena perlu dimengerti sebagai suatu sistem yang kompleks, dan bahwa yang menyeluruh itu lebih besar dan lebih bermakna daripada penjumlahan bagian-bagian.

#### 6. Perspektif dinamis, perspektif 'perkembangan'

Penelitian kualitatif melihat gejala-gejala sosial sebagai sesuatu yang dinamis dan berkembang, bukan sebagai suatu hal yang statis dan tidak berubah dalam perkembangan kondisi dan waktu. Minat peneliti kualitatif adalah mendeskripsikan dan memahami proses dinamis yang terjadi berkenaan dengan gejala yang diteliti. Perubahan dilihat sebagai suatu hal yang wajar, sudah diduga sebelumnya, dan tidak dapat dihindari. Karenanya, daripada mengendalikan atau membatasinya, peneliti kualitatif-alamiah justru mengantisipasi kemungkinan perubahan itu, mengamati dan melaporkan objek yang diteliti dalam konteks perubahan tersebut.

7. Orientasi pada kasus unik.

Penelitian kualitatif yang baik akan menampilkan kedalaman dan detail, karena fokusnya memang penyelidikan yang mendalam pada sejumlah kecil kasus. Kasus dipilih sesuai dengan minat dan tujuan khusus yang diuraikan dalam tujuan penelitian. Studi kasus sangat bermanfaat ketika peneliti merasa perlu memahami suatu kasus spesifik, orang-orang tertentu, kelompok dengan karakteristik tertentu, ataupun situasi unik secara mendalam. Sejumlah kecil kasus tersebut dapat memberi contoh tepat tentang fenomena yang dipelajari.

8. Bersandar pada netralitas-empatis.

Penelitian kualitatif sering dikritik menghasilkan data yang subjektif, dan karenanya dianggap kurang ilmiah. Perspektif positivistik-kuantitatif mendefinisikan ilmu dengan objektivitas yang dicapai

melalui distansi peneliti dari objek yang diteliti, karena penelitian positivistik-kuantitatif yakin bahwa distansi akan mempertahankan sikap 'bebas nilai'. Peneliti-peneliti kualitatif, sebaliknya, menganggap bahwa objektivitas murni tidak pernah ada, hanya merupakan ilusi peneliti kuantitatif. Pilihan untuk meneliti topik tertentu pun sudah diwarnai subjektivitas, sementara desain dan instrumen penelitian adalah produk manusia, dan karenanya, selalu mungkin mengandung bias. Menanggapi debat objektivitas dan subjektivitas, Patton (1990) mengusulkan dihindarinya kedua istilah tersebut dan menyarankan penggunaan istilah netralitas empatik. Empati mengacu pada sikap peneliti terhadap subjek yang diteliti, dimana peneliti berusaha memahami dan mampu merasakan apa yang dirasakan oleh subjek penelitian. Sementara netralitas mengacu pada sikap netral peneliti baik diawal penelitian maupun terhadap temuan penelitian sehingga komitmen peneliti hanyalah untuk memahami dunia seperti apa adanya dengan mempertimbangkan kompleksitas yang muncul dan menyeimbangkan laporan baik melalui bukti-bukti yang menguatkan ataupun yang melemahkan.

9. Ada fleksibilitas desain.

Penyelidikan yang bersifat kualitatif tidak dapat secara jelas, lengkap dan pasti ditentukan di awal sebelum dilaksanakannya pekerjaan lapangan. Tentu saja ada desain awal yang disusun sebaik mungkin, yang akan menentukan fokus pertama, rencana-rencana pengamatan

dan wawancara, pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Desain kualitatif memiliki sifat luwes, akan berkembang sejalan dengan berkembangnya pekerjaan lapangan. Berhubungan dengan keluwesan desain, tidak ada aturan pasti dalam jumlah sampel yang harus diambil dalam penelitian kualitatif. Jumlah sampel sangat tergantung pada apa yang ingin diketahui peneliti, tujuan penelitian, konteks saat itu, apa yang dianggap bermanfaat dan dapat dilakukan dengan waktu dan sumberdaya yang tersedia. Validitas, kedalaman arti dan *insight* yang dimunculkan penelitian kualitatif lebih berhubungan dengan kekayaan informasi dari kasus atau sampel yang dipilih, daripada tergantung pada jumlah sampel.

#### 10. Sirkuler

Kompleksitas dan dinamika realitas sosial sangat kompleks dan tidak dapat didefinisikan secara tegas dalam konsep-konsep variabel bebas dan variabel tergantung. Proses penelitian kualitatif dikatakan sirkuler karena tidak mengikuti tahap-tahap kaku terstruktur seperti yang berlangsung dalam penelitian kuantitatif.

#### 11. Peneliti adalah instrumen kunci.

Kompetensi peneliti memegang aspek yang penting dalam penelitian kualitatif. Peneliti berperan besar dalam seluruh proses penelitian, mulai dari memilih topik, mendekati topik tersebut, mengumpulkan data hingga menganalisa dan menginterpretasikannya. Menurut Patton

(1990), peneliti kualitatif yang baik adalah ia yang memiliki toleransi tinggi terhadap ambiguitas.

## **BAB IV**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **IV.1. Tipe Penelitian**

Pendekatan kualitatif dalam penelitian sosial pada prakteknya dilakukan melalui berbagai jenis metode. Bila penelitian yang dilakukan merupakan suatu penelitian yang terinci tentang seseorang (individu) atau sesuatu unit sosial selama kurun waktu tertentu, maka peneliti melakukan metode studi kasus. (Bungin, 2003: 19) Seperti halnya yang diungkapkan oleh Poerwandari (2001: 25), penelitian kualitatif terfokus pada penyelidikan yang mendalam pada sejumlah kecil kasus yang sesuai dengan tema yang ingin dieksplorasi dan dideskripsikan tersebut. Maka dari itu, studi kasus sangat bermanfaat ketika peneliti merasa perlu memahami suatu kasus spesifik, orang-orang tertentu, kelompok dengan karakteristik tertentu, ataupun situasi unik secara mendalam. Sejumlah kecil kasus tersebut dapat memberikan contoh yang tepat mengenai fenomena yang dipelajari.

Sesuai dengan apa yang akan diungkapkan pada penelitian ini jenis studi kasus yang dilakukan adalah studi kasus deskriptif-eksplanatoris sebab selain bertujuan untuk memperoleh data-data deskriptif tentang suatu fenomena, penelitian ini juga mencari penjelasan terhadap fenomena tersebut.

Studi kasus merupakan suatu cara klasik untuk menghasilkan data deskriptif. Biasanya meliputi upaya pemeriksaan secara rinci terhadap seorang individu, tetapi dapat pula melibatkan perbandingan terhadap sejumlah kecil individu-individu. (Elmes, dkk, 2003 : 82)

Studi kasus merupakan strategi yang cocok dalam suatu penelitian kualitatif apabila:

1. Pokok pertanyaan penelitian berkenaan dengan mengapa dan bagaimana.
2. Peneliti hanya memiliki sedikit peluang untuk mengontrol perilaku yang akan diselidiki.
3. Fokus penelitiannya terletak pada fenomena kontemporer (masa kini) di dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 2002: 1)

#### **IV.2. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan logika keterkaitan antara data yang harus dikumpulkan (dan kesimpulan-kesimpulan yang akan dihasilkan) serta pertanyaan awal suatu penelitian. (Yin, 2002 : 25)

Desain penelitian ini adalah studi kasus holistik, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh dan utuh tentang fenomena yang diteliti (Patton, 1993, dalam Poerwandari, 2001: 27). Pada desain penelitian ini kasus yang diteliti lebih dari satu kasus. Desain multi kasus memiliki kelebihan yaitu dipandang lebih menantang dan keseluruhan penelitiannya dipandang lebih kuat dibandingkan desain kasus tunggal (Yin, 2002: 55)

Desain penelitian tersebut dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, dimana peneliti berkeinginan memperoleh suatu pemahaman yang menyeluruh dan utuh mengenai fenomen yang diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan menguji teori yang diasumsikan sebelumnya dan kemudian mencari relevansi teori berdasar kenyataan yang terjadi di lapangan.

### IV.3. Metode Pemilihan Subyek Penelitian

Menurut Sarantakos (1993), prosedur penentuan subyek atau sumber data dalam penelitian kualitatif umumnya menampilkan karakteristik :

1. diarahkan tidak pada jumlah sampel yang besar, melainkan pada kasus-kasus tipikal sesuai dengan kekhususan masalah penelitian,
2. tidak ditentukan secara kaku sejak awal, tetapi dapat berubah baik dalam hal jumlah maupun karakteristik sampelnya, sesuai dengan pemahaman kontekstual yang berkembang dalam penelitian, dan
3. tidak diarahkan pada keterwakilan (dalam arti jumlah atau peristiwa acak) melainkan pada kecocokan konteks.

(Poerwandari, 2001)

Penelitian kualitatif memiliki pedoman tentang bagaimana memilih subyek atau sasaran penelitian yang tepat sesuai dengan masalah penelitian. (Poerwandari, 2001: 56) Lebih lanjut diungkapkan bahwa penentuan subyek dalam penelitian kualitatif pada umumnya menggunakan pendekatan purposif, yaitu subyek yang memiliki karakteristik dan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Hal ini dilakukan agar sampel sungguh-sungguh mewakili fenomena yang dipelajari (Poerwandari, 2001:58). Dengan fokus penelitian kualitatif pada kedalaman dan proses, penelitian kualitatif cenderung dilakukan dengan jumlah kasus sedikit (Poerwandari, 2001).

Adapun subyek dalam penelitian ini memiliki kriteria yang harus dipenuhi, yakni sebagai berikut :

1. Mantan karyawan permanen VICO, dengan karakteristik:
  - a. Berhenti dari perusahaan karena telah mengambil program pensiun dini,
  - b. Mengetahui seluk beluk permasalahan dari para mantan karyawan VICO yang mengambil program PDS,
  - c. Dianggap sebagai seorang figur, dikalangan mantan karyawan VICO yang mengambil PDS.
2. Para karyawan dan mitra kerja VICO, dengan karakteristik:
  - a. Masih aktif bekerja di perusahaan,
  - b. Memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun di VICO (untuk karyawan),
  - c. Masuk kedalam target penerima program PDS (umur 45 – 50 tahun).
3. VICO Human Resource Departement, karena departemen inilah yang selama ini menangani masalah efisiensi dan tuntutan-tuntutan yang ditimbulkannya.

#### **IV.4. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data adalah melalui **observasi dan wawancara**.

##### **1. Observasi**

Istilah observasi diturunkan dari bahasa latin yang berarti “melihat” atau “memperhatikan”. Observasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan memperhatikan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut (Poerwandari, 1998).

Menurut Nazir (1988), observasi dikatakan sebagai metode yang ilmiah jika memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. observasi digunakan untuk penelitian dan telah direncanakan secara sistematis
2. observasi disesuaikan dengan masalah dan tujuan penelitian serta sifat objek / subjek yang diteliti.
3. observasi dicatat secara sistematis, terhadap keseluruhan gejala dan bukan terbatas pada apa yang menarik perhatian saja.
4. pengamatan dapat dikontrol atas validitas dan reliabilitasnya.

Menurut Patton (1990) data-data yang diperoleh dari hasil observasi ini merupakan sumber data penting bagi penelitian, dikarenakan alasan-alasan sebagai berikut :

- a. Peneliti akan mendapatkan pemahaman lebih baik tentang konteks yang ada atau terjadi.
- b. Observasi memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan daripada pembuktian, dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif. Dengan berada dalam situasi lapangan yang nyata, kecenderungan untuk dipengaruhi berbagai konseptualisasi (yang ada sebelumnya) tentang topik yang diamati akan berkurang.
- c. Observasi memungkinkan peneliti untuk melihat hal-hal yang oleh subyek penelitian sendiri kurang disadari.
- d. Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data tentang hal-hal yang karena berbagai sebab tidak diungkapkan oleh subyek penelitian secara terbuka dalam wawancara.
- e. Observasi memungkinkan peneliti untuk bergerak lebih jauh dari persepsi selektif yang ditampilkan subyek penelitian maupun pihak-pihak lain.
- f. Observasi memungkinkan peneliti merefleksi dan bersikap introspektif terhadap penelitian yang dilakukannya. Impresi dan perasaan pengamat akan menjadi bagian dari data yang pada gilirannya dapat dimanfaatkan untuk memahami fenomena yang diteliti.

(Poerwandari, 2001)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan observasi jenis pengamat aktif, dimana pengamat terlibat secara langsung dan aktif bersama subjek penelitian dalam kegiatan yang sedang mereka lakukan. Dalam hal ini, peneliti dapat menggunakan strategi pendekatan lapangan yang beragam dimana seringkali

peneliti melakukan secara bersamaan teknik wawancara dengan observasi. (Poerwandari, 2001).

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu yang biasanya diarahkan oleh satu pihak dalam rangka memperoleh informasi. Wawancara dipergunakan sebagai alat mengumpulkan data-data deskriptif dalam susunan kata-kata subyek sendiri sehingga peneliti dapat mengembangkan *insight* mengenai bagaimana subyek menginterpretasikan suatu bagian dari dunia (Bogdan & Biklen, 1982)

Wawancara kualitatif akan memberikan pengetahuan tentang makna-makna subyektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti, dan bermaksud melakukan eksplorasi terhadap isu tersebut, suatu hal yang tidak dapat dilakukan oleh pendekatan lain (Banister dkk., 1994 dalam Poerwandari, 2001) Studi kasus berkenaan dengan urusan kemanusiaan dan harus dilaporkan dan diinterpretasi dari sudut pandang pihak yang diwawancarai dan para responden yang mempunyai informasi terhadap situasi yang bersangkutan, sehingga secara keseluruhan wawancara adalah salah satu sumber informasi studi kasus yang sangat penting dan merupakan sumber bukti yang esensial bagi studi kasus (Yin, 2002).

Patton (1990 dalam Poerwandari, 2001) membedakan tiga pendekatan dasar dalam memperoleh data kualitatif melalui wawancara, yaitu: wawancara informal, wawancara dengan pedoman umum, wawancara dengan pedoman terstandar terbuka.

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam (*in-depth interviewing*). Dalam pelaksanaannya, peneliti mengacu kepada pedoman wawancara (*interview guide*) yang disusun berdasarkan pertanyaan penelitian. Pertanyaan-pertanyaan penelitian disusun sebagai panduan dan untuk memastikan bahwa semua topik telah terliput selama sesi wawancara berlangsung. Dalam teknik wawancara terbuka, topik konseptual dan inti yang akan dieksplorasi dituangkan ke dalam pertanyaan-pertanyaan yang bersifat *open-ended*. Pedoman wawancara sifatnya umum dan bukan merupakan pedoman baku. Kata-kata yang pasti dari pertanyaan, susunan pengajuan pertanyaan, dan penggalian informasi yang lebih rinci bersifat unik pada setiap wawancara. Kesemuanya tergantung pada hubungan peneliti dengan informan dan bagaimana respon yang diberikan oleh informan selama sesi wawancara.

#### **IV.5. Kualitas Desain Penelitian**

Suatu desain penelitian diharapkan menyetengahkan serangkaian pernyataan logis tertentu untuk menetapkan kualitas desain penelitian (Yin, 2000). Terdapat empat aspek kualitas yang perlu diperhatikan sebelum membangun desain penelitian (Yin, 1996 dalam Bungin, 2003), yaitu :

### 1. Validitas Konstrak

Yaitu menerapkan ukuran operasional yang benar untuk konsep-konsep yang akan diteliti. Taktik yang digunakan untuk meningkatkan validitas konstrak adalah dengan menggunakan multi sumber bukti, membangun rangkaian bukti, ataupun meminta informan kunci meninjau ulang draft laporan studi kasus yang bersangkutan.

### 2. Validitas Internal

Yaitu menetapkan hubungan kausal, dimana kondisi-kondisi tertentu diperlihatkan untuk mengarahkan kondisi-kondisi lain sebagaimana dibedakan dari hubungan semu. Validitas ini dapat ditingkatkan melalui pengerjaan *pattern matching* dan juga penyusunan *explanation building* yang dilakukan selama proses analisa data. Selain itu kesimpulan yang diambil harus pula telah mempertimbangkan penjelasan-penjelasan lain sehingga berhasil menyusun penjelasan yang tepat yang didukung oleh data studi kasus (Yin, 2002)

### 3. Validitas Eksternal

Validitas ini menetapkan ranah dimana temuan suatu penelitian dapat divisualisasikan (Yin, 2002). Validitas ini dinilai oleh pembaca laporan penelitian. Hasil penelitian akan memiliki nilai standar transferabilitas

tinggibila para pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan fokus penelitian (Bungin, 2003).

Peningkatan validitas ini dalam studi multi kasus adalah dengan penggunaan logika replika. Hal ini disebabkan penggeneralisasian hasil suatu studi kasus bukan bersandar pada generalisasi statistik, melainkan bersandar pada generalisasi analitik dimana peneliti berusaha menggeneralisasikan serangkaian hasil tertentu terhadap teori yang lebih luas (Yin, 2002)

#### 4. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu penelitian dapat diinterpretasi dengan hasil yang sama. Tujuan umumnya adalah meminimalkan *error* dan bias dalam suatu penelitian. Uji reliabilitas ini perlu dilakukan untuk memperoleh keyakinan bahwa apabila peneliti berikutnya mengikuti secara tepat prosedur yang sama sebagaimana dideskripsikan oleh peneliti dan menyelenggarakan lagi kasus yang sama maka akan sampai pada temuan dan konklusi yang sama pula. (Yin, 2002)

Reliabilitas penelitian ini ditingkatkan melalui penggunaan protokol studi kasus pada saat proses pengumpulan data agar terdapat dokumentasi prosedur yang digunakan secara rinci. Selain itu pendokumentasian sebanyak mungkin dan seoperasional mungkin langkah-langkah penelitian merupakan cara umum untuk meningkatkan reliabilitas suatu studi kasus. (Yin, 2002)

#### IV.6. Analisis Data

Analisis data terdiri atas pengujian, pengkategorian, pentabulasian ataupun pengkombinasian kembali bukti-bukti untuk menunjuk proposisi awal suatu penelitian (Yin, 2002).

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melakukan koding terhadap hasil transkrip wawancara yang telah di verbatim. Koding adalah pengorganisasian data kasar kedalam kategori-kategori konseptual dan pembuatan tema-tema atau konsep-konsep, yang digunakan untuk menganalisa data. Pada penelitian kualitatif, koding dilakukan terhadap semua data yang dikumpulkan.

Koding adalah dua aktivitas yang dilakukan secara simultan : reduksi data secara mekanis dan kategorisasi data secara analitis ke dalam tema-tema (seperti dikutip dari Neuman, 2000)

Langkah-langkah koding :

1. *Open Coding*, adalah koding pertama kali yang dilakukan dari keseluruhan data kasar yang didapatkan (hasil verbatim wawancara). Dalam langkah awal ini peneliti melokasikan tema-tema dan menentukan kode-kode dengan maksud meringkas bermacam data ke dalam kategori-kategori.
2. *Axial Coding*, adalah pengorganisasian data hasil open coding untuk dikembangkan ke arah beberapa proposisi. Pada tahap ini pula dilakukan upaya analisis hubungan antar kategori, termasuk juga dengan sub kategori-sub kategori di bawahnya

3. *Selective Coding*, adalah Penyeleksian kategori inti dan kaitannya dengan kategori lain, sehingga dapat diketahui dan dijelaskan mana yang menjadi inti atau pusat dari konsep atau kategori lainnya (Neuman, 2000). Penjelasan mengenai hasil selective coding dapat berupa penjelasan deskriptif atau dalam bentuk skema.

Selain menggunakan metode coding, penelitian ini juga menggunakan teknik *Explanation building* dalam menganalisa data yang ditemukan. Pada tahap *explanation building*, analisa data dari suatu kasus dilakukan dengan cara membangun penjelasan terhadap kasus yang dicermati. Teknik ini merupakan teknik analisis data yang relevan bagi penelitian studi kasus deskriptif-eksploratoris, dimana tujuan strategi analisis ini adalah menganalisa data studi kasus dengan cara membuat suatu penjelasan tentang kasus yang bersangkutan

## **BAB V**

### **PELAKSANAAN PENELITIAN**

#### **V.1. Tahap Pra Penelitian**

Pada tahap pra penelitian ini peneliti melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- I. Mencari informasi yang berkaitan dengan :
  - a. Kondisi para karyawan VICO yang telah mengambil PDS di tahun 1997, 1999, dan 2000.
  - b. Kondisi para mitra kerja VICO yang telah putus kontrak dan bertempat tinggal di sekitar daerah operasi VICO.
  - c. Program-program yang telah dilaksanakan dan memiliki kaitan dengan pengurangan pegawai dalam usaha efisiensi perusahaan.
2. Melakukan diskusi dengan beberapa staff VICO yang memiliki pengetahuan tentang usaha efisiensi perusahaan untuk menyusun rencana penelitian.
3. Melakukan wawancara awal dan mencari referensi tambahan yang berkaitan dengan topik untuk memperdalam pemahaman mengenai karyawan permanen dan mitra kerja yang telah diputuskan hubungan kerjanya oleh perusahaan.
4. Menyusun panduan wawancara dengan mengacu pada tujuan penelitian

## V.2. Tahap Penelitian

1. Memilih individu yang sesuai dengan kriteria subyek penelitian. Pemilihan subyek penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil penggalan informasi dari para karyawan yang masih aktif dan staff di departemen HR dan ERCD sampai diperoleh individu yang sesuai dengan kriteria subyek penelitian.
2. Melakukan diskusi untuk meyakinkan bahwa individu yang direkomendasikan sesuai benar-benar sesuai dengan kriteria subyek penelitian. Apabila sesuai maka peneliti meminta kesediaannya untuk diwawancarai.
3. Hampir seluruh Subjek penelitian tidak mau apabila apa yang akan diungkapkannya nanti direkam dengan *tape recorder*, karena mereka merasa masalah ini sangat sensitif dan takut kalau hasil wawancara yang telah direkam nanti dipublikasikan, karena sebagian besar subyek yang diwawancarai oleh peneliti masih aktif bekerja di perusahaan dan beberapa subjek yang sudah tidak aktif di perusahaan memiliki ketakutan yang tidak dapat dijelaskan. Akhirnya selama pengumpulan data, peneliti tidak menggunakan *tape recorder* dan langsung melakukan observasi dan pencatatan tentang apa yang diungkapkan oleh subjek.
4. Selain dengan menggunakan metode wawancara dan observasi, peneliti juga melakukan diskusi kelompok dengan beberapa orang karyawan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail tentang kasus yang sedang diteliti. Diskusi kelompok yang dilakukan oleh peneliti, berbeda dengan

apa yang dinamakan *Focus Group Discussion* (FGD), karena pada waktu peneliti melakukan diskusi dengan beberapa orang karyawan, peneliti tidak berusaha mengarahkan diskusi tersebut kesatu pokok permasalahan, akan tetapi lebih membiarkan agar diskusi itu berjalan sesuai dengan keinginan para subjek. Alasan peneliti melakukan hal ini adalah :

- a. Tanpa adanya pengarahan dari peneliti, subjek dapat dengan leluasa mengungkapkan segala hal yang ingin diungkapkannya,
- b. Mereka tidak merasa curiga terhadap peneliti, hingga dapat mengungkapkan segala informasi yang dibutuhkan oleh peneliti,
- c. Waktu pelaksanaannya sangat fleksibel, sehingga tidak terlalu mengganggu aktivitas dari subjek penelitian,
- d. Suasana yang dibangun pada waktu diskusi juga terkesan santai, sehingga subjek tidak merasa tertekan dan bosan dalam mengikuti diskusi.
- e. Diskusi dapat dilakukan dimana saja, dan pada waktu kapan saja tergantung dari mau tidaknya subjek untuk diajak berdiskusi.

Hal-hal yang mungkin perlu diperhatikan pada waktu melaksanakan diskusi ini adalah :

- a. Hal-hal yang dibicarakan pada waktu diskusi tidak semuanya mengarah pada topik penelitian maka tidak semua data yang diperoleh dapat digunakan dalam penelitian.
- b. Peneliti harus sangat jeli dalam mengolah informasi yang keluar, mengingat pada waktu diskusi peneliti tidak menggunakan alat

perekam, sehingga diperlukan kemampuan untuk menganalisa informasi yang sesuai dengan topik penelitian.

- c. Waktu yang dihabiskan dalam setiap satu kali diskusi tidak dapat dikontrol oleh peneliti. Para peserta diskusi dapat mengakhiri diskusi sesuai keinginan mereka sendiri, sehingga kemungkinan pada saat diskusi berakhir, masih ada informasi yang belum terungkap dengan jelas.

### V.3. Tahap Pengolahan dan Analisa Data

1. Melakukan pengorganisasian data untuk mendokumentasikan dan melakukan penyimpanan yang sistematis atas data yang telah didapatkan.
2. Melakukan pengorganisasian data untuk mendokumentasikan dan melakukan penyimpanan yang sistematis atas data yang telah didapatkan
3. Mengubah data yang berbentuk rekaman tape perekam ke dalam bentuk teks tertulis atau transkrip. Transkrip hasil wawancara diberikan kode untuk menyamarkan identitas subyek penelitian.
4. Mencetak transkrip ini dengan format tabel yang terdapat kolom kosong di kiri transkrip untuk membubuhkan kode, ide, dan catatan yang mungkin muncul selama proses coding
5. Melakukan *open coding*, *axial coding* dan *selective coding* yang hasilnya akan ditampilkan pada bagian pembahasan hasil penelitian.

## **BAB VI**

### **GAMBARAN LOKASI**

### **DAN SUBJEK PENELITIAN**

#### **VI.1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di VICO Indonesia, sebuah perusahaan Migas yang beroperasi di propinsi Kalimantan Timur. Berikut ini akan dijelaskan tentang VICO Indonesia *company profile* :

VICO Indonesia bukan salah satu dari “Tujuh Mega” Perusahaan dunia yang bergerak di bidang energi, bahkan diluar pulau Kalimantan, VICO Indonesia tidak banyak dikenal. Namun demikian, perusahaan ini telah berkecimpung dalam pengembangan sumber-sumber gas alam di Indonesia selama hampir 30 tahun.

Kegiatan ini bermula ketika pada tanggal 8 Agustus 1968, tokoh perminyakan dari Texas, Roy M. Huffington, dan pengusaha asal Virginia, Jenderal Arch Sproul, menandatangani Kontrak Bagi Hasil dengan PERTAMINA yang meliputi areal seluas 631.000 hektar didaerah delta Sungai Mahakam yang diperkirakan kaya akan kandungan minyak. Kontrak pertama selama 30 tahun yang berakhir pada tanggal 7 Agustus 1998 dan kontrak kedua selama 20 tahun dari tanggal 8 Agustus 1998 sampai dengan tanggal 7 Agustus 2018.

Roy M. Huffington dan Jenderal Arch Sproul kemudian mempromosikan bahagian mereka dari sistem Kontrak Bagi Hasil ini kepada para penanam modal lainnya, termasuk Union Texas dan mitra pendahulu LASMO, OPICOIL dan Universe Gas & Oil. Dengan kekuatan gabungan usaha bersama ini, mereka mulai

mengeksplorasi daerah cekungan Kutai untuk mencari minyak. Pada tanggal 14 Nopember 1971, Huffco Indonesia pertama kali mulai mengebor sumur Badak # 1 dan setelah tiga bulan kemudian, yaitu pada bulan Pebruari 1972, begitu sumur taruhan pertama di bor, gas alam ditemukan, bukan minyak. Inilah lapangan Badak, yang merupakan salah satu ladang gas terbesar didaerah ini. Akan tetapi lokasinya di tengah hutan Kalimantan, nilai insentif domestik untuk mengkomersilkan cadangan ini hanya sedikit.

Cerita dan sejarah perusahaan ini mungkin akan terhenti disini kalau saja mereka tidak menemui Direktur Utama PERTAMINA, Dr. Ibnu Sutowo, di Jakarta. Mereka mengutarakan gagasan yang kedengarannya agak mustahil untuk dilaksanakan, yaitu mencairkan gas alam menjadi LNG (*Liquid Natural Gas*) dan kemudian mengangkutnya keluar negeri, seperti ke Jepang dan beberapa negara pasar terdekat, dengan tanker yang dirancang khusus.

Belum pernah ada pengusaha yang bergerak di dalam bisnis gas alam, yang memiliki ambisi demikian kuatnya untuk melakukan hal yang mustahil tersebut diatas, mengingat lokasi sumber gas yang sangat terpencil dan sulit. Tetapi rupanya gagasan ini berhasil meyakinkan Dr. Ibnu Sutowo, untuk meyakinkan Presiden Soeharto. PERTAMINA dengan dukungan teknis dan komersil dari Huffco Indonesia beserta para mitra usahanya, menandatangani kontrak penjualan LNG untuk jangka waktu 20 tahun pada tanggal 3 Desember 1973 dengan lima perusahaan gas dan listrik Jepang, serta mendirikan kilang pencairan gas di Bontang, di pantai Kalimantan Timur pada bulan Juni 1974, yang kemudian nama Badak diabadikan sebagai nama perusahaan LNG di Bontang ini.

Pada tahun yang sama, ditemukan lapangan Sembelah pada bulan Januari 1974, lapangan Pamaguan bulan Maret 1974, lapangan Nilam bulan Agustus 1974, mulainya Badak *Oil Production* di bulan Juli 1974 dan pertama kali mengalminya minyak dari Badak menuju Santan pada bulan Oktober 1974, setahun kemudian, yaitu pada tahun 1975 ditemukan lapangan Wailawi. Pengapalan gas alam cair (LNG) dari Badak yang pertama, dilaksanakan pada tahun 1977, lapangan Lempake ditemukan pada tahun 1981 dan lapangan Mutiara ditemukan pada bulan Mei 1982. Lalu pada bulan April 1990, terjadi peralihan operator perusahaan dari Huffco Indonesia kepada VICO Indonesia dengan segala perubahannya.

Saat ini, kilang gas alam cair di Bontang merupakan salah satu yang terbesar di dunia, memasok LNG dan LPG kepada para pelanggan di Jepang, Taiwan dan Korea Selatan. Sementara itu VICO Indonesia terus memainkan peranan penting dalam menumbuhkan bisnis LNG/LPG dengan tetap menyediakan dukungan komersil kepada PERTAMINA serta dukungan teknis dalam pengoperasian kilang di Bontang.

VICO Indonesia melakukan operasinya dari kantor pusat di Jakarta dan kantor lapangan di Muara Badak, serta didukung oleh sekitar 1012 orang karyawan dan ratusan mitra kerja yang bekerja bahu membahu dalam mencapai keberhasilan. Lebih dari 470 sumur telah dibor dan menemukan cadangan gas alam sebesar 14 TCF (Trilliun Kaki Kubik) serta 450 juta barel cadangan minyak. Produksi perhari sampai saat ini (tahun 2002) mampu menghasilkan rata-rata 1,4 BCF (Billion Cubic Feet) gas alam dan 60.000 barrel minyak mentah serta

kondensat. Semua produksi dari keempat ladang VICO Indonesia dialirkan ke fasilitas Badak pusat untuk dipantau dengan teliti kualitas pencampuran gasnya, yang kemudian dikirimkan ke kilang LNG Bontang, sedangkan minyak dan kondensat dikirim ke Terminal Tanjung Santan.

VICO Indonesia telah tumbuh sebagai perusahaan migas yang kini telah mature, dan kini VICO Indonesia memasuki masa *harvesting*, "Mature" artinya reservoir sudah diketahui dan sudah terkondisi dengan pasti, sehingga saat ini VICO Indonesia tidak akan lagi melakukan pengembangan lapangan-lapangan yang baru. Maka agar dapat tetap bersaing dan tetap kompetitif dalam industri minyak dan gas, manajemen VICO Indonesia mengadakan langkah-langkah terobosan, antara lain dengan upaya efisiensi biaya operasi, bahkan efisiensi dalam struktur organisasi, manajemen telah mengubah modus organisasi fungsional (*functional organization*) menjadi organisasi yang disebut *asset base organization*, atau semacam *business unit* yang masing-masing dipimpin oleh seorang manager.

Perubahan lain yang terjadi dalam VICO Indonesia, adalah mengalihkan pusat operasional ke lapangan, perubahan dan pengalihan itu dilakukan dalam tiga tahap, dimana tahap pertama telah dilakukan sejak Januari 2001, pada tahap-tahap berikutnya seluruh personel operasional akan dipindahkan ke Balikpapan, Samarinda dan Muara Badak, untuk itu seluruh personel VICO Indonesia beserta seluruh keluarganya akan dibebaskan untuk memilih lokasi tempat bermukim. Berkaitan dengan program itu pula, keluarga karyawan VICO Indonesia dihimpun dalam tiga zona sesuai dengan domisilinya. Zona 1 yaitu wilayah Samarinda dan

Muara Badak, zona 2 wilayah Balikpapan, dan zona 3 wilayah Jakarta dan daerah-daerah diluar Kalimantan Timur.





## **VL2. Gambaran Singkat Subjek Penelitian.**

### **a. Subjek I (*Key person*)**

Subjek I adalah salah seorang mantan karyawan VICO Indonesia. Subjek I telah bekerja di VICO Indonesia sejak perusahaan tersebut masih bernama Huffco Indonesia. Sepanjang karirnya di VICO Indonesia, subjek telah bekerja di berbagai departemen yang ada di perusahaan, dan terakhir sebelum subjek pensiun, subjek bekerja di departemen Environment. Dimana tugas subjek adalah mengecek sumur-sumur gas yang sudah tidak dipergunakan lagi oleh perusahaan, melihat dampak lingkungannya dan bagaimana dampaknya terhadap penduduk sekitar. Subjek mengambil Pensiun Dini Sukarela pada tahun 2000, dan sempat beberapa kali ikut melakukan demo tuntutan terhadap perusahaan bersama para mantan karyawan lain.

Kegiatan Subjek saat ini adalah membuka usaha rumah tangga, pembuatan minuman kesehatan dengan bahan dasar temulawak. Selain itu, Subjek juga memiliki kelompok yang beranggotakan mantan karyawan VICO Indonesia, yang dilatihnya untuk membuat minuman kesehatan ini, dengan tujuan agar mereka bisa mandiri. Selain membantu para mantan karyawan dalam pelatihan tersebut, Subjek juga cukup dekat dengan para mantan karyawan lainnya hingga cukup mengetahui bagaimana perkembangan mereka setelah mereka memasuki masa pensiun.

**b. Subjek II**

- Tidak banyak yang bisa diungkap dari Subjek II, karena Subjek cenderung tertutup untuk masalah konflik ini ketika diwawancarai. Subjek II mengambil program Pensiun Dini Sukarela pada tahun 1997. Pada waktu wawancara berlangsung, terlihat bahwa istri Subjek cenderung menyalahkan Subjek sehingga mereka hidup seperti saat ini.

Subjek II sekarang hidup disebuah rumah yang tidak bisa dikatakan layak untuk seorang mantan karyawan perusahaan migas. Beruntung bagi Subjek II, ketika mengambil Pensiun Dini, anak-anaknya sudah dapat mandiri dan sudah tidak membutuhkan biaya pendidikan lagi. Sekarang, kehidupan Subjek II ditopang oleh anak-anaknya karena uang pesangon yang mereka dapatkan dulu sudah tidak ada lagi. Kegiatan sehari-hari dari Subjek II saat ini hanya sebatas merawat cucu-cucu yang dimilikinya, karena untuk bekerja lagi Subjek merasa sudah tidak mampu lagi.

**c. Karyawan non-staff**

Peneliti banyak memperoleh data-data yang cukup berguna dari para karyawan non-staff. Para karyawan non-staff ini ditempatkan di Mess Hall B, terpisah dengan para karyawan staff yang berada di Mess Hall A. Setiap hari mereka harus bekerja dari jam 06.00 sampai 18.00. Pada malam harinya, mereka sering berkumpul di depan televisi yang terdapat di dekat ruang makan dan ruang rekreasi. Kegiatan mereka macam-macam, ada yang hanya sekedar nonton TV,

ada yang main kartu, main bilyard atau sekedar menonton film-film yang diputar di sebuah mini theater yang ada disitu.

Malam hari, benar-benar mereka manfaatkan untuk melepaskan kejenuhan setelah seharian bekerja. Pada waktu-waktu tertentu ada juga beberapa karyawan yang duduk-duduk di teras Mess sambil saling bercanda atau sekedar menceritakan keluh kesah mereka kepada teman-temannya, dari acara duduk-duduk inilah peneliti memperoleh banyak catatan lapangan seputar masalah penelitian yang dikaji peneliti.

Keadaan ini sangat kontras dengan keadaan karyawan staff yang berada di Mess Hall A. keadaan di Mess Hall A cenderung lebih sepi ketika malam, karena kebanyakan para karyawan menghabiskan waktu untuk beristirahat di kamarnya masing-masing.

Satu hal yang cukup menarik perhatian peneliti ketika melakukan observasi terhadap karyawan non-staff ini adalah, kecenderungan mereka untuk memasang Togel. Memang tidak semuanya melakukan hal ini, akan tetapi dapat dilihat secara jelas apabila sudah waktunya pemasangan taruhan atau pengumuman pemenang, banyak sekali kegiatan yang terjadi. Mulai dari saling bertanya mimpi, atau menyesali taruhannya yang hanya meleset sedikit dari angka yang keluar pada waktu pengumuman. Dalam hal ini, mereka cukup terorganisir dengan baik. Hanya lewat SMS saja mereka dapat mengirim nomor taruhan mereka pada teman sesama karyawan yang sedang libur di Balikpapan, bahkan ada yang mengajari istrinya untuk memasang taruhan, apabila pada waktu itu karyawan tersebut harus berangkat ke lokasi.

#### **d. Mitra Kerja**

Kebanyakan mitra kerja yang ada di VICO Indonesia ini bertempat tinggal di sekitar daerah operasional VICO Indonesia. Sebenarnya ketika peneliti melakukan wawancara dengan beberapa mitra kerja yang berada di departemen ERCD tentang masalah pengurangan pegawai ini, tidak ditemukan permasalahan yang rumit, mereka hanya kebingungan tentang masalah permodalan untuk membuka suatu usaha baru seandainya mereka harus berhenti bekerja di VICO. Hal ini dikarenakan pola hidup para mitra kerja tersebut yang kurang dapat mengatur keuangan karena gaji mereka dapat dikatakan sangat jauh dengan para karyawan VICO Indonesia. Setiap bulannya, kebanyakan dari mereka harus berhutang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Akibatnya ada beberapa mitra kerja yang tidak setuju dengan program pengurangan karyawan ini, karena mereka merasa tidak akan dapat bertahan apabila mereka harus berhenti dari perusahaan. Dengan alasan bahwa otonomi daerah dan bahwa mereka adalah putra daerah yang harus diberi kesempatan untuk mencari nafkah di daerahnya sendiri, mereka melakukan penolakan keras, dan cenderung untuk melakukan aksi-aksi yang merugikan perusahaan seandainya mereka benar-benar dikeluarkan dari perusahaan.

## BAB VII

### PEMBAHASAN

#### **VII.1. Faktor yang Melatar Belakangi Konflik Antara Mantan Karyawan dengan Perusahaan.**

Dari hasil wawancara dan diskusi peneliti dengan beberapa subjek, ditemukan dua faktor yang menjadi latar belakang konflik antara perusahaan dengan para mantan karyawan yang telah mengambil pensiun dini, yaitu :

- a. Karyawan gagal menghadapi masa pensiunnya dengan baik.
- b. Program Persiapan Pensiun yang diadakan oleh perusahaan gagal untuk mempersiapkan para karyawan memasuki masa pensiun.

#### **VI.1.a Karyawan gagal menghadapi masa pensiunnya dengan baik.**

Kegagalan karyawan dalam menghadapi masa pensiunnya ini, dikarenakan mereka tidak dapat beradaptasi dengan kehidupan yang harus mereka jalani saat mereka memasuki masa pensiun. Para mantan karyawan ini telah terbiasa dengan berbagai fasilitas berlebih yang disediakan oleh perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh subjek :

"Karena apa? Ada satu habit yang tidak diperhitungkan pada awalnya... bertahun-tahun kita lihat para pegawai terutama di VICO ya... itu orang begitu masuk ogah resign, ogah berhenti karena mereka disana dapet satu fasilitas yang enak sekali. Sampe hal-hal yang nggak patut ditanggung oleh perusahaan ditanggung oleh perusahaan. Contohnya masalah penyakit. Di perusahaan itu enak sekali, orang sakit sakit pilek aja, yang alami itu ditanggung oleh perusahaan. Padahal kalo kita pikir, yang layak ditanggung oleh

perusahaan itu kan hanya penyakit-penyakit akibat kerja. Dan itupun hanya kepada karyawan bukan kepada keluarganya. Tetapi begitu baiknya perusahaan sehingga karyawan tidak menyadari bahwa kewajibannya telah diambil alih oleh perusahaan” (SE\_1\_29)

Karena begitu banyaknya fasilitas yang telah diberikan perusahaan kepada mereka sewaktu mereka masih bekerja, para karyawan ini menjadi memiliki semacam ketergantungan pada perusahaan. Seluruh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka membuat mereka terlena. Mereka tidak sadar bahwa banyak hal yang harusnya menjadi kewajiban mereka, telah diambil alih oleh perusahaan. Akibat yang ditimbulkan oleh keterlenaan mereka tersebut sangat mempengaruhi kehidupan para mantan karyawan ini sewaktu mereka telah memasuki masa pensiun, yaitu, setelah memasuki masa pensiun mereka :

- i. Tidak dapat merubah paradigma berpikir mereka,
- ii. Memiliki manajemen keuangan yang kacau,
- iii. Tidak siap dengan perubahan status sosial.

**i. Tidak dapat merubah paradigma berpikir mereka.**

Individu yang telah menjalani kehidupan sebagai seorang karyawan selama bertahun-tahun, akan mengalami kesulitan untuk memulai sesuatu dari awal lagi apabila mereka harus berhenti menjadi seorang karyawan. Kebanyakan dari mereka tidak siap dalam menghadapi kehidupan setelah mereka pensiun, karena telah begitu lama terbiasa dengan kegiatan, fasilitas dan pekerjaan sebagai karyawan, apalagi bagi mereka yang harus berhenti bekerja secara mendadak akibat dari kebijakan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan. Banyak individu

yang harus pensiun dini yang terjebak dan tidak dapat melepaskan status karyawannya, mereka tidak siap untuk hidup di masyarakat, mereka kesulitan untuk mengubah paradigma berpikir dari seorang karyawan ketika mereka pensiun. Seperti yang dikatakan oleh subjek penelitian ini:

“Karena orang-orang yang di PDS tidak siap dengan hidup diluar. Dia masih merasakan hidup sebagai pegawai, pola hidupnya pegawai, pola makannya pegawai. Itu semua sudah harus berbeda kalau dia berstatus non pegawai”. (SE\_1\_175)

“Terus yang ketiga membawa diri. Pamong paseduluran kalo orang jawa bilang. Dulu dia membawa diri sebagai seorang karyawan, kemana-mana dihormati, diajani karena dia punya kredibilitas. Tiap bulan punya uang. Begitu dia tidak ada sebagai employee lagi, dia kehilangan itu, dia sulit menjadi masyarakat biasa. Karena menurut saya ada masyarakat gaya hidup militer, pegawai negeri, pegawai swasta, kemudian bussinesman, kemudian guru, gaya pastor, dan sekarang dia kemana duduknya. Dia tidak mudah melepaskan diri dari gaya pegawai. Teknik komunikasinya juga beda. Nah inilah yang menghancurkan dia. Dia itu bukan pegawai lagi” (SE\_1\_116)

Akibatnya, ketika harus menjalani kehidupan sebagai seorang pensiunan, mereka mengalami kesulitan:

“Pada saat dia di resign, disuruh resign, dia berpikir... duitnya banyak. Apa hubungannya duit banyak sama resign tadi? Duit banyak, dia terbiasa dengan nina bobo. Terlenu. Sehingga dia tidak bisa mengelola uang itu. Wajar disini ada employee, self employee, kemudian menjadi businessman, kemudian baru menjadi investor. Orang itu terbiasa menjadi employee, jadi pegawai, sehari-hari diloloh, untuk gerakannya pun diatur oleh perusahaan. Jadi kalo kita lihat dia ramah, tidak seramah sebenarnya. Kemudian dia antusias, dia tidak antusias sebenarnya, dia teachable, dia ulet, tidak. Semuanya itu harus dipacu. Dek...dek...dek. ramah dibikin-bikin. Kepada kontraktor dia merengut, kepada ini dia jealous, segala macem. Seolah dia paling jago, padahal begitu dia diluar dia mati.. dek...karena dia tidak bisa menjadi self employee. Dia harus berangkat lagi menjadi orang biasa. Mbranggang seperti anak-anak yang baru lulus sekolah, kalo yang sekolah. Apalagi mau menjadi bussinesman. Jadi dengan dana begitu, dia terbayang dia akan menjadi bussinesman. Itu bohong. Dia belum bisa menjadi bussinesman. Jadi self employee aja

dia belum tentu. Maka orang-orang itu pada umumnya dia akan jatuh. Seperti itik mati dilautan, ayam mati dihutan.” (SE\_1\_48)

Untuk bisa memasuki masa pensiun dengan baik, mereka perlu melakukan perubahan paradigma berpikir mereka. Mereka tidak dapat lagi berpikir seperti waktu mereka masih bekerja di perusahaan. Keahlian yang mereka miliki pada waktu masih bekerja dulu kebanyakan tidak dapat mereka gunakan lagi setelah mereka terjun ke masyarakat, dan fasilitas-fasilitas yang dulu mereka dapatkan dari perusahaan sekarang sudah tidak ada lagi. Mereka harus kreatif agar bisa *survive* dan dapat mempertahankan hidup diri dan keluarganya.

#### ii. Memiliki manajemen keuangan yang kacau

Sebagai seorang karyawan, mereka memiliki penghasilan tetap setiap bulan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup yang sifatnya mendasar, maupun kebutuhan-kebutuhan lain yang sifatnya mewah. Mereka tidak terlalu memikirkan pengeluaran-pengeluaran yang mereka lakukan, dan tidak terlalu banyak berpikir untuk mempersiapkan dana darurat seandainya mereka harus pensiun, karena masih beranggapan bahwa di bulan berikutnya mereka masih mendapatkan penghasilan melalui gaji mereka.

Setelah mereka harus pensiun dini, para karyawan ini masih sering terlena dengan kehidupan dan fasilitas-fasilitas sewaktu mereka masih menjadi karyawan di perusahaan, apalagi pesangon dari pensiun dini itu cukup besar jumlahnya. Mereka tidak dapat mengelola keuangannya dengan baik, tidak memiliki rencana kedepan yang matang, dan hanya pintar dalam mengatur pembelanjaan tanpa bisa

melakukan *recovery* dari dana yang telah mereka belanjakan tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh subjek penelitian :

“Yang kedua, uang, dia punya uang, dia punya harta. Dia punya impian macam-macam diwujudkan dengan uang itu, mudah sekali. Tapi mereka belum bisa memimpin penyelenggaraannya, memanaganya. Manajemennya itu tadi, manage waktu ndak bisa, manage uang ndak bisa.”(SE\_1\_110).

“Bukan SOP, memang karena gaya hidup sebagai seorang pekerja itu beda sampai-sampai dia lupa bahwa dia itu sebenarnya gak ada apa-apanya dimata masyarakat. Sama tukang bakso aja dia kalah pintar. Karena sak tinggi-tingginya mereka, mereka hanya mampu, pintar dalam membelanjakan saja. Mengatur pembelanjaan. Tapi tidak bisa *recovery*. Ya, ini ada dana untuk dibelanjakan apa. Bahkan prioritas pun dia ndak pintar memprioritaskan. Disitu letaknya, dana belum ada, alokasi budget ada. Mengalokasikan budget boleh, tapi begitu pegang dana besar da diam. Dia tidak punya planning. Memanage money, memanage waktu banyak kekurangan. Ini mungkin 99% ngelakoni itu. Cases ini gagal, dimanfaatkan orang-orang disekitar kita” (SE\_1\_129)

“Ada teman saya, begitu keluar dari sini langsung belanja yang mewah-mewah. Ganti mobil, kursi rumahnya diganti semua, trus rumahnya ditingkat, pokoknya banyaklah yang dibeli sama dia. Tapi gak lama duitnya abis, trus akhirnya sering tengkar sama istrinya gara-gara udah gak punya uang lagi” (catatan lapangan, 21 Maret 2005).

Seorang subyek penelitian mengungkapkan bahwa akibat dari tidak dapat mengatur pengeluaran itulah yang menyebabkan sekarang dirinya bisa dikatakan mengalami penurunan kualitas hidup.

“ya mau gimana lagi dik, uang pesangon habis, Pengen baikin rumah, tapi duit dari mana buat makan sama keperluan lain aja sulit, liat aja rumah udah bobrok gini, masa mantan karyawan VICO rumahnya begini” (Subyek II).

Sebenarnya beberapa orang dari mantan karyawan ada yang berusaha untuk membangun suatu usaha, sebagai pengganti sumber penghasilan mereka. Akan tetapi ketidakmampuannya untuk melakukan manajemen bisnis dengan baik, ternyata hasilnya tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Seperti yang diungkapkan oleh subjek berikut ini :

“Dia tengok ada uang cukup banyak, tapi ternyata dipake oleh orang lain untuk masalah permodalan saja. Sudah jalan bisnisnya, modalnya ndak kembali. Lha karena ini kan tidak mampu, karena dia tidak punya kemampuan. Memange uang dia nggak bisa, memanage waktu ndak bisa eee... membawa diri ndak bisa. ABIS! Dia ndak punya kebiasaan menjadi self employee. Dia tidak punya kebiasaan menjadi bussinesman, apalagi investor. Jadi duitnya hanya untuk investasi, begitu jalan invest dana, tidak dikembalikan uangnya. Jadi uangnya jalan, nggak bisa ngambil, kalah demo itu. Kemudian kalah diceteng-centeng, preman diluar. Dia ndak punya kelompok preman”

Segala fasilitas dan kemudahan yang didapatkan oleh karyawan sewaktu mereka masih aktif bekerja, membuat mereka menjadi lupa untuk mempersiapkan diri mereka menghadapi masa pensiun. Ketika masih bekerja mereka memang dapat memenuhi segala kebutuhan mereka dengan cepat, akan tetapi setelah pensiun mereka tidak dapat melakukan hal itu lagi. Mereka harus berpikir dua kali untuk melakukan pengeluaran, karena mereka sudah tidak memiliki penghasilan bulanan yang dapat diandalkan.

Sewaktu masih bekerja, mereka tidak terlalu memikirkan tentang dana darurat, terutama untuk masalah kesehatan diri dan keluarga, karena perusahaan telah memberikan fasilitas kesehatan untuk para karyawan dan anggota

keluarganya. Ketika telah pensiun, mereka baru menyadari betapa mahalny harga sebuah kesehatan, karena sekarang mereka harus memikirkan sendiri biaya pengobatan diri dan keluarganya. Biaya pengobatan diri dan keluarga inilah yang kebanyakan menjadi masalah utama karyawan yang telah memasuki masa pensiun sehingga mereka mengalami kesulitan finansial.

Untuk menangani masalah finansial pada waktu pensiun beberapa mantan karyawan ada yang berusaha untuk melakukan investasi dengan harapan bisa mendapatkan keuntungan yang besar. Akan tetapi, sekali lagi mereka salah langkah. Mereka tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan investasi, hanya berpikir tanam modal yang banyak, hasilnya pun pasti akan banyak. Mereka ingin mendapatkan penghasilan yang sama besar seperti saat mereka masih bekerja dulu, sehingga tanpa pikir panjang mereka menanamkan modal pada suatu investasi yang sebenarnya tidak mereka kuasai sama sekali. Akibatnya ketika investasi tersebut gagal, mereka harus gigit jari karena uang pesangonnya habis tak bersisa.

### **iii. Tidak siap dengan perubahan status sosial**

Seorang karyawan yang telah pensiun kehilangan status sosialnya sebagai karyawan yang dulu bisa dibanggakannya. Apalagi mereka hidup di daerah dimana minyak bumi dan gas merupakan primadona industri. Dimana masyarakat memandang tinggi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang tersebut. Setelah pensiun mereka masih menganggap bahwa dirinya memiliki status sosial yang tinggi dalam masyarakat, akan tetapi setelah mereka

pensiun mereka tidak memiliki apapun yang bisa dibanggakan lagi pada masyarakat. Keahlian, jabatan dan fasilitas yang dulu bisa mereka banggakan sewaktu masih bekerja, sekarang sudah tidak dapat mereka gunakan lagi.

Individu yang dulunya sebagai seorang karyawan dari sebuah perusahaan besar, sekarang setelah mereka mengambil pensiun dini mereka merasa sudah tidak berguna lagi. Seperti yang diungkapkan oleh subjek :

“Sewaktu kerja di VICO mereka tidak bermanfaat bagi masyarakat. Jadi, approach kepada masyarakat untuk sosialisasi sangat rendah. Alhamdulillah saya diterima di masyarakat. Tapi ditemen-temen yang lain, mereka terabaikan, karena mereka merasa tidak cukup diterima di masyarakat. Jadi begitu dia berhenti dari company, nggak dianggep wong, jadi kehilangan aktivitas, kehilangan uang masukan, kehilangan kepercayaan diri” (SE\_1\_304)

Dikarenakan perubahan status dari seorang karyawan menjadi seorang pensiunan, subjek I dan II merasa pandangan teman-teman yang dulu menjadi rekan kerja mantan karyawan berubah. Mereka dianggap terlalu merendahkan para karyawan yang terlebih dahulu mengambil pensiun. Seperti yang diungkapkan oleh subjek berikut ini :

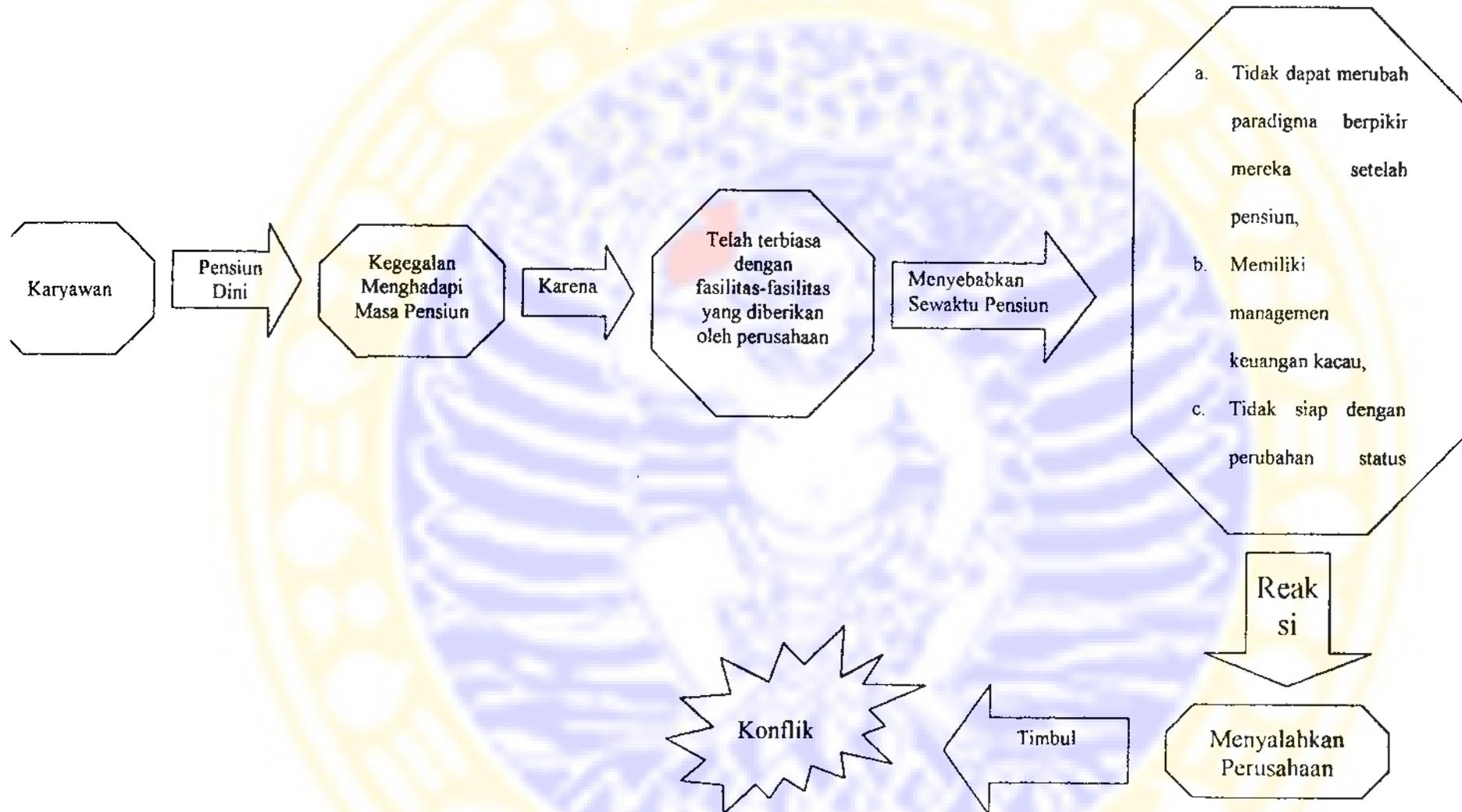
“Bayangin betapa sedihnya teman-teman PDS kalo ketemu sama karyawan yang masih bekerja disingkirkan. Kita sampai nepuk bahu gini lo, baru nyopo. Jadi sikap orang yang masih bekerja didalam itu, dia belum merasakan bahwa dia nanti akan menjadi orang yang seperti kita. Jadi kepetuk, dek.. hei... Cuma negor-negor asu, nyopo asu. Kalo itu kebetulan makan sama-sama satu warung atau restoran. Mungkin kalo jamannya kerja dulu, rame-rame kita gabung satu meja. Kalo dengan prinsip ini dia ndak. Dia makan disini, orang yang masih kerja makan dideket situ, cepet-cepet nyengkreh. Takut suruh mbayari”. (SE\_1\_231)

“Kalo mau dikatakan ya sulit kalo kita mau itu. Karena saya liat temen-temen itu kadang-kadang cuek. Kadang-kadang ketemu aja ya yang pake mobil itu ketemu kita itu pura-pura gak tau ya. Gara-gara kita sudah miskin ya sudah kere, mereka sudah menjauhi.”  
(Subjek II)

Dari penjelasan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa salah satu faktor penyebab konflik antara mantan karyawan dengan perusahaan adalah karena para mantan karyawan tidak dapat menerima kehidupan yang harus mereka jalani ketika mereka memasuki masa pensiun. Mereka masih tidak dapat beradaptasi dengan kehidupan yang harus mereka jalani sekarang karena mereka telah terbiasa dengan segala kemudahan hidup sewaktu mereka masih menjadi pegawai, yang sudah tidak dapat mereka rasakan lagi setelah mereka mengambil pensiun dini. Para mantan karyawan itu sekarang ibarat bayi yang harus kehilangan orang yang selama bertahun-tahun memperhatikan, menuntun dan merawatnya. Tuntutan-tuntutan yang mereka ajukan kepada perusahaan semata-mata hanya sebagai usaha mereka untuk memenuhi keinginan mereka untuk kembali merasakan masa-masa diperhatikan, dituntun dan dirawat itu lagi.

Untuk lebih memperjelas penjelasan ini, akan digambarkan bagan alur terjadinya konflik akibat faktor kegagalan karyawan dalam menghadapi masa pensiunnya tersebut:

# Bagan I. Faktor Individu yang Melatarbelakangi Terjadinya Konflik



Dari hasil penelitian dan penjelasan diatas, ditemukan beberapa faktor psikologis yang mempengaruhi karyawan untuk mengajukan tuntutan-tuntutan kepada perusahaan setelah mereka mengambil pensiun dini. Kegagalan mereka sewaktu memasuki masa pensiun mempengaruhi ego needs mereka. Menurut Maslow ego needs adalah suatu kebutuhan akan self esteem dan penghargaan (*respect*).

Ketika karyawan ini masih bekerja, ego needs ini mereka dapatkan dari lingkungan mereka. Dalam pandangan masyarakat sekitar mereka, seorang karyawan yang bekerja di perusahaan migas, mereka menempati kedudukan yang cukup tinggi. Akan tetapi begitu mereka memasuki masa pensiun dan mengalami kegagalan-kegagalan, mereka cemas karena kemungkinan akan kehilangan respek dari masyarakat. Kondisi kehidupan mereka yang setelah memasuki masa pensiun semakin menurun, membuat mereka juga kehilangan kedudukan yang tinggi di mata masyarakat. Bagi beberapa karyawan yang memiliki hubungan baik dengan masyarakat sekitarnya, mungkin hal ini tidak begitu berpengaruh. Akan tetapi kebanyakan dari karyawan ini telah memosisikan diri mereka lebih tinggi dari masyarakat sekitarnya, sehingga pada waktu mereka pensiun dan mengalami kegagalan perasaan malu dan takut untuk kehilangan respek dari masyarakat ini membuat mereka mengalami frustrasi.

Mereka juga merasakan ancaman terhadap posisi mereka dalam keluarga. Sewaktu bekerja, para karyawan ini merupakan tulang punggung ekonomi keluarga, dimana segala kebutuhan keluarga dapat mereka penuhi dengan mudahnya, sekarang setelah pensiun mereka takut kehilangan posisi mereka

mudahnya, sekarang setelah pensiun mereka takut kehilangan posisi mereka tersebut. Akibatnya, mereka tidak memikirkan tentang pengeluaran mereka pada waktu pensiun, mereka masih melakukan apa yang mereka lakukan sewaktu masih menjadi karyawan dan memiliki penghasilan tetap setiap bulan. Mereka cenderung boros, dan memenuhi semua keinginan dari keluarga tanpa memikirkan akibatnya. Perasaan takut kehilangan pengakuan dari keluarga dan anak-anaknya bahwa mereka masih mampu menjadi seorang kepala keluarga yang dapat memenuhi segala keinginan anggota keluarganya inilah yang akhirnya membuat mereka semakin terpuruk. Mantan karyawan ini tidak dapat melakukan *recovery* dana yang mereka keluarkan untuk pemenuhan keinginan-keinginan keluarga mereka, akibatnya dana besar yang mereka dapatkan dari pesangon sedikit demi sedikit mulai terkikis dan akhirnya habis tanpa sisa.

Ego needs mereka yang besar mulai terpengaruh oleh keadaan ini. Mereka tidak dapat menerima bahwa mereka akan kehilangan respek dari masyarakat bahkan mungkin dari keluarganya sendiri karena mereka sudah tidak dapat menjadi seseorang yang diharapkan. Akibatnya timbul rasa frustrasi dalam diri para mantan karyawan ini. Mereka merasa tidak dapat lagi memenuhi peran mereka dalam masyarakat dan keluarga, ego needs mereka semakin mendesak meminta pemenuhan, akan tetapi mereka sudah tidak menemukan cara untuk memenuhinya. Dulu mereka dapat memenuhi ego needs mereka dengan sangat mudah, mereka punya kekuasaan, mereka punya uang, sekarang mereka tidak memiliki apa-apa lagi. Kecenderungan ini membuat mereka semakin frustrasi dan akhirnya dapat membuat mereka mengalami *Post Power Syndrome*.

Arti dari "syndrome" itu adalah kumpulan gejala. "Power" adalah kekuasaan. Jadi, terjemahan dari post power syndrome kira-kira adalah gejala-gejala pasca kekuasaan. Gejala ini umumnya terjadi pada orang-orang yang tadinya mempunyai kekuasaan atau menjabat satu jabatan, namun ketika sudah tidak menjabat lagi, seketika itu terlihat gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil. Gejala-gejala itu biasanya bersifat negatif, itulah yang diartikan post power syndrome. (Heman Elia, M.Psi, [www.Christian Counseling Center Indonesia.com](http://www.Christian Counseling Center Indonesia.com)).

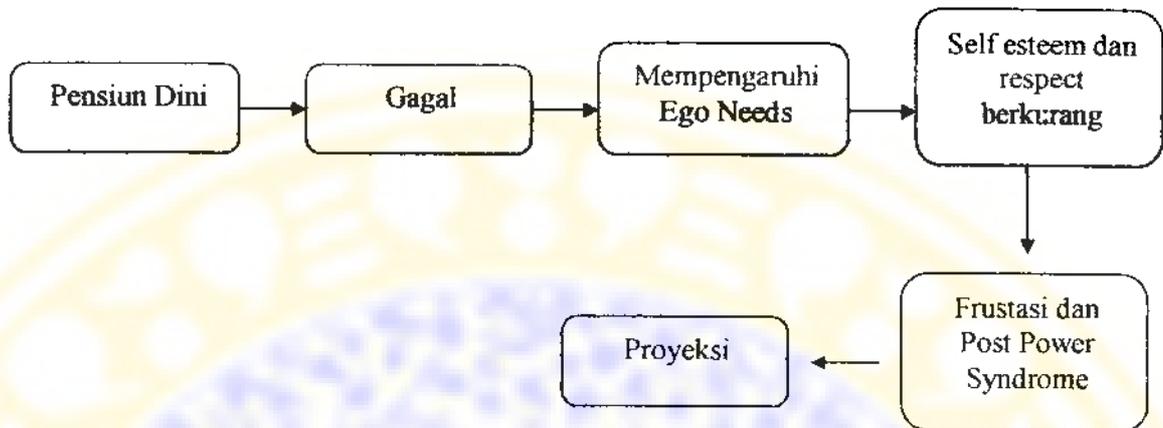
Sindroma ini memiliki gejala-gejala sebagai berikut :

1. Gejala fisik, misalnya orang-orang yang mengalami post power syndrome, kadangkala tampak menjadi jauh lebih cepat tua dibanding pada waktu dia menjabat. Tiba-tiba rambutnya menjadi putih semua, berkeriput, menjadi pemurung, dan mungkin juga sakit-sakitan, menjadi lemah tubuhnya.
2. Gejala emosi, misalnya cepat tersinggung, merasa tidak berharga, - ingin menarik diri dari lingkungan pergaulan, ingin bersembunyi dan sebagainya.
3. Gejala perilaku, misalnya malu bertemu dengan orang lain, lebih mudah melakukan pola-pola kekerasan atau menunjukkan kemarahan baik di rumah atau di tempat yang lain. ([www.Christian Counseling Center Indonesia.com](http://www.Christian Counseling Center Indonesia.com)).

Secara umum syndrome ini bisa kita katakan sebagai masa krisis dan kalau digolongkan krisis ini adalah semacam krisis perkembangan. Dalam arti, pada

fase-fase tertentu di dalam kehidupan kita, kita bisa mengalami krisis-krisis semacam ini. ([www.Christian Counseling Center Indonesia.com](http://www.Christian Counseling Center Indonesia.com)). Post Power Syndrome banyak dialami oleh mereka yang baru saja menjalani masa pensiun. Istilah tersebut muncul untuk mereka yang mengalami gangguan psikologis saat memasuki waktu pensiun. Stres, depresi, tidak bahagia, merasa kehilangan harga diri dan kehormatan adalah beberapa hal yang dialami oleh mereka yang terkena post power syndrome. ([www.MLMindonesia.com](http://www.MLMindonesia.com)). Sebenarnya cukup manusiawi jika seseorang terkena dampak tersebut. Apalagi jika sebelumnya, ia memiliki jabatan, kekuasaan, dan pengaruh yang cukup besar di masa kerjanya. Begitu memasuki pensiun, semua itu tak lagi dimilikinya, sehingga timbullah berbagai gangguan psikis yang semestinya tidak perlu. Mereka mendadak menjadi sangat sensitif. Rasanya hidup ini akan segera berakhir hanya karena masa kejayaan itu telah berlalu.

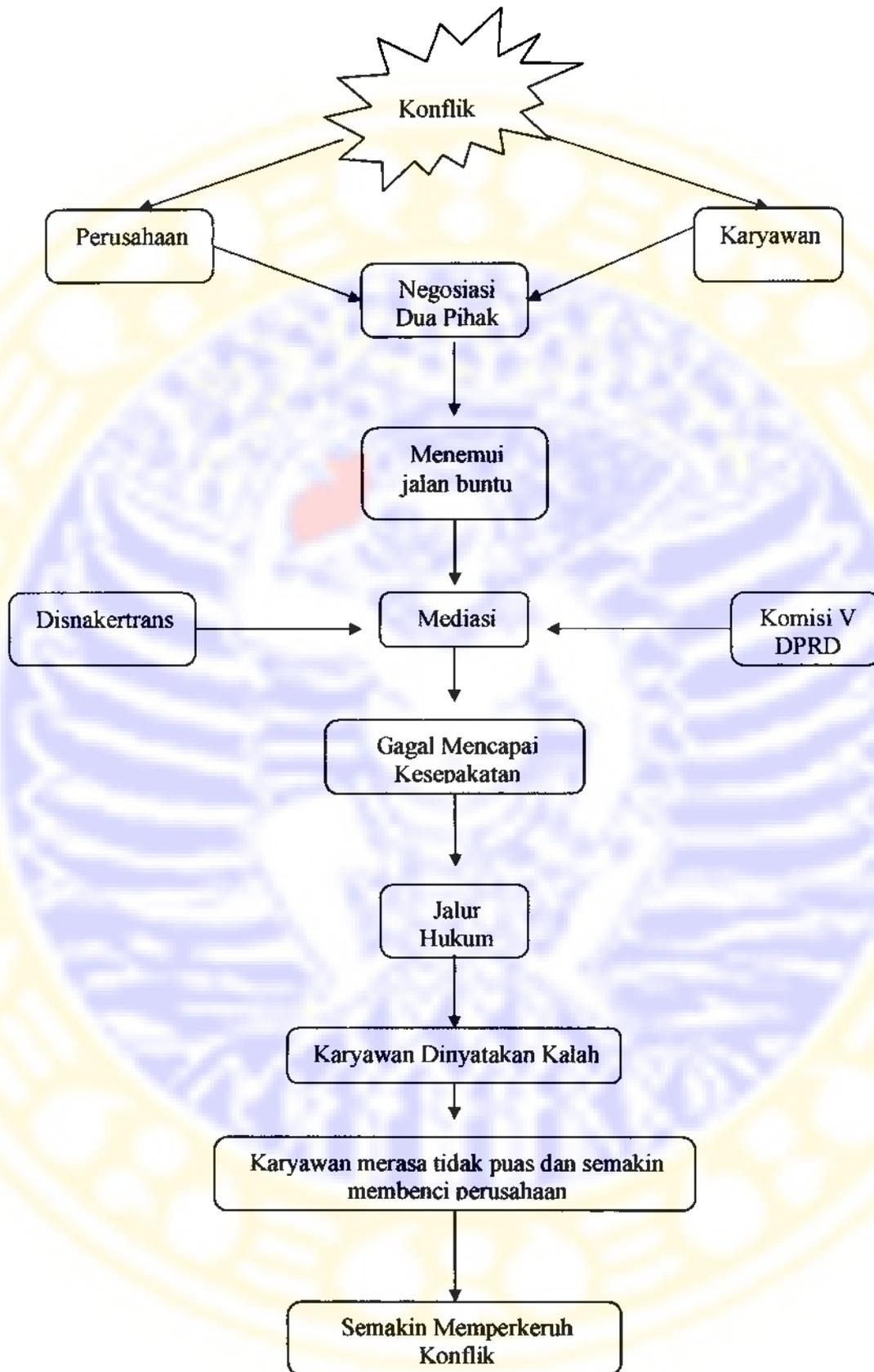
Rasa frustrasi dan *Post Power Syndrome* yang mereka alami ini akhirnya membuat mereka mengambil suatu kesimpulan bahwa segala hal yang terjadi pada mereka sekarang ini disebabkan oleh kesalahan perusahaan (proyeksi) dan menganggap perusahaan sebagai suatu organisasi yang nakal, yang hanya ingin mencari keuntungan tanpa memikirkan nasib para karyawannya (*sour grapes technique*). Hal inilah yang akhirnya memicu terjadinya konflik antara mantan karyawan dan perusahaan.



Untuk mengatasi masalah ini, sebenarnya perusahaan telah mengadakan semacam pertemuan antara wakil mantan karyawan dengan wakil dari pihak perusahaan. Akan tetapi ternyata pertemuan itu tidak dapat berjalan dengan baik, hingga kedua belah pihak memutuskan untuk menggunakan mediasi dalam pertemuan selanjutnya. Dalam pertemuan selanjutnya antara perusahaan dengan mantan karyawan, pemerintah daerah dalam hal ini diwakili oleh Komisi V DPRD Kutai dan Disnakertrans, masih tidak ditemukan kesepakatan yang dapat membantu kedua belah pihak dalam menyelesaikan konflik yang terjadi

Akibat tidak dicapainya kesepakatan antara kedua belah pihak tersebut, akhirnya permasalahan tidak terselesaikan bahkan menjadi lebih meruncing. Pihak perusahaan tetap berpegang teguh pada pendiriannya, bahwa apa yang mereka lakukan dalam pelaksanaan program pensiun dini sukarela telah sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, sedangkan pihak mantan karyawan merasa bahwa pihak perusahaan melakukan kesalahan dan bertindak tidak adil kepada mereka. Akhirnya proses negosiasi terhenti karena pihak mantan karyawan cenderung telah merasa tidak puas dengan proses negosiasi dan tidak

mau melanjutkan proses negosiasi dengan perusahaan dan lebih memilih jalur hukum untuk menyelesaikan permasalahan ini. Akan tetapi bukannya jadi selesai, permasalahan ini bahkan semakin bertambah keruh, karena pada jalur hukum pihak karyawan dinyatakan kalah oleh pengadilan dan tidak berhak mengajukan tuntutan kepada pihak perusahaan. Hal ini ternyata tidak menghentikan permasalahan bahkan semakin membuat mantan karyawan membenci perusahaan dan mempertajam konflik.

**Alur Usaha Pemecahan Konflik**

### **VII.1.b. Program Persiapan Pensiun yang diadakan oleh perusahaan gagal untuk mempersiapkan para karyawan memasuki masa pensiun.**

Faktor kedua yang menjadi penyebab timbulnya konflik antara perusahaan dan mantan karyawan adalah masalah Program Persiapan Pensiun yang diadakan oleh perusahaan gagal untuk mempersiapkan para karyawan memasuki masa pensiun. Program Persiapan Pensiun ini diadakan sebagai proses pembekalan untuk para karyawan yang akan memasuki masa pensiun agar dapat menjalani masa pensiunnya dengan baik dan tidak terlalu menemui kesulitan yang berarti. Seperti yang dikatakan oleh salah satu Staff HRD VICO Indonesia berikut ini:

“Prakteknya kita memberikan pelatihan, sebagai pembekalan. Pelatihan sesuai dengan bakat minat. Saya rasa itu cukup dengan adanya suatu sosialisasi, lalu ada istilahnya mental switching. Set mind yang diharapkan adalah mereka dapat jadi lebih terbuka. Sehingga tidak akan menimbulkan suatu kendala sosial yang lain. Karena kita sudah memberikan suatu jalan, suatu terobosan supaya dia betul-betul siap dengan keputusannya” (Subjek III)

Program pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam hal ini HRD juga telah mengikuti apa yang menjadi kehendak mereka yang akan mengambil pensiun dini, seperti yang dikatakan berikut ini :

“Dasar diadakannya pelatihan ini sesuai dengan permintaan mereka, mau bisnis apa nih, eee kami mau agrobisnis, atau saya mau ternak itik, banyak sekali temen-temen yang minta pelatihan macem itu” (Subjek III)

Sedangkan untuk waktu pemberian program persiapan pensiun, perusahaan mengadakannya pada satu atau dua bulan sebelum seseorang akan mengambil pensiun.

“Kalau untuk masalah berapa selang waktu antara pelatihan dan waktu pensiun ya sekitar 1 sampai 2 bulan” (Subjek III).

Peneliti juga memperoleh data tentang beberapa materi yang diberikan dalam program persiapan pensiun ini, yaitu:

i. Mental switching

Materi ini ditujukan agar pada waktu pensiun para karyawan dapat memiliki suatu paradigma yang berbeda dengan sewaktu mereka masih bekerja di perusahaan.

ii. Pengukuran diri

Dengan materi ini diharapkan seorang karyawan dapat lebih mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dimilikinya, hingga akhirnya karyawan benar-benar dapat mengetahui sampai sejauh mana kemampuan yang dimilikinya.

iii. Perencanaan keuangan, baik untuk jangka pendek, menengah maupun panjang

Materi ini ditujukan agar setelah para karyawan ini pensiun, mereka dapat mengatur keuangannya dengan baik. Dalam materi ini, para karyawan juga diberi pengetahuan tentang bagaimana cara investasi dan membuka suatu usaha baru.

iv. Beberapa alternatif karir:

Materi ini digunakan untuk mengarahkan para karyawan yang setelah pensiun memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Karir yang

ditawarkan disini disesuaikan dengan materi yang kedua (pengukuran diri) dan permintaan dari karyawan itu sendiri. (HR File, VICO Indonesia Pre Retirement Program).

Program Persiapan Pensiun yang diberikan oleh perusahaan ini, dipermasalahkan oleh beberapa orang subjek penelitian. Ada seorang karyawan yang mempermasalahkan training yang diberikan oleh perusahaan dalam menghadapi masa pensiun. Menurutnya, training yang diberikan selama ini selalu menggunakan kalangan perguruan tinggi, yang notobene hanya memberikan teori, teori dan teori. Yang mereka butuhkan prakteknya bukan teori. Karena menurut mereka untuk masalah-masalah tertentu, mereka sudah tidak bisa lagi diperlakukan seperti anak sekolah yang masih dapat dicekoki dengan permasalahan teori. Para karyawan ini lebih membutuhkan training dari seorang praktisi yang bisa menjelaskan bagaimana cara mengatasi permasalahan-permasalahan yang dapat timbul dikemudian hari.

“kemaren sempet ikut training, tapi ya gitu yang ngajar cuma jelasin teori-teorinya aja, trus prakteknya yang umum-umum aja. Mereka gak ngasi tau kita gimana kalo tiba-tiba masalah jadi rumit, gimana pemecahannya. Kita bukan anak sekolah lagi, diajarin itung-itungan kita mau tau praktek nyatanya gimana” (catatan lapangan, 26 Maret 2005).

“Karena, para pemandu sebelum kita PDS ini bukan orang praktisi. Mereka orang akademis, orang-orang meja yang tidak pernah praktek. Kalo pernah praktek, bikin buku kayak di Gramedia. Tapi buku itu berdasarkan katanya. Nah itulah orang-orang seperti itu yang mengajar kepada orang-orang pensiun dini. Sehingga yang didapat itu orang-orang yang dianggap bisa menjadi manajer. Memanage segala macemnya itu. Setiap tingkatan itu punya kendala. Lha ini tidak pernah diajarkan. Makanya saya berani ngomong mau

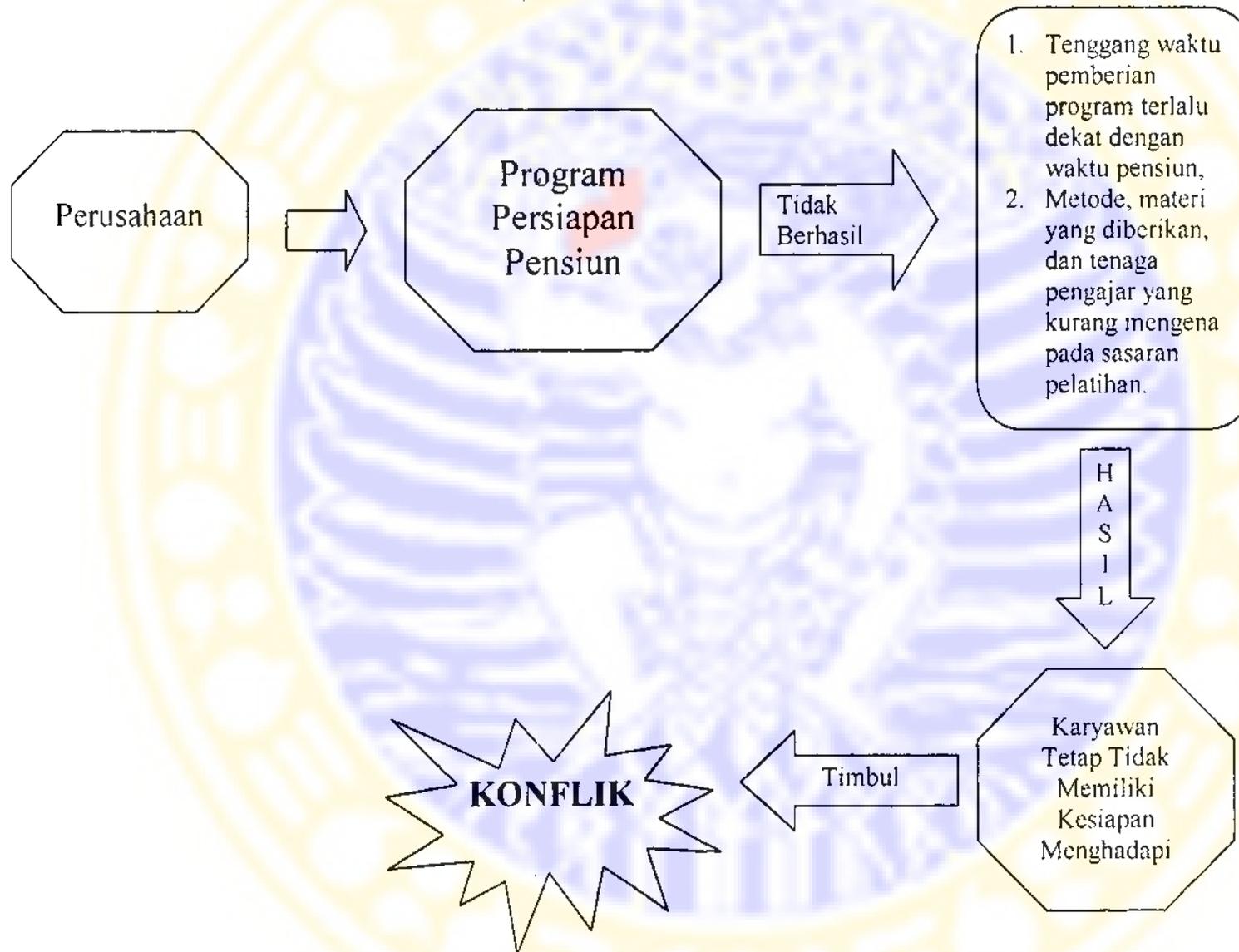
jadi apa? Mau mengenal barang atau bisnisnya dulu? Kemudian bagaimana menegakkan bisnisnya? Kemudian eh, pengembangan baru marketin" (SE\_1\_334).

**Untuk masalah training ini juga, seorang karyawan mengungkapkan :**

"Pas training kita cuma di kasi contoh yang bagus-bagus aja, gak di kasi tau gimana yang gagal terus cara ngatasinya gimana. Trus kalau training tentang masalah agrobisnis di kirim ke luar pulau, Jawa. Ya disana nanem apa aja enak, tanahnya subur, begitu balik kesini, dicoba ancur. Wong tanahnya beda sama disana" (catatan lapangan, 29 Maret 2005).

Berikut ini adalah alur terjadinya konflik akibat dari gagalnya Program Persiapan Pensiun dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi masa pensiunnya.

ADLN - Perpustakaan Unair  
Bagan II. Faktor Dari Perusahaan yang Melatarbelakangi  
Konflik



Dari bagan konseptual diatas, ada dua hal yang disoroti oleh peneliti tentang Program Persiapan Pensiun ini, yaitu :

**a. Tenggang waktu pemberian program terlalu dekat dengan waktu pensiun**

Terlalu sempitnya waktu yang digunakan untuk mempersiapkan seorang karyawan yang akan mengambil pensiun, adalah salah satu faktor yang membuat program ini kurang berhasil. Agar seorang karyawan benar-benar siap untuk menghadapi masa pensiunnya, perusahaan harus memperhatikan waktu yang tepat untuk melaksanakan program persiapan pensiun ini. Seorang karyawan yang telah terbiasa dengan berbagai fasilitas dan kemudahan yang diberikan oleh perusahaan butuh waktu yang cukup lama untuk menghilangkan ketergantungannya terhadap berbagai fasilitas dan kemudahan itu sebelum mereka benar-benar siap memasuki masa pensiun. Dalam waktu satu atau dua bulan saja, akan sangat sulit untuk mengubah paradigma berpikir seseorang yang telah terbentuk selama puluhan tahun. Diperlukan suatu proses bertahap untuk mengeliminir ketergantungan tersebut sehingga ketika mereka telah pensiun, mereka dapat mandiri.

Selain itu perlu diperhatikan pula faktor usia dari para karyawan yang akan mengambil pensiun dini tersebut, karena bukti biologis menunjukkan bahwa beberapa kapasitas mental individu mulai mengalami penurunan ketika individu memasuki usia antara 20 hingga 70 tahun. Memori jangka pendek dan kecepatan seseorang untuk memproses suatu informasi mulai menurun saat umur individu tersebut terus bertambah. Walaupun begitu, seiring bertambahnya umur,

bertambah pula pengalaman seseorang, yang dapat mengkompensasi hilangnya ingatan dan kecepatan mental. (A. Noe, 2002)

Jadi sebaiknya program persiapan pensiun tidak diberikan dalam jangka waktu satu atau dua bulan menjelang pensiun. Mengingat daya serap seseorang yang berada pada usia lanjut sudah tidak secepat sewaktu mereka masih muda dulu. Jika hal ini tidak diperhatikan, maka pelatihan yang dilaksanakan tersebut tidak akan memberi manfaat apapun. Selain karena kemampuan otak yang sudah menurun, pada umumnya orang-orang yang berada pada usia lanjut malas untuk mempelajari sesuatu hal yang baru.

**b. Metode, materi yang diberikan, serta tenaga pengajar kurang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan.**

Metode pemberian pelatihan juga menjadi salah satu hal yang dipermasalahkan oleh para karyawan yang mengikuti Program Persiapan Pensiun. Metode pelatihan yang hanya menjelaskan tentang teori-teori dan praktek-prakteknya secara umum, ternyata kurang dapat ditangkap oleh para karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut.

Menurut beberapa orang yang bergerak di bidang pelatihan, mereka percaya bahwa ada empat generasi pekerja, yang memiliki tingkah laku dan cara belajar yang berbeda. Keempat generasi itu adalah : *millennium*, *Gen Xers*, *baby boomers* dan *traditionalist*. Untuk para karyawan yang akan pensiun dan atau menjadi target pensiun dini (umur 44 sampai 50 tahun) mereka masuk dalam generasi *baby boomers*. (A. Noe, 2002)

Pekerja yang masuk dalam generasi ini memiliki ciri khas, yaitu : mereka merespon dengan baik pelatihan yang dilakukan secara interaktif -- mereka menyukai aktivitas kelompok. Mereka sangat menyukai materi training yang terorganisir dengan penjelasan tentang informasi dan cara yang mudah untuk mendapatkan akses yang lebih mendetil tentang informasi tersebut. Karyawan yang masuk dalam generasi ini, akan sangat termotivasi untuk belajar apabila mereka yakin bahwa hasil dari proses belajar itu dapat memberikan keuntungan pribadi bagi diri mereka. Seorang *baby boomers* perlu untuk mentranslasikan pengetahuan yang mereka dapatkan menjadi sebuah *skills* yang dapat mereka kuasai. (A. Noe, 2002).

Jadi pelatihan yang diberikan kepada mereka sebaiknya lebih diarahkan kepada sebuah pelatihan yang interaksionis dan benar-benar melibatkan mereka untuk lebih partisipatif selama proses pelatihan. Sebelum pelatihan dilakukan juga perlu dijelaskan apa keuntungan yang bisa didapatkan setelah mengikuti pelatihan ini, untuk meningkatkan minat dan motivasi mereka dalam mengikuti pelatihan, serta berikan keluasaan kepada mereka untuk mendapatkan informasi yang seluas-luasnya tentang pelatihan yang mereka telah mereka laksanakan tersebut.

Apabila hal-hal tersebut lebih diperhatikan oleh perusahaan dalam membentuk suatu program persiapan pensiun, maka konflik-konflik seperti yang terjadi pada saat ini, dapat diminimalisir. Program persiapan pensiun yang tepat sasaran akan menghasilkan karyawan yang siap untuk menghadapi masa pensiun.

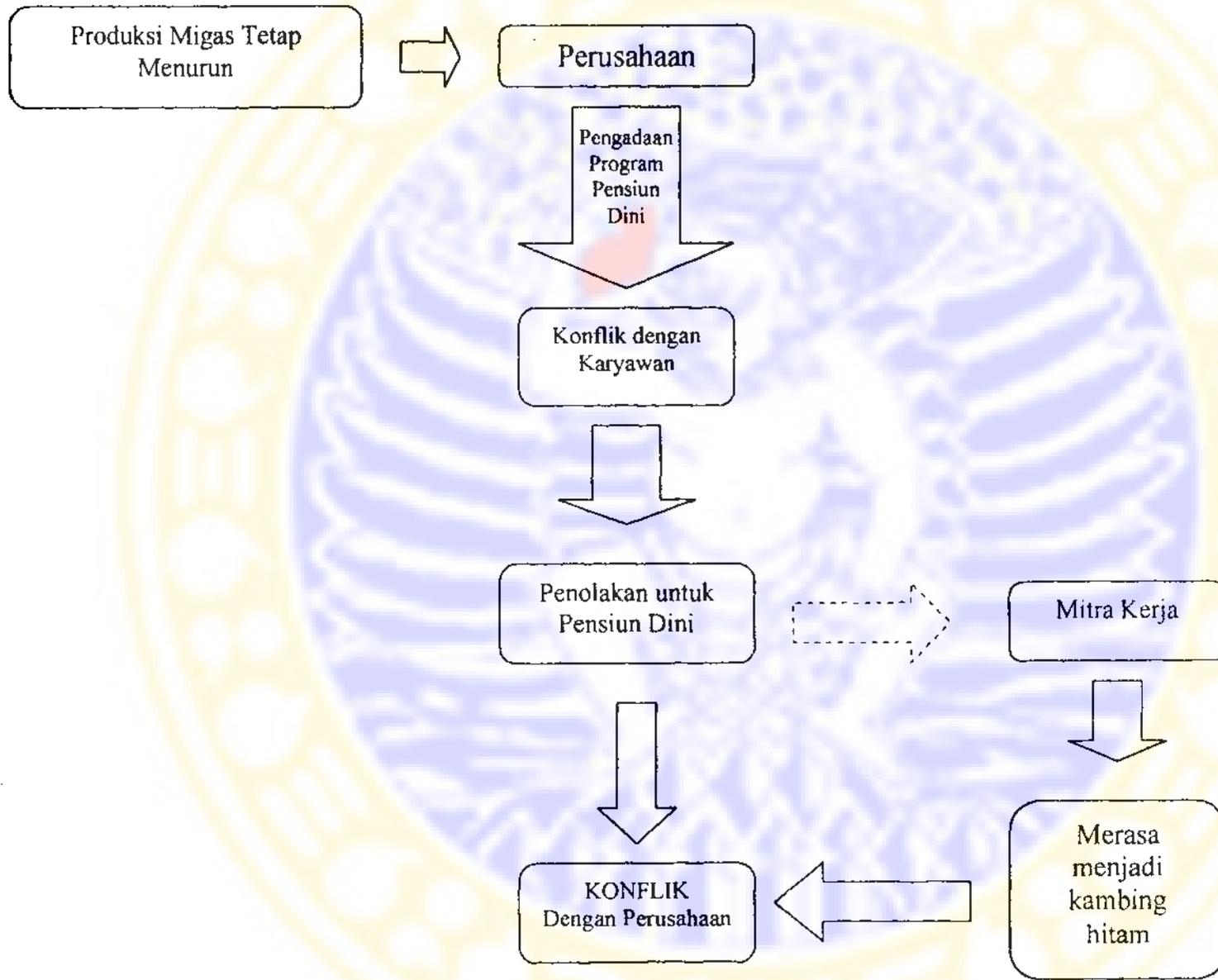
## VII.2. Pandangan Karyawan Aktif Terhadap Program Pengurangan Karyawan

Permasalahan antara karyawan aktif, mitra kerja dan perusahaan dapat digambarkan melalui bagan konseptual berikut ini :



### Bagan III. Karyawan Aktif dan Mitra Kerja Versus Perusahaan

ADEN Perpustakaan Unair



### VII.b.1. Karyawan Permanen.

Program pengurangan karyawan yang diadakan oleh perusahaan ternyata memberi dampak tersendiri bagi karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan. Ketidak pastian kelangsungan produksi perusahaan dan ancaman akan adanya pengurangan karyawan kembali membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman, terutama yang berada di golongan non staff dan mitra kerja. Hampir setiap hari sehabis selesai kerja mereka membicarakan masalah pengurangan karyawan ini.

Beberapa orang yang sempat diwawancarai oleh peneliti (meskipun tidak mau direkam) menyatakan bahwa sebenarnya mereka tidak terlalu terpengaruh oleh masalah pengurangan karyawan ini, hanya mungkin motivasi kerja menjadi sedikit menurun. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan :

"ya ngapain kita susah-susah kerja. wong akhirnya juga gitu-gitu aja. Datang, duduk ya udah, wong kerja keras atau tidak juga ntar akhirnya sama. Di perusahaan ini gak ada kemajuan, makin lama makin menurun, manager juga kurang dapat memberi semangat pada anak buah" (catatan lapangan, 24 Maret 2005).

Seorang karyawan mengungkapkan bahwa sebenarnya pengurangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ini tidak efektif. Karyawan tersebut mengatakan lebih baik perusahaan mengurangi orang-orang yang ada di golongan atas saja, jangan mereka yang berada di golongan bawah, karena orang-orang yang berada di golongan atas itu yang gajinya besar-besar, kalau mereka dikurangi, perusahaan dapat menghemat pengeluaran untuk gaji.

“Sekarang ini mbingungin, terlalu banyak pimpinan. Manager ada dimana-mana, Vice Presidentnya aja ada delapan. Dulu itu mau nyari manager buat tanda tangan aja susahnya minta ampun. Sekarang kamu jalan ke pojokan sana aja udah ketemu manager, jalan kesana lagi ketemu manager lagi. Dah kebanyakan. Coba mereka aja yang di keluarkan, pasti perusahaan gak akan terpuruk kayak sekarang.” (catatan lapangan, 28 Maret 2005)

Banyak juga yang mengeluhkan bagaimana nantinya kalau pensiun tiba-tiba mereka sakit keras. Mungkin uang pesangon masih cukup untuk membiayai pengobatan mereka, tapi bagaimana dengan biaya untuk kebutuhan yang lain. Akhirnya banyak juga para karyawan yang tidak mau mengikuti program pensiun dini dikarenakan apabila mereka mengikuti program pensiun dini, tunjangan kesehatan yang selama ini mereka dapatkan dari perusahaan akan hilang. Setelah mengambil PDS mereka hanya diberi tunjangan kesehatan selama 6 bulan, setelah itu mereka harus membayar sendiri biaya pengobatan yang dibutuhkan apabila kesehatan mereka terganggu. Para pekerja merasa dengan hilangnya faktor tunjangan kesehatan ini, mereka akan jadi merasa tidak tenang nantinya. Mereka takut pada saat setelah pensiun nanti, tiba-tiba mereka jatuh sakit, dan uang yang mereka miliki tidak cukup untuk membiayai pengobatan. Karena menurut mereka kesehatan itu mahal.

“Kalau keluar sekarang terus sehat sih gak masalah. Lha terus kalo misalnya nanti pas sudah keluar langsung sakit keras. Berapa biayanya, bisa abis pesangon. Terus anak istri mau makan apa. Ada teman saya yang waktu masih kerja sehat-sehat aja, sekarang udah pensiun sakitnya macam-macam. Uang pesangonnya abis cuma buat biaya berobat aja.” (catatan lapangan, 27 Maret 2005).

Ada juga karyawan yang telah siap apabila dirinya nanti terkena pengurangan karyawan. Karyawan tersebut telah mempersiapkan segala yang

dibutuhkan untuk menghadapi masa pensiun. Akan tetapi, ternyata keluarga mereka melarang karyawan tersebut untuk mengambil pensiun dini, karena pihak keluarga belum siap untuk menerima kenyataan bahwa kepala keluarganya akan mengambil pensiun.

“Sebenarnya saya sudah siap untuk pensiun. udah pengen pensiun. Dana untuk sekolah anak udah ada, buat kebutuhan lain juga udah cukup. Tapi waktu saya membicarakan masalah ini sama keluarga saya, anak saya yang masih SMA menolak keras keinginan saya. Katanya Bapak jangan pensiun dulu, nanti kalo aku ditanya sama temenku bapakmu kerja dimana. terus aku mau jawab apa. Ya gara-gara itu saya gak jadi mengajukan diri untuk pensiun dini” (catatan lapangan, 26 Maret 2005).

Ketakutan untuk mengambil pensiun dini juga membayangkan beberapa karyawan. Mereka sudah melihat bagaimana teman mereka yang mengambil pensiun dini akhirnya harus hidup terlunta-lunta. Mereka tidak mau kalau hal itu sampai menimpa mereka, oleh karena itu mereka lebih memilih berusaha untuk tetap bekerja daripada mengambil PDS, karena dengan tetap bekerja paling tidak mereka mendapatkan penghasilan setiap bulannya, dibanding dengan mengambil PDS yang hanya pada saat tersebut saja mendapat uang yang banyak, akan tetapi setelahnya kebingungan untuk mendapat penghasilan bulanan, dan mencari aktivitas harian yang dapat membantu menyibukkan diri mereka.

“ya banyakk teman kita yang begitu keluar langsung ngedrop gitu hidupnya. Daripada kita jadi kayak gitu juga lebih baik gak usah dulu aja pensiun. Kecuali perusahaan mau langsung ngasi kita dana 1 Milyar, mungkin baru kita mau pensiun” (catatan lapangan, 29 Maret 2005).

Dari hasil penelitian diatas, dapat dikatakan konflik yang terjadi antara perusahaan dengan mantan karyawan, ternyata memberi suatu dampak tersendiri kepada para karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan. Ketika perusahaan harus melakukan pengurangan karyawan kembali akibat produksinya terus menurun, para karyawan yang masih aktif melakukan penolakan untuk mengambil pensiun dini, mereka tidak mau mengalami nasib yang sama dengan para karyawan yang telah terlebih dahulu mengambil pensiun dini.

Sebenarnya permasalahan ini dapat dihindari apabila sejak pertama kali perusahaan mengadakan program pengurangan karyawan, perusahaan benar-benar menerapkan suatu program yang baik dalam mempersiapkan para karyawan yang akan diputus hubungan kerjanya. Apabila sejak awal perusahaan memperhatikan hal tersebut, tentu konflik yang terjadi sekarang ini tidak akan pernah ada. Sehingga saat perusahaan butuh untuk melakukan pengurangan pegawai kembali, para karyawan yang menjadi target pengurangan pegawai ini tidak melakukan penolakan keras, bahkan bisa menerima keputusan dengan lapang dada.

Seandainya sejak dulu karyawan telah memiliki persiapan yang matang dalam menghadapi masa pensiun, konflik seperti ini tentu tidak perlu terjadi. Akan tetapi, karena para karyawan ini tidak memiliki persiapan sama sekali, akhirnya timbullah berbagai penolakan terhadap program perusahaan tersebut. Persiapan untuk menghadapi pensiun sangat penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan, karena dengan begitu mereka tidak akan mengalami nasib yang sama seperti yang dialami oleh rekan-rekan mereka yang telah terlebih dahulu mengambil pensiun dini.

### VII.b.2. Mitra Kerja

Lain lagi dengan apa yang dirasakan oleh pihak mitra kerja dalam hal kebijakan pengurangan karyawan ini. Meskipun sebenarnya mereka tidak termasuk dalam orang-orang yang menjadi target program pengurangan karyawan di perusahaan, akan tetapi mereka merasa juga mendapat imbas dari kebijakan tersebut. Para mitra kerja merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan.

“Sekarang aja gaji kami tidak cukup buat memenuhi kebutuhan, banyak dari kita yang harus gali lobang, tutup lobang. Tiap bulan masih harus ngutang ke warung buat beli kebutuhan harian. Bulan depannya kalo udah gajian ya dibuat bayar utang, abis itu ya ngutang lagi. Liat aja nanti, kalo misalnya orang VICO gak ada yang mau di pensiun kan. Pasti kita yang dikurangi. Kita disini cuma jadi kambing hitam. Kalo orang VICO gak mau keluar, ya kita yang dikeluarkan. Mereka gak mikir apa gimana hidup kita sekarang, kalo kita putus kontrak kita gak dapat apa-apa, lain sama mereka yang kalo keluar dapat puluhan malah mungkin ratusan juta. Gitu aja mereka gak bersyukur malah protes, demo, nuntut-nuntutlah. Coba kita aja yang dikasi dana segitu.” (catatan lapangan, 8 April 2005).

Salah seorang mitra kerja, memiliki pandangan ekstrim terhadap masalah pengurangan karyawan ini.

“Kalau kita dikeluarkan ya udah bikin blokade jalan aja, biar gak bisa operasi. Kita kan putra daerah, jadi kita berhak dong menuntut. Masa mereka mau seenaknya nambang disini, tapi kita yang orang sini gak kebagian apa-apa, sekarang kan zamannya otonomi daerah” (catatan lapangan, 8 April 2005).

Untuk mengatasi permasalahan pengurangan tenaga kerja di perusahaan, departemen External Relation and Community Development telah berusaha untuk melaksanakan suatu program yang ditujukan pada para mantan mitra kerja VICO

Indonesia. Program tersebut bertujuan untuk mendorong para mantan mitra kerja ini agar mereka mau terjun ke bidang pertanian, perkebunan dan peternakan. Pihak perusahaan memilih untuk mengadakan program ini karena pihak *community development* telah mengadakan peninjauan, bahwa kondisi daerah Muara Badak ini merupakan daerah potensial untuk mengembangkan pertanian dan peternakan. Oleh karena itu, pihak *community development* menganjurkan kepada para mitra kerja yang masa kerjanya akan habis agar mencoba mengembangkan aktivitas pertanian dan peternakan di daerah Muara Badak, sebagai mata pencaharian mereka yang baru

Untuk melaksanakan suatu program, diperlukan kesiapan dari seluruh personel yang ada di suatu departemen agar hasil dari program tersebut dapat maksimal. Dalam rangka meneliti kesiapan departemen External Relation and Community Development untuk melaksanakan program tersebut, peneliti melakukan diskusi dengan beberapa orang karyawan yang berada dalam naungan departemen tersebut. Pada waktu itu peneliti berusaha bertanya-tanya tentang program-program *community development* yang telah mereka laksanakan selama ini dan juga berusaha mengorek kesiapan para karyawan di bagian *community development* untuk mendukung program yang dicanangkan oleh manager mereka, yaitu usaha untuk mengembangkan pertanian dan perkebunan di daerah Muara Badak dalam rangka membantu relokasi para mantan mitra kerja yang telah habis masa kerjanya.

Beberapa permasalahan yang berhasil diungkap dalam diskusi tersebut adalah:

1. Target dan sasaran dari program-program yang ada belum terpola dengan jelas, sehingga menghasilkan bantuan yang kurang maksimal, pembinaan juga kurang berjalan lancar.
2. Masih belum adanya tolok ukur keberhasilan dari setiap program yang telah dijalankan.
3. Masalah kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak manajemen yang arahnya masih kurang jelas dan polanya juga tidak jelas.
4. Program-program yang telah dilakukan selama ini hanya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan saja. Program-program ini dilakukan hanya sebagai usaha untuk mengurangi claim-claim yang terjadi di masyarakat. Jadi program-program ini hanya semacam pengalih perhatian masyarakat agar mereka memiliki kesibukan sehingga tidak sempat berpikir untuk melakukan claim.
5. Para karyawan yang bekerja untuk mengembangkan pertanian di masyarakat ini sama sekali tidak memiliki latar belakang pertanian, jadi untuk menyusun suatu program demi mengembangkan pertanian, mereka tidak memiliki dasar pemikiran yang tepat dan belum memiliki kesiapan untuk program-program pengembangan pertanian, akibatnya program-program banyak yang gagal atau hasilnya kurang maksimal ketika telah dilaksanakan.

6. Para karyawan juga merasa tidak pernah dilibatkan secara aktif dalam penyusunan program. Selama ini program disusun oleh kalangan atas, tanpa melibatkan para karyawan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yang dikenai program tersebut. Para karyawan ini juga merasa kalau selama ini mereka terlalu terjebak dengan kegiatan-kegiatan administrasi.
7. Pemerintah daerah yang harusnya menjadi mitra dalam *community development* ini ternyata juga tidak memiliki *planning* yang baik untuk mengembangkan daerah Muara Badak. Kesannya pemerintah lepas tangan dan menyerahkan kewajiban pengembangan masyarakat Muara Badak kepada pihak perusahaan. (catatan lapangan, 27 Maret 2005)

Dari hasil diskusi tersebut, terungkap bahwa para karyawan yang bekerja untuk mengatasi permasalahan ini merasa bahwa departemen ini masih belum siap untuk menjalankan program yang telah dicanangkan oleh manager mereka tersebut. Apabila seluruh permasalahan ini tidak dapat segera diselesaikan, maka konflik yang terjadi akan semakin meluas, dan tidak hanya melibatkan perusahaan dengan mantan karyawan, akan tetapi juga dapat dengan para mantan mitra kerja.

## BAB VIII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### VIII.1. Kesimpulan

1. Latar belakang dari konflik antara perusahaan dan mantan karyawan di VICO Indonesia adalah :
  - a. Karyawan gagal menghadapi masa pensiunnya dengan baik
  - b. Program Persiapan Pensiun yang diadakan oleh perusahaan gagal untuk mempersiapkan para karyawan memasuki masa pensiun.
2. Kegagalan karyawan untuk menghadapi masa pensiunnya dikarenakan selama bekerja dulu mereka terbiasa dengan segala fasilitas dan kemudahan yang diberikan oleh perusahaan sehingga sewaktu memasuki masa pensiun mereka:
  - a. Tidak dapat merubah paradigma berpikir mereka,
  - b. Memiliki manajemen keuangan yang kacau,
  - c. Tidak siap dengan perubahan status sosial.
3. Hal-hal tersebut mengakibatkan pemenuhan ego needs para mantan karyawan ini menjadi terhambat hingga akhirnya membuat para mantan karyawan ini cenderung menjadi frustrasi, mengalami *Post Power Syndrome* dan menimpakan segala kesalahan kepada pihak perusahaan yang berbuntut pada terjadinya konflik.

4. Ketidaksiapan dan kegagalan pihak perusahaan dalam pelaksanaan program persiapan pensiun untuk karyawan yang terkena kebijakan pengurangan karyawan, menyebabkan para karyawan tetap tidak memiliki kesiapan dalam menghadapi pensiun, karena:
  - a. Tenggang waktu pemberian program persiapan pensiun terlalu berdekatan dengan waktu pensiun (hanya satu sampai dua bulan), dan
  - b. Metode, materi yang diberikan, serta tenaga pengajar kurang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan.
5. Sebenarnya materi yang telah dipersiapkan oleh perusahaan untuk program persiapan pensiun ini sudah mencukupi untuk membantu karyawan memasuki masa pensiun, akan tetapi dikarenakan kedua faktor diatas, maka materi-materi tersebut menjadi kurang berguna.
6. Usaha perusahaan untuk meredam konflik dengan negosiasi dan mediasi pihak luar mengalami kegagalan karena kedua belah pihak tidak pernah menemukan suatu solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah ini. Jalur hukum yang ditempuh oleh kedua belah pihak bahkan lebih memperkeruh konflik yang terjadi, karena pihak yang kalah, dalam hal ini mantan karyawan tetap tidak dapat menerima keputusan pengadilan dan semakin membenci bahkan antipati terhadap perusahaan.
7. Permasalahan lain yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan konflik antara perusahaan dengan mantan karyawan adalah, permasalahan dengan karyawan aktif dan mitra kerja. Ketika perusahaan terpaksa harus mengadakan program

pengurangan karyawan lagi, para karyawan yang masih aktif bekerja melakukan penolakan keras dengan berbagai alasan. Akan tetapi alasan utama mereka menolak adalah karena mereka takut harus bernasib sama dengan para karyawan yang telah terlebih dahulu keluar dari perusahaan.

8. Mitra kerja merasa penolakan tersebut secara tidak langsung akan memberi dampak pada mereka. Menurut mereka, apabila perusahaan tidak dapat mengurangi jumlah karyawannya, maka perusahaan akan memutuskan hubungan kerjanya dengan para mitra kerja sebagai kompensasinya. Apabila hal itu terjadi, maka mereka tidak akan segan untuk melakukan pemboikotan.
9. Permasalahan mitra kerja ini mendapat perhatian khusus dari perusahaan melalui salah satu departemennya yaitu *External Relation and Community Development Department*. Akan tetapi, ternyata departemen ini sendiri memiliki permasalahan internal dalam upaya menangani hal ini, hingga mengakibatkan program tidak dapat berjalan dengan baik, dan ancaman konflik baru sulit untuk dihindari.
10. Apabila permasalahan ini tidak segera dapat diatasi oleh perusahaan, maka akan terbentuk suatu mata rantai konflik yang akan terus sambung menyambung setiap kali perusahaan melakukan program pengurangan pegawai.

### VIII.b. Saran

#### 1. Untuk perusahaan

- a. Dalam mempersiapkan karyawan untuk memasuki masa pensiun, diperlukan suatu sistem pendampingan. Pendampingan ini diperlukan seorang karyawan yang akan pensiun agar mereka dapat beradaptasi dengan keadaannya setelah pensiun. Karyawan yang baru memasuki pensiun, biasanya mengalami suatu kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan keadaannya, seperti ketika karyawan tersebut pertama kali masuk kedalam perusahaan, disinilah peran pendamping diperlukan. Pendamping dapat membantu karyawan meminimalisir kesulitan yang mereka hadapi di awal masa pensiun. Pendampingan dapat dilakukan selama enam bulan pertama masa pensiun, dan selanjutnya dapat dilanjutkan secara berkala, sesuai dengan kebutuhan. Pendampingan sebaiknya diadakan berkelompok hingga antar sesama karyawan sendiri dapat saling memberikan masukan dan melakukan *controlling* terhadap sesama anggota kelompoknya, agar seluruh anggota kelompok dapat menjalani masa pensiun dengan baik.
- b. Untuk program persiapan pensiun dikemudian hari, sebaiknya perusahaan menyertakan pihak keluarga karyawan untuk mengikuti program tersebut. Tujuan disertakannya keluarga ini adalah untuk mempersiapkan diri karyawan dan keluarganya dalam menghadapi masa pensiun. Hal ini diperlukan karena setelah pensiun, otomatis karyawan akan lebih banyak

menghabiskan waktu dengan keluarga, dengan diikutkannya keluarga dalam program persiapan ini, paling tidak keluarga karyawan dapat lebih mengerti bagaimana kondisi karyawan tersebut ketika memasuki pensiun, sehingga mereka dapat lebih memberikan dukungan secara moril daripada malah menambah beban bagi karyawan tersebut. Saat terbaik untuk menyertakan keluarga dalam program persiapan pensiun adalah pada saat pelatihan *mental switching*, sehingga bukan hanya karyawan tersebut yang paradigmanya berubah, akan tetapi paradigma keluarga juga ikut berubah, menyesuaikan dengan kondisi pada saat pensiun tersebut.

- c. Pada saat pelaksanaan program persiapan pensiun, sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi dan *controlling* ketat terhadap karyawan yang mengikuti program tersebut. Sehingga karyawan dapat benar-benar mengikuti program tersebut dengan baik, tidak hanya sekedar mengikuti program karena program itu sudah termasuk dalam paket yang akan mereka terima saat pensiun. Disini diperlukan peran perusahaan untuk menyadarkan karyawan bahwa program yang mereka ikuti tersebut benar-benar penting demi kelancaran masa pensiun mereka. Proses evaluasi terhadap karyawan setelah mengikuti program perlu dilakukan pula agar perusahaan dapat mengetahui sampai sejauh mana karyawan tersebut siap untuk memasuki masa pensiun, dan apabila ada masalah dapat segera diselesaikan hingga tidak sempat memicu suatu masalah besar dikemudian hari.

- d. Perusahaan juga harus lebih selektif dalam memilih pihak-pihak yang akan diajak bekerjasama dalam melaksanakan program persiapan pensiun ini. Sebaiknya perusahaan lebih memilih pihak yang dapat memberikan pelatihan-pelatihan dengan metode yang disukai oleh pihak karyawan. Hal ini perlu diperhatikan karena rasanya akan percuma dan membuang uang saja apabila perusahaan bekerjasama dengan pihak yang tidak dapat memberikan metode dan materi pelatihan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan. Tidak akan ada hasilnya apabila karyawan tidak dapat menikmati dan merasakan manfaat dari pelatihan apabila materi dan metode yang diberikan kurang sesuai dengan sifat dan karakteristik karyawan tersebut.
- e. Perusahaan dapat melakukan hal kecil seperti pemberian penghargaan kepada para karyawan yang harus pensiun dini. Mungkin hal ini dianggap tidak terlalu penting oleh perusahaan, tapi siapa orang yang tidak senang apabila mereka diberi suatu penghargaan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Memang perusahaan telah memberikan suatu penghargaan bagi para karyawan yang dengan sukarela menerima pensiun dini, tapi yang dimaksud disini bukanlah penghargaan dalam bentuk materi. Penghargaan yang dimaksud disini dapat berupa ucapan terima kasih atau semacam piagam yang diberikan kepada mereka atas jasa mereka. Penghargaan ini bisa juga dalam bentuk suatu surat rekomendasi bagi mereka yang ingin melanjutkan bekerja di tempat lain, mengingat

karyawan yang mengambil pensiun dini kebanyakan masih berada dalam taraf usia produktif. Yang perlu diingat oleh perusahaan adalah, kepergian mereka membantu perusahaan agar dapat bertahan, dan mereka juga secara sukarela melakukan hal itu. Jadi hargailah pengorbanan yang telah mereka lakukan demi kelangsungan usaha perusahaan.

- f. Untuk masalah mitra kerja, perusahaan dalam hal ini departemen *External Relation and Community Development* sebaiknya melakukan evaluasi program-program yang telah mereka laksanakan selama ini dan memperbaiki kesiapan departemen tersebut dalam menghadapi permasalahan ini.

## 2. Untuk karyawan

Ada baiknya, karyawan memperhatikan hal-hal berikut ini sebelum memutuskan untuk mengambil pensiun dini, agar tidak menyesal di kemudian hari.

- i. Rencanakanlah masa pensiun beberapa bulan atau tahun sebelumnya dengan pikiran yang tenang. Sehingga Anda bisa sekaligus mengatur rencana keuangan Anda di masa pensiun. Anda pun tak perlu tergesa-gesa merencanakan ini itu saat masa itu semakin mendekati.
- ii. Jangan menganggap pensiun sebagai beban. Ingat, pensiun bukanlah langkah akhir dalam perjalanan hidup ini, tapi awal dari sebuah fase baru tentang kehidupan. Anda bisa memulai pengembangan hobi baru,

teman baru, atau membuat kepuasan batin lainnya. dan yang paling penting, Anda bisa lebih konsentrasi pada kegiatan yang bersifat ibadah dalam menghabiskan masa pensiun.

- iii. Jika belum siap tanpa pekerjaan, rencanakan aktivitas kreatif lainnya sesuai dengan waktu dan tenaga. Bisa dengan bekerja paruh waktu atau pekerjaan yang tidak mengikat.
- iv. Jika merasa jenuh dengan kondisi lingkungan rumah sekarang, rencanakan untuk ganti suasana dengan merenovasi rumah sekarang atau bahkan bisa menjual rumah dan membeli rumah yang baru.
- v. Tingkatkan kegiatan olahraga yang sebelumnya sulit Anda lakukan. Selain dapat meningkatkan kesehatan dan stamina tubuh, olahraga dapat mengurangi dan menghindari stres.
- vi. Manfaatkan sebaik-baiknya dana yang didapat dari uang pensiun atau pesangon. Hati-hati, jangan asal menghambur-hamburkan uang pensiun untuk hal-hal yang tak perlu. Salah perhitungan akan membuat Anda menyesal.
- vii. Cek asuransi hari tua yang pernah Anda miliki. Jangan sekalipun Anda mengabaikannya. Hal ini dapat digunakan untuk menambah penghasilan di saat tidak bekerja lagi. ([www.MLMIndonesia.com](http://www.MLMIndonesia.com))

### 3. Untuk peneliti

Diharapkan peneliti, dapat lebih memahami lagi tentang bagaimana metode penelitian kualitatif, agar ketika akan mengadakan penelitian kembali tidak mengalami kesulitan.

### 4. Untuk penelitian selanjutnya

Untuk melengkapi penelitian ini, penelitian selanjutnya dapat mengambil tema tentang bagaimana pola hubungan antar karyawan di perusahaan, karena sepertinya terjadi permasalahan juga disitu, atau dapat lebih memfokuskan pada bagaimana pelaksanaan program *community development* yang tepat guna agar tidak terjadi konflik antara masyarakat sekitar, terutama mantan mitra kerja dengan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Alsa, Asmadi. 2003. *Pendekatan Kualitatif Kualitatif serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dirgantoro, Franz. 2004. *Manage Your Career*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Dipboye, Robert L. Dr. 2002. *Understanding Industrial an Organizational Psychology: An Integrated Approach*.
- Fajriyanthi, Dra. M.Psi. 2003. *Modul Penelitian Kualitatif*. Tidak dipublikasikan
- Kaltim Post. Kamis, 8 April 2004, *Pembahasan Eks Karyuwan VICO Gagal.*, Hal. 35.
- Kaltim Post. Selasa, 21 Desember 2004, *Produksi Gas VICO Indonesia 850 MMscfd*, Hal. 11.
- Kaltim Pos. Jumat, 25 Februari 2005, *Vico Latih Kontraktor Agar Bisa Mandiri*, Hal. 35.
- Kartono, Kartini DR. 2002. *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. UI-Press.
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee & Training Development* (2<sup>nd</sup> ed.). New York. Mc Graw Hill.
- Poerwandari, Kristi. 2001. *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku*. Jakarta. LPSP3 Univ. Indonesia.
- Samarinda Pos Online, *Maunya Komisi I dan V Bisa Tuntaskan*, Minggu, 9 Januari 2005.
- Sinar Harapan. Sabtu, 19 Mei 2004, *Karyawan Vico Indonesia Memperjuangkan Hak*.
- Taylor, S.E., Peplau, L. A. & Sears, D. O. 2000. *Social Psychology*. Prentice Hall-Inc. USA.

Tribun Kaltim. Selasa, 21 Desember 2004, *Panggil Disnakertrans dan Aloysius Tukan*, Hal 13.

Tribun Kaltim. Selasa, 18 Januari 2005, *Andi Harun: Vico Memang Agak Mucil*, Hal. 24.

Tribun Kaltim. Kamis 17 Februari 2005, *Vico Kurangi Ratusan Karyawan*, Hal. 24.

Tribun Kaltim. Senin, 21 Februari 2005, *Klarifikasi VICO*, Hal. 5.

[www.Republika.co.id](http://www.Republika.co.id). (Diakses tanggal 7 Juli 2004).

[www.kaltim.go.id/sektorutama/minyakbumi.html](http://www.kaltim.go.id/sektorutama/minyakbumi.html) (diakses tanggal 4 Desember 2004)

[www.iagi.or.id](http://www.iagi.or.id) (diakses tanggal 4 Desember 2004)

[www.mpi.org.au](http://www.mpi.org.au), (diakses tanggal 4 Desember 2004)

[www.Christian Counseling Center Indonesia.com](http://www.ChristianCounselingCenterIndonesia.com) (diakses tanggal 19 Maret 2005)

[www.MLMIndonesia.com](http://www.MLMIndonesia.com) (diakses tanggal 19 Maret 2005)

Yin, Robert K. Prof. DR. 2002. *Studi Kasus Desain dan Metode* (Rev. ed.). Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.

**Verbatim hasil wawancara**

Interviewer : Dimas Ade Irawan (T)

Interviewee : Subjek 1 (J)

Waktu : 17 Maret 2005 Pukul 16:00

Lokasi : Tempat tinggal Subjek

No	T / J	Coding	Verbatim
	T		OK Silahkan saja..
5	J		Orang berhenti bekerja ada dua pasal. Pasal yang alami dan yang tidak alami. Yang alami seperti karena meninggal dunia, pensiun dan kadaluarsa, saya mdak mengalami. Yang diluar alami adalah yang kemudian resign dan satu lagi PDS. Saya nggak bisa bilang yang afkir, saya nggak bisa bilang yang PDS, saya hanya bisa bilang yang PDS saja, yang saya alami sendiri. Ok PDS ini sebetulnya kalau kita lihat... ada hal yang harus kita terima disitu, yakan? Kerja itukan kesepakatan dua pihak. Satu mempekerjakan yang satu mau bekerja. Jadi ada suatu kesamaan. Kalau yang pihak yang mau bekerja, tapi pihak-pihak yang mempekerjakan tidak mau yang sudah harus PDS. Jadi PDS itu sebenarnya kebijakan... yang harus diambil dari kedua belah pihak dengan pengertian yang sepadan. Didalam hal kejadian yang ditempat kita itu ada pihak yang tidak sepadan. Yang ini satu mau kerja yang satu lagi aku gak mau pake kau, gitu kan... nah tapi disisi lain ada iming-iming... enake dutinya.. ya kan? Jadi mereka ambil. Tapi ada lagi yang menyadari bahwa aku sudah nggak layak dipake disana, karena mereka nggak mau pake saya. Jadi saya harus menerima kenyataan ini. Saya tidak mau maksain orang yang nggak suka sama kami. Tidak suka karena apa... macem-macem... dengan kata lain ee... sudahlah cukup sampai disini aja, kalau kamu mau berhenti tak kasih santunan yang memadai. Memadai atau tidak memadai, berapapun besarnya pasti tidak memadai.
10			
15			
20			
25			
30		Telena dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan (SE_1_29)	<u>Karena apa? Ada satu habit yang tidak diperhitungkan pada awalnya... bertahun-tahun kita lihat para pegawai terutama di VICO ya... itu orang begitu masuk ogah resign, ogah berhenti karena mereka disana dapert satu fasilitas yang enak sekali. Sampe hal-hal yang nggak patut ditanggung oleh perusahaan ditanggung oleh perusahaan. Contohnya masalah penyakit. Dieperusahaan itu enak sekali, orang sakit sakit pilek aja, yang alami itu ditanggung oleh perusahaan. Padahal kalo kita pikir, yang layak ditanggung oleh perusahaan itu kan hanya penyakit-penyakit akibat kerja. Dan itupun hanya kepada karyawan bukan kepada keluarganya. Tetapi begitu baiknya perusahaan sehingga karyawan tidak menyadari bahwa kewajibannya telah diambil alih oleh perusahaan. Nah ini orang bangga. "oh kewajiban saya diambil alih"</u>
35			
40			

45	Perubahan paradigma → terjebak dalam paradigma berpikir sewaktu masih bekerja. (SE_1_48)	Kalo orang ngerti, dia akan minder atau risih. "itu kewajiban saya kenapa orang lain mengambil kewajiban saya". Ini masalah pengambilalihan kewajiban. Pada saat dia di resign, disuruh resign, dia berpikir... duitnya banyak. Apa hubungannya duit
50		banyak sama resign tadi? Duit banyak, dia terbiasa dengan nina bobo. Terlena. Sehingga dia tidak bisa mengelola uang itu. Wajar disini ada employee, self
55		employee, kemudian menjadi businessman, kemudian baru menjadi investor. Orang itu terbiasa menjadi
60		employee, jadi pegawai, sehari-hari diloloh, untuk gerakannya pun diatur oleh perusahaan. Jadi kalo kita lihat dia ramah, tidak seramah sebenarnya. Kemudian dia antusias, dia tidak antusias sebenarnya, dia
65		teachable, dia ulet, tidak. Semuanya itu harus dipacu. Dek...dek...dek... ramah dibikin-bikin. Kepada kontraktor dia merengut, kepada ini dia jealous, segala
70		macam. Seolah dia paling jago, padahal begitu dia diluar dia mati...dek...karena dia tidak bisa menjadi self employee. Dia harus berangkat lagi menjadi orang
75		biasa. Mbrangkang seperti anak-anak yang baru lulus sekolah, kalo yang sekolah. Apalagi mau menjadi bussinesman. Jadi dengan dana begitu, dia terbayang dia akan menjadi bussinesman. Itu bohong. Dia belum
80		bisa menjadi bussinesman. Jadi self employee aja dia belum tentu. Maka orang-orang itu pada umumnya dia akan jatuh. Seperti itik mati dilautan, ayam mati
85		dihutan. Kecuali mereka yang punya daya tahan tinggi. Dengan memperhatikan masalah ramah, antusias. Disini letaknya, kalau dia kepingin, mungkin dia ogah jadi pegawai. Karena pegawa sampe tua pun dia akan tetap menjadi orang yang nyadong. Bayi tua
90		mungkin saya yang ngomong begini disalahkan sama temen-temen yang belum mengalami. Tapi bagi yang mengalami, iya ya. Kalo perlu jangan pensiun sampe masa pensiunnya ini. Jangan sampek sini. Harus
95		dibawah ini. Supaya kita tau bahwa kita itu manusia, bukan bayi. Bayi besar. Bayi tua. Bayi besar, bayi tua, itu ndak bisa apa-apa, mbrangkang pun ndak bisa. Kita mulia kalau kita bisa menghidupi diri kita sendiri bahkan bisa memberi kehidupan pada orang lain. Kita harus lari kemari. Nah ini melalui berbagai macam tahap. Nah jadi dia start lagi nol. Kalo kita startnya lagi nol, sejak dari usia disini, dia akan akan ketinggalan kereta. Jadi menurut saya program PDS itu bener. Orang harus diberi pandangan bahwa tidak selamanya hidup itu bener. Suatu saat hidup akan keluar, dan cepat lambatnya hidup tinggal tunggu waktu. Kalo begini sudah ditentukan, kamu harus senyum, karena kamu telah terima duit dengan kesepakatan bersama. Oke... disini ada permasalahan sebagian besar orang tidak menyadari hal itu, sehingga mereka mengatakan perusahaan nakal. Tidak ada perusahaan tidak nakal di dunia ini, semua perusahaan nakal. Kenakalannya macam-macam, ada yang

100			mencari dalih segala macam ya kan? Itu wajar. Sampe akhir dia masih pegawai, kemudian di stop- dia akan akan kehilangan. Kehilangan pertama adalah aktivitas harian. Daily activity itu kehilangan dia. Karena selama menjadi pegawai dia diatur oleh perusahaan maka begitu dia bukan jadi pegawai, dia akan kehilangan bagaimana cara ngatur, bagaimana dia harus menyusun daily activity, dia kehilangan. Pada awal-awal dia tidak merasa bahwa daily activity penting sekali harus disiapkan. Akan tetapi lama kelamaan mereka akan merasakannya, dan akhirnya bingung bagaimana mereka harus mengisi waktunya
105			Mereka tidak biasa menggunakan planning. Yang kedua, uang, dia punya uang, dia punya harta. Dia punya impian macam-macam diwujudkan dengan uang itu, mudah sekali. Tapi mereka belum bisa memimpin penyelenggaraannya, memmanagennya. Manajemennya itu tadi, manage waktu ndak bisa manage uang ndak bisa. Terus yang ketiga membawa diri. Pamong paseduluran kalo orang Jawa bilang. Dulu dia membawa diri sebagai seorang karyawan, kemana-mana dihormati, diajani karena dia punya kredibilitas. Tiap bulan punya uang. Begitu dia tidak ada sebagai employee lagi, dia kehilangan itu, dia sulit menjadi masyarakat biasa. Karena menurut saya ada masyarakat gaya hidup militer, pegawai negeri, pegawai swasta, kemudian bussinesman, kemudian guru, gaya pastor, dan sekarang dia kemana dukungnya. Dia tidak mudah melepaskan diri dari gaya pegawai. Teknik komunikasinya juga beda. Nah inilah yang menghancurkan dia. Dia itu bukan pegawai lagi.
110		Managemen Keuangan → tidak dapat memmanage uang dengan baik. (SE_1_110)	
115		Perubahan paradigma → sulit untuk melepas status karyawan (SE_1_116)	
120			
125			
	T		Eee... karena selama bekerja terbentur SOP itu pak ya?
130	J	Managemen keuangan → tidak bisa recovery dana (SE_1_129)	Bukan SOP, memang karena gaya hidup sebagai seorang pekerja itu beda sampai-sampai dia lupa bahwa dia itu sebenarnya gak ada apa-apanya dimata masyarakat. Sama tukang bakso aja dia kalah pinter. Karena sak tinggi-tingginya mereka, mereka hanya mampu, pinter dalam membelanjakan saja. Mengatur pembelanjaan. Tapi tidak bisa recovery. Ya, ini ada dana untuk dibelanjakan apa. Bahkan prioritas pun dia ndak pinter memprioritaskan. Disitu letaknya, dana belum ada, alokasi budget ada. Mengalokasikan budget boleh, tapi begitu pegang dana besar da diam. Dia tidak punya planning. Memmanage money, memmanage waktu banyak kekurangan. Ini mungkin 99% ngelakoni itu. Cases ini gagal, dimanfaatkan orang-orang disekitar kita. Tek.. orang PDS.. tek... good. Insurance, perusahaan memaksakan pegawainya untuk ikut asuransi. Bukan menyarankan pegawainya masuk asuransi tapi memaksakan otomatis, perusahaan asuransi kecewa begitu mereka pensiun. Kemudian cerita orang asuransi, sana itu pensiun dini itu dipake orang lain untuk menjadi modal, permodalan. Didalam hidup dia sudah tidak lagi
135			
140			
145			
150			

155			memiliki pemasukan kan? Dia harus bikin bisnis. Disini dia tidak mampu, tidak mempunyai kemampuan disini. Kalo toh dia punya kemampuan profesi pada awalnya, seorang dokter misalnya. Tapi dokter yang mana? Dokter yang diloloh, bukan dokter yang mencari eee konsumen atau nasabah. Mau tidak mau orang harus pergi ke dokter seperti dia kan? Nah sekarang dia berdiri sendiri. MATEK!!! Karena keangkuhan, gaya bicaranya sudah berbeda. Gaya bicara dia dokter perusahaan dengan dokter diluar sudah berbeda. Teknik dia meng approach pasien, meyakinkan orang, itu sudah beda. Saya perhatikan disitu letaknya. Jadi ini satu pasal yang menghancurkan. Jadi seharusnya harus ada masa tenggang seperti di Pertamina itu periode tenggang paling nggak enam bulan.
160			
165			
	T		Dari sebelum pensiun itu?
170	J		Iyah.. jadi dia boleh mengajukan PDS, tapi harus ada jarak masa tenggang enam bulan. Loskan enam bulan. Nanti enam bulan kalo masih mau PDS, PDS langsung, kalo kamu merasa tidak cukup, tidak mampu PDS, kembalilah. Itu di Pertamina, di VICO dan dimana-mana nggak gitu. Ada suatu kekeliruan sebenarnya, tapi kekeliruan dimata saya. Karena apa? Ini menciptakan kemelaratan. PDS bukan menciptakan suatu kemakmuran tapi kemelaratan. <u>Karena orang-orang yang di PDS tidak siap dengan hidup diluar. Dia masih merasakan hidup sebagai pegawai, pola hidupnya pegawai, pola makannya pegawai. Itu semua sudah harus berbeda kalau dia berstatus non pegawai.</u>
175		Perubahan paradigma → tidak siap dengan kehidupan di dunia luar (SE_1_175)	
180			Dia harus melihat apa bedanya antara karyawan dengan pegawai. Karyawan menghasilkan karya, pegawai, terima upah, disuruh ini harus mau sesuai dengan policy yang ada, SOP, SEP. Dia harus ikut itu semua. Dia tidak ada suatu kreativitas diperusahaan. Tampilannya dia bisa.. bisa bodoh, padahal punya potensi besar. Karena apa? Sebagian besar diperusahaan. Orang-orang atasan tidak mau punya anak buah yang bisa menggulingkan dia.seharusnya kalau pegawai yang bener dia harus bisa merasakan bahwa this is my responsibility. Walaupun saya tidak punya kemampuan, saya tidak usah takut dengan responsibility ini, tapi saya harus berani. Saya harus bisa memutuskan. Untuk memutuskan saya punya staffing, yang memberikan masukan pada saya. Nah staf-staf ini harus saya pelihara, bahkan partner hidup dalam perusahaan. Tapi para pemimpin di perusahaan tidak punya kemauan begitu. Tidak punya kesatyaan seluruhnya. Mereka berpikir bahwa sayalah yang jagoan. Jago dijaminmu, disini lain. Disini adalah kooperatif. Nah begitu kan?itu yang membuat para PDS itu rontok. Tapi bagi PDS yang punya 4A, ramah, antusias, teachable, ulet, dia akan survive. Walaupun dibujuki oleh orang lain. Orang lain jago-jago bisnis
185			
190			
195			
200			

205		katanya. Tapi dia perlu modal. Dia punya keahlian? Dia punya pasar, pemasarannya. Orang PDS nggak punya. Dia punya uang tok aja, keahlian dia nggak punya. Dia punya pasar tidak, dia baru akan masuk. Dia baru akan mengenali pasar. Disini dia dikerjain. Habis ini tinggal modal. Modalnya habis.
210		Dimana-mana itu. Jadi jangan heran, kenapa? Karena mereka selamanya dininabobokan. Seharusnya perusahaan menyiapkan suatu sistem bahwa "u will be a crocodile". Kamu akan jadi crocodile dulu sebelum kamu menjadi ular naga. Bukan seperti yang disampaikan "o... kamu kan udah punya modal kan
215		Cuma begni aja kamu manajemen. Tidak! Manajemen itu harus diawali dengan lower develop. Disini letaknya. Jadi banyak orang yang kecewa, kekecewaan itu mereka bergerombol, memerangi perusahaan. Ndak ada perusahaan yang fair. VICO juga ndak fair. Tapi kita harus bisa menerima kenyataan itu. Ngapain sih, wong kita sudah keluar kok pusing-pusing. Kalo kamu didalam, kamu harus berpikir bagaimana memperbaiki kita. Tapi diluar, yang kita pikirkan adalah bagaimana kita menggaling hubungan baik antara karyawan dan yang sudah bukan karyawan. Kenapa? Bagaimanapun juga, ada rasa kesinambungan, rasa persaudaraan. Sama-sama pernah makan dalam suatu kual. Itu harus ada. Jangan karena kita orang PDS keluar, kita mendapat tempat ke berapa. <u>Bayangin betapa sedihnya teman-teman PDS kalo ketemu sama karyawan yang masih bekerja disingkirkan. Kita sampai nepuk bahu gini lo, baru nyopo. Jadi sikap orang yang masih bekerja didalam itu, dia belum merasakan bahwa dia nanti akan menjadi orang yang seperti kita. Jadi kepetuk, dek... hei... Cuma negor-negor asu, nyopo asu. Kalo itu kebetulan makan sama-sama satu warung atau restoran. Mungkin kalo jamannya kerja dulu, rame-rame kita gabung satu meja. Kalo dengan prinsip ini dia ndak. Dia makan disini, orang yang masih kerja makan dideket situ, cepet-cepet nyengkreh. Takut suruh mbayari. Jadi inilah bikin satu keregangan. Jadi orang disini merasa "kenapa sih kok begini? Aku ndak punya masalah dengan kamu" yang punya masalah itu perusahaan bukan kami. Tapi itu kejadian. Jadi sebetulnya, orag-orang yang masih kerja dia harus diberikan informasi, bahwa sikap dia sebagai pegawai terhadap orang yang bukan pegawai lagi itu harusnya seperti keluarga. Nah itu ditonjolkan sama perusahaan juga. Dulu namanya ada Keba.</u>
220		
225		
230	Perubahan status sosial → merasa diremehkan oleh mantan rekan sekerjanya (SE_1_231)	
235		
240		
245		
250		
	T	VIKEBA... Vico Keluarga Balikpapan.
255	J	He..eh faktanya kalo ada pertemuan segala macam yang non karyawan disishkan, tidak dilibatkan. Janganken yang formil. Ketemu di embong aja, diam tidak ada komunikasi. Yang masuk ke VICO waktu dulu adalah saya, saya lebih awal. Terus ayahmu

260			segala macam. Jadi saya lama. Jadi mestinya ada kondisi yang mana kita itu berkeluarga sama-sama apabila kita masih bekerja. Jadi sistem itu diciptakan oleh mereka sendiri. Jadi memange manusia, disini kelemahan perusahaan. Sehingga teman-teman itu merasa keki. Keki tadi karena tidak siap disini. <u>Dia tengok ada uang cukup banyak, tapi ternyata dipake oleh orang lain untuk masalah permodalan saja. Sudah jalan bisnisnya, modalnya ndak kembali. Lha karena ini kan tidak mampu, karena dia tidak punya kemampuan. Memange uang dia nggak bisa, memanage waktu ndak bisa eee... membawa diri ndak bisa. ABIS! Dia ndak punya kebiasaan menjadi self employee. Dia tidak punya kebiasaan menjadi bussinesman, apalagi investor. Jadi duitnya hanya untuk investasi, begitu jalan invest dana, tidak dikembalikan uangnya. Jadi uangnya jalan, nggak bisa ngambil, kalah demo itu. Kemudian kalah diceteng-centeng, preman diluar. Dia ndak punya kelompok preman.</u> Karena apa, dia membatasi diri, itu salah besar. Seharusnya dia, diluar jam kerja dia harus merakyat. Sampek sekarang kita melihat orang-orang pabrik. Yang mau turun keluar pager itu siapa tho?
265		Managemen keuangan → dimanfaatkan oleh orang lain untuk memodali bisnis (SE_1_262)	Sampek didemo masyarakat segala mace, diisolasi didalam. Isin to kalo kita itu, ini manusia bisa bergerak, bisa merakyat. Kenapa kita bisa diisolir seperti itu oleh orang-orang kampung, oleh kontraktor. Berarti kita tidak punya teknik approach yang baik pada masyarakat. Waktu itu saya mengupayakan blokade makanan. Tujuh rang jadi kirim orang-orang yang kerja ditempat yang tidak bisa berdiri. Yang lain ndak bisa. MATEK didalam. Jadi blokade makanan mereka ndak bisa tembus. Blokade teknologi itu mereka ndak bisa tembus. Nah itu berarti mereka ndak bisa keluar. Kenapa? Approachnya nggak ada. Pulang kerja, masuk kamar, nonton tv, langsung tidur, tidak ada yang berusaha untuk silaturahmi dengan masyarakat keluar. Harusnya mereka bergaul. Sehingga bgitu perusahaan kolaps, dia sudah dekat dengan masyarakat umum. Disini letaknya, kalo disebut kehabisan waktu, nggak. Kita hrus memange waktu. Lha mereka tidak bisa sehingga ini yang membuat temen-temen kolaps, karena mereka nggak siap. Sekarang sudah mearasakan, sudah terlambat.
270			
275			
280			
285			
290			
295			
300	T		Berapa banyak yang kayak gitu?
305	J	Perubahan status sosial → Tidak bisa diterima dilingkungannya (SE_1_304)	Ya, 80%. Saya berusaha untuk menaikkan semangat mereka. U must survive, kamu harus hidup. Kalian harus hidup. Kalian ndak bisa merengek-rengok minta apa-apa dari company. Sewaktu kerja di VICO mereka tidak bermanfaat bagi masyarakat. Jadi, approach kepada masyarakat untuk sosialisasi sangat rendah. Alhamdulillah saya diterima di masyarakat. Tapi ditemen-temen yang lain, mereka terabaikan, karena mereka merasa tidak cukup diterima di masyarakat.

310			Jadi begitu dia berhenti dari company, nggak dianggap wong, jadi kehilangan aktivitas, kehilangan uang masukan, kehilangan kepercayaan diri.
	T		Bapak PDS tahun berapa?
	J		2000
	T		Sistemnya gimana waktu kejadian?
315	J		Oke kita mengalami tahun 97, kemudian dua.99 ya? Kemudian 2000, ini 2000 awal, ini 2000 akhir. Ini ada perbedaan-perbedaan. Karena masyarakat oegawai ini sama-sama menderita. Mereka menganggap seolah-olah e. kita harus solider satu sama lain. Dalam masalah solider, kalo orang SBY ini memang solider. Tapi solidernya kayak apa? Orang SBY solider tapi pake otak. 97, berbeda dengan yang disini, 97 ada tatanannya sendiri, tatanan ini disinauni oleh masing-masing, yang 99 ini tidak punya tatanan. Sak karepe wong HR. Setuju sign, tidak setuju ndak.
320			Disini kita dioyok-oyoki jadi tidak cukup punya kekuatan hukum. Barulah awal 2000, gagal disini perusahaan ngopyak-ngopyak di 2000. tertarik lagi orang-orang disini. Ambil mereka. Ambil, ternyata disini ada suatu perbedaan, karena disini ada campur tangan Pertamina yan tidak dibutuhkan oleh perusahaan. Jadi nasibnya orang ini sangat jelek, ini kebujuk, ini dianggap bagus.
325			
330			
	T		Taun 2000 akhir pak ya?
335		Pelatihan persiapan pensiun → tenaga pengajar kurang <i>qualified</i> (SE_1_334)	Dianggap bagus. Tapi itu anggapan waktu saya masih didalam. Setelah saya diluar ini jelek. <u>Karena, para pemandu sebelum kita PDS ini bukan orang praktisi. Mereka orang akademis, orang-orang meja yang tidak pernah praktek. Kalo pernah praktek, bikin buku kayak di Gramedia. Tapi buku itu berdasarkan katanya. Nah itulah orang-orang seperti itu yang mengajar kepada orang-orang pensiun dini. Sehingga yang didapat itu orang-orang yang dianggap bisa menjadi manajer. Memanage segala macamnya itu. Setiap tingkatan itu punya kendala. Lha ini tidak pernah diajarkan. Makanya saya berani ngomong mau jadi apa? Mau mengenal barang atau bisnisnya dulu? Kemudian bagaimana menegakkan bisnisnya? Kemudian ehm, pengembangan baru marketing. Dia punya modal tapi tidak punya keahlian. Dia hanya tahu, tapi tidak mengenal bagaimana how to start. Untuk 3 milyar, ada. Dia ndak pintar marketingnya, dia ndak bisa membaca pasar, membaca pasar ndak bisa apalagi memasarkan. Tapi sudah terikat MOU 2 -3 milyar ini duit dari mana? Dari keringetnya atau dari sabetan? Ya kan? Kalao yang 10 juta, 5 juta ini pasti uangnya sendiri. Jadi ini terasa sekali disini. Dia tidak bisa memanage manusia. Gawanane masih gawanane perusahaan. Abis dia! Di luar itu kita harus bisa ngopeni preman, para transporter, para broker, para nasabah kita. Lha ini beda-beda... dia tidak punya</u>
340			
345			
350			
355			

360			kuasa itu dia hanya mampu menguasai pegawai. Jadi pola itu yang harus dipelajari.
-----	--	--	---



**Verbatim hasil wawancara**

Interviewer : Dimas Ade Irawan (T)  
 Interviewee : Subjek II (J)  
 Waktu : 19 Maret 2005 Pukul 13:00  
 Lokasi : Tempat tinggal Subjek

No	T / J	Coding	Verbatim
	T		Bisa tolong dijelaskan mengapa waktu itu Bapak mengambil pensiun dini?
	J		Karena pada waktu itu usia saya tepat umur 54 tahun, jadi kalo kita mau ngambil itu suatu peluang emas bagi saya. Karena kalo diitung-itung gitu, kalo kita ambil pensiun massal itu dapatnya hanya 32 juta, jadi setelah kita hitung-hitung, ditinjau kembali pada tahun 97 itu saya mendapatkan Cuma 55 juta. Nah karena saya bisa mengambil keputusan, karena waktu itu saya hitung-hitung uang perumahan saya sudah selesai, masa kuliah anak saya mengambil S1nya sudah selesai. Jadi maka itu saya mengambil keputusan, saya mengambil PDS tahun 1997.
	T		Terus perasaan waktu menerima itu gimana pak?
	J		Ya perasaan waktu menerima itu ya ada sukanya ada dukanya, karena mendapat uang segitu ya kita harus hati-hati. Kita juga tidak ahli dibidang bisnis. Hanya bisnis kecil-kecilan saja sudah bisa bangkrut apalagi mau bisnis besar-besaran. Karena umumnya kalo kita biasa kerja kasar, kalo kita mau lari ke bisnis itu tampaknya sulit sekali. Tidak ada ahli didalam bidang itu.
	T		Terus ada persiapan menjelang pensiun nggak pak?
	J		Kalau jauh-jauh hari persiapan itu ada, ya waktu itu yang pikirkan itu hanya satu aja, uang yang saya terima yang 55 juta itu saya masukkan ke deposito. Hanya mengandalkan penghasilan dari deposito, perbulannya pada tahun 97 itu ya agak lumayan. Karena pada waktu itu tahun 97 itu kurs dollarnya mencapai 17.000 na saya perbulannya itu dapat penghasilan sekitar 2 juta. Ya berhubung makin hari makin drop jadi penghasilannya agak berkurang. Jadi saya ambil alih untuk berbisnis buka warung, jual kopi, jual es, jual mi goreng ya tapi itulah permasalahannya, diutang, tidak ada yang bayar. Lama-lama ya beginilah, lama-lama bangkrut.
	T		Waktu masih bekerja dulu kondisinya gimana pak?
	J		Kalo waktu masih kerja ya kondisinya stabil, tidak memikirkan masa depannya kayak apa, yang penting saya perbulannya itu dapat menyekolahkan anak, membiayai perbulannya kost untuk anak-anak, ya sisanya buat makan anak istri saya.
	T		Apakah perusahaan melakukan program persiapan untuk bapak?
	J		Tidak ada
	T		Setelah pensiun gimana kehidupan bapak?

J		Ya karena saya udah usia 62 tahun, banyak orang yang menawarkan pekerjaan. Apa nafsu ada tapi tenaga berkurang. Ya memang temen-temen saya juga ada yang menawarkan kalo ndak salah di rig berapa itu, ya waktu saya masih bekerja diperusahaan saja saya masih sakit-sakitan. Keluhan saya itu hanya sakit pinggang, apalagi udah usia senja sekarang ini ya, tenaga sudah jauh berkurang, ya sekarang ini yang saya lakukan hanya mengurus cucu, cucu udah tiga. Ya perbulannya itu ya kalo makan itu ditolong sama anak-anak.
T		Rencana kedepan ada nggak pak?
J		Ya begini aja pak gak ada, karena kalo kita mau berbisnis ya modal sudah gak ada.
T		Terus gimana hubungan bapak dengan sejawat bapak di perusahaan?
J		Kalo mau dikatakan ya sulit kalo kita mau itu. Karena saya liat temen-temen itu kadang-kadang cuek. Kadang-kadang ketemu aja ya yang pake mobil itu ketemu kita itu pura-pura gak tau ya. Gara-gara kita sudah miskin ya sudah kere, mereka sudah menjauhi.

Dari hasil wawancara dengan subjek ke II peneliti tidak dapat mendapat banyak informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan subjek II merasa tidak nyaman ketika mengetahui bahwa wawancara ini direkam dengan tape recorder. Demi kelancaran penelitian, akhirnya peneliti menghentikan penggunaan tape recorder, dan melanjutkan wawancara dengan subjek II tanpa bantuan alat perekam. Dari wawancara tanpa menggunakan alat perekam tersebut, peneliti mendapatkan beberapa informasi penting :

1. Istri dari Subjek II ketika itu tidak setuju jika subjek II mengambil pensiun dini, akan tetapi karena subjek II sudah merasa jenuh bekerja diperusahaan, dia mengabaikan pendapat istrinya dan tetap mengambil pensiun dini.
2. Keadaan ekonomi subjek II setelah mengambil pensiun dini mengalami penurunan drastis, apalagi tidak lama setelah mereka mengambil pensiun dini terjadi krisis moneter, pada waktu peneliti datang sebenarnya subjek II malu akan keadaannya, sambil bercerita "ya mau gimana lagi dik,

uang pesangon habis, Pengen baikin rumah, tapi duit dari mana buat makan sama keperluan lain aja sulit, liat aja rumah udah bobrok gini, masa mantan karyawan VICO rumahnya begini

3. Sebenarnya subjek II tidak terlalu mengetahui permasalahan yang dituntutkan kepada perusahaan, dia hanya ikut-ikutan saja ketika salah seorang rekan sesama pensiunan memberitahukan bahwa ada kejanggalan dalam penghitungan uang pesangon yang mereka dapatkan.

**Verbatim hasil wawancara**

Interviewer : Dimas Ade Irawan (T)  
 Interviewee : Bapak Budi Purnomo, Staff HRD (J)  
 Waktu : 19 Maret 2005 Pukul 13:00  
 Lokasi : Kantor HRD

No	T / J	Coding	Verbatim
	T		Sistem PDS ini bagaimana pak?
	J		Pada dasarnya yang dimaksud dengan PDS itu adalah Pensiun Dini Sukarela, tidak ada paksaan terhadap pegawai untuk pensiun, yang jelas sukarela, kata dasarnya itu. Kalo berbicara masalah aturannya adalah, kita VICO Indonesia secara hukum sudah diatas normatif, artinya sudah berada diatas ketentuan ketenagakerjaan, kalo kita berbicara masalah kompensasi. Nah kenapa ini seperti kaya ginian, nah didalam peraturan perusahaan kita yang juga disahkan oleh menteri tenaga kerja dan pejabatnya, itu adalah aturan-aturan mengenai bagaimana kita memberikan kompensasi lebih terhadap pesangon. Sedangkan dalam paket PDS itu boleh dikatakan sebagai sesuatu yang plus. Diluar itu ada tambahan insentif-insentif lain. Seperti misalnya kita mempunyai insentif payment. Ini dibuat sedemikian rupa supaya ada azas perimbangan, contohnya untuk pegawai non-staff saat itu kita mempunyai kelipatan 2,25 kali dibandingkan dengan yang lain, sedangkan untuk yang associate staff itu kita mempunyai hitungan 0,9, lalu kemudian senior staff ini 0,5. ini sebagai insentifnya. Ini adalah out of dari pesangon yang kita berikan
	T		Kenapa kok berbeda?
	J		Umumnya kan non staff ini cukup jauh jika dilihat dari segala macam, jika kalau ini tidak diberikan suatu insentif yang menarik, jelas dia ketinggalan jauh.
	T		Bagaimana sosialisasi PDS itu sendiri?
	J		Kita bicara mundur dulu ya, tentunya ini ada dasar, dasar yang dilihat apa, kita bicara produksi pertama sebagai bisnis runningnya kan produksi kayak apa. Saat inikan produksi kita lihat costnya itu kayak gimana, saat itu kita punya banyak kantor-kantor ya, itu dulu begitu itu di study ooo kita terlalu banyak kantor ini toh nyatanya kita bisa efisiensikan, mulailah ditutup kanrtor di Houston, Balikpapan, Gunung Bakaran dikembalikan ke Pertamina kayak begitukan. Lalu yang ada disini disebar ke Badak, ke Jakarta. Setelah ini juga dilakukan dilihat lagi costnya kayak apa? Kalau memang ada sesuatu yang bisa ditawarkan dan ini sekali lagi sifatnya sukarela. Ini yang mengerun kenapa itu bisa jalanya suatu <i>efficincy cost</i> yang tidak mengorbankan pekerjanya, dengan artian memberikan kompensasi yang rendah juga, tidak seperti itu, tapi lebih kepada memberikan sesuatu yang

		<p>menarik. Daripada yang normal. Itu latar belakangnya ya. Setelah kita mendapat izin prinsip dari yang berwenang saat itu adalah Dirjen PS itu ya dibawahnya Pertamina, sekarang namanya BP Migas. Setelah kita mendapatkan izin seperti itu, kita mengadakan sosialisasi kepada pekerjaanya. Dengan kata kunci sukarela, tidak ada suatu keharusan untuk seseorang, ya sudah anda berhenti aja. Ndak. Semua ini dikembalikan, semua anda bicarakan pada keluarga jangan emosional segala macam hingga diharapkan bagi yang mengikuti program ini, betul-betul mereka sudah secara luas pemahamannya. Plus minusnya sudah dihitung, bagaimana strategi kedepan. Kami harapkan memang dia juga bisa berhasil.</p>
	T	Kenapa kok masih ada yang merasa dipaksa?
	J	Ini masalah intepretasi, yang jelas kalo kita bicara masalah sukarela, paketnya sendiri sudah jelas ini tertulis Pensiun Dini Sukarela, gak ada disini bilang pensiun dini dipaksa. Jadi kita berpegang pada azas legalitas kan. Kalau kita melihat kasat mata apa yang tertuang dalam program ini, konsepnya kayak apa, ya itulah yang kita jalanin. Saya kalo ditawarkan, kalo saya gak mau ya stay aja saya. Kecuali saya mempunyai kesalahan yang fatal sehingga perusahaan mempunyai hak untuk memvonis.
	T	Bagaimana program persiapannya?
	J	Prakteknya kita memberikan pelatihan, sebagai pembekalan. Pelatihan sesuai dengan bakat minat. Saya rasa itu cukup dengan adanya suatu sosialisasi, lalu ada istilahnya mental switching. Set mind yang diharapkan adalah mereka dapat jadi lebih terbuka. Sehingga tidak akan menimbulkan suatu kendala sosial yang lain. Karena kita sudah memberikan suatu jalan, suatu terobosan supaya dia betul-betul siap dengan keputusannya. Dasar pelatihan ini juga permintaan mereka.
	T	Apa dasar dilakukannya pelatihan itu pak?
	J	Dasar diadakannya pelatihan ini sesuai dengan permintaan mereka, mau bisnis apa nih, eee kami mau agrobisnis, atau saya mau ternak itik, banyak sekali temen-temen yang minta pelatihan macem itu
	T	Tenggang waktu pemberian pelatihan ini gimana pak?
	J	Mungkin ya sekitar satu atau dua bulan sebelum PDS, karena ini kan satu paket sama PDSnya

## Catatan Lapangan

### a. Karyawan

Penggunaan catatan lapangan terpaksa dilakukan oleh peneliti karena para karyawan aktif banyak yang tidak mau diwawancarai, apalagi wawancara tersebut harus direkam dengan tape recorder. Peneliti pernah mencoba menggunakan tape recorder dalam suatu wawancara, ternyata hasil yang diperoleh tidak memuaskan peneliti. Lalu di lain waktu peneliti, mengajak berbicara santai karyawan yang telah diwawancarai oleh peneliti tersebut tanpa ada alat perekam apapun, pembicaraan menjadi lebih menarik, dan karyawan tersebut mau mengungkapkan berbagai macam hal yang sebelumnya tidak mau diungkapkan ketika wawancara.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti lebih banyak melakukan perbincangan santai dengan para karyawan tersebut, sambil melakukan pencatatan informasi-informasi yang dianggap penting yang keluar pada waktu pembicaraan tersebut. Pembicaraan ini sering terjadi di sekitar Mess Hall B tempat para karyawan non-staff menginap dan makan. Adapun waktu wawancara adalah sekitar pukul 17.00 sampai malam hari.

1. Ada teman saya, begitu keluar dari sini langsung belanja yang mewah-mewah. Ganti mobil, kursi rumahnya diganti semua, trus rumahnya ditingkat, pokoknya banyaklah yang dibeli sama dia. Tapi gak lama duitnya abis, trus akhirnya sering tengkar sama istrinya gara-gara udah gak punya uang lagi (catatan lapangan, 21 Maret 2005).

2. Salah satu teman saya, itu lo si Pak X, sekarang jadi gampang banget marah. Dulu pas waktu masih kerja, anaknya nakal gitu paling cuma dibilangin gitu aja. Sekarang dah pensiun, anaknya nakal dikit aja langsung maen tampar. Udah stress mungkin. (catatan lapangan, 22 Maret 2005).
3. Ya ngapain kita susah-susah kerja, wong akhirnya juga gitu-gitu aja. Datang, duduk ya udah, wong kerja keras atau tidak juga ntar akhirnya sama. Di perusahaan ini gak ada kemajuan, makin lama makin menurun, manager juga kurang dapat memberi semangat pada anak buah (catatan lapangan, 24 Maret 2005).
4. Sebenarnya saya sudah siap untuk pensiun, udah pengen pensiun. Dana untuk sekolah anak udah ada, buat kebutuhan lain juga udah cukup. Tapi waktu saya membicarakan masalah ini sama keluarga saya, anak saya yang masih SMA menolak keras keinginan saya. Katanya Bapak jangan pensiun dulu, nanti kalo aku ditanya sama temenku bapakmu kerja dimana, terus aku mau jawab apa. Ya gara-gara itu saya gak jadi mengajukan diri untuk pensiun dini (catatan lapangan, 26 Maret 2005).
5. Kemaren sempet ikut training, tapi ya gitu yang ngajar cuma jelasin teori-teorinya aja, trus prakteknya yang umum-umum aja. Mereka gak ngasi tau kita gimana kalo tiba-tiba masalah jadi rumit, gimana pemecahannya. Kita bukan anak sekolahan lagi, diajarin itung-itungan kita mau tau praktek nyatanya gimana (catatan lapangan, 26 Maret 2005).

6. Kalau keluar sekarang terus sehat sih gak masalah. Lha terus kalo misalnya nanti pas sudah keluar langsung sakit keras. Berapa biayanya, bisa abis pesangon. Terus anak istri mau makan apa. Ada teman saya yang waktu masih kerja sehat-sehat aja, sekarang udah pensiun sakitnya macem-macem. Uang pesangonnya abis cuma buat biaya berobat aja. (catatan lapangan, 27 Maret 2005)
7. Sekarang ini mbingungin, terlalu banyak pimpinan. Manager ada dimana-mana, Vice Presidentnya aja ada delapan. Dulu itu mau nyari manager buat tanda tangan aja susahnya minta ampun. Sekarang kamu jalan ke pojokan sana aja udah ketemu manager, jalan kesana lagi ketemu manager lagi. Dah kebanyakan. Coba mereka aja yang di dikeluarkan, pasti perusahaan gak akan terpuruk kayak sekarang. (catatan lapangan, 28 Maret 2005)
8. Ya banyakkkan teman kita yang begitu keluar langsung ngedrop gitu hidupnya. Daripada kita jadi kayak gitu juga lebih baik gak usah dulu aja pensiun. Kecuali perusahaan mau langsung ngasi kita dana 1 Milyar, mungkin baru kita mau pensiun (catatan lapangan, 29 Maret 2005).
9. Pas training kita cuma di kasi contoh yang bagus-bagus aja, gak di kasi tau gimana yang gagal terus cara ngatasinya gimana. Trus kalau training tentang masalah agrobisnis di kirim ke luar pulau, Jawa. Ya disana nanem apa aja enak, tanahnya subur, begitu balik kesini, dicoba ancur. Wong tanahnya beda sama disana (catatan lapangan, 29 Maret 2005).

## **b. Mitra Kerja**

Untuk catatan lapangan ini, peneliti mendapatkannya sekitar 15 menit sebelum peneliti pulang dari lokasi penelitian. Ketika itu peneliti akan melakukan check in di terminal bus perusahaan. Ketika peneliti datang ke loket dan menyampaikan tujuannya, beberapa mitra kerja yang berada disitu mengajak peneliti ngobrol karena saat itu masih belum ramai orang yang check in. Ketika itu mereka menanyakan bagaimana penelitiannya, sukses tidak, lalu menanyakan sebenarnya peneliti ini meneliti masalah apa. Ketika peneliti selesai menceritakan tentang apa yang ingin diteliti oleh peneliti di perusahaan ini, mereka spontan langsung menceritakan keluh kesah mereka kepada peneliti, berikut ini catatan lapangannya:

1. Sekarang aja gaji kami tidak cukup buat memenuhi kebutuhan, banyak dari kita yang harus gali lobang, tutup lobang. Tiap bulan masih harus ngutang ke warung buat beli kebutuhan harian. Bulan depannya kalo udah gajian ya dibuat bayar utang, abis itu ya ngutang lagi. Liat aja nanti, kalo misalnya orang VICO gak ada yang mau di pensiun kan. Pasti kita yang dikurangi. Kita disini cuma jadi kambing hitam. Kalo orang VICO gak mau keluar, ya kita yang dikeluarkan. Mereka gak mikir apa gimana hidup kita sekarang, kalo kita putus kontrak kita gak dapat apa-apa, lain sama mereka yang kalo keluar dapat puluhan malah mungkin ratusan juta. Gitu aja mereka gak bersyukur malah protes, demo, nuntut-nuntutlah. Coba kita aja yang dikasi dana segitu. (catatan lapangan, 8 April 2005).

2. Kalau kita dikeluarkan ya udah bikin blokade jalan aja, biar gak bisa operasi. Kita kan putra daerah, jadi kita berhak dong menuntut. Masa mereka mau seenaknya nambang disini, tapi kita yang orang sini gak kebagian apa-apa, sekarang kan zamannya otonomi daerah (catatan lapangan, 8 April 2005)

### c. Karyawan ERCD

Peneliti melakukan diskusi dengan beberapa orang karyawan VICO di departemen ERCD. Diskusi ini dilakukan di belakang kantor Claim, sebuah tempat yang biasanya digunakan untuk berkumpul oleh para karyawan yang ingin merokok atau sekedar santai sambil menikmati secangkir kopi. Pada waktu itu peneliti berusaha bertanya-tanya tentang program-program *community development* yang telah mereka laksanakan selama ini dan juga berusaha mengorek kesiapan para pegawai di bagian *community development* untuk mendukung program yang dicanangkan oleh manager mereka, yaitu usaha untuk mengembangkan pertanian dan perkebunan di daerah Muara Badak dalam rangka membantu relokasi para mantan mitra kerja yang telah habis masa kerjanya. Pada waktu itu ada lima orang yang ikut dalam diskusi. Peneliti sengaja tidak menggunakan tape recorder dan langsung melakukan pencatatan poin-poin permasalahan yang diucapkan, karena peneliti merasa apabila pada waktu itu

peneliti menggunakan tape recorder, maka informasi yang sifatnya sangat sensitif tidak akan disampaikan oleh para karyawan yang ikut dalam diskusi tersebut.

Beberapa permasalahan yang berhasil diungkap dalam diskusi tersebut adalah:

1. target dan sasaran dari program-program yang ada belum terpola dengan jelas, sehingga menghasilkan bantuan yang kurang maksimal, pembinaan juga kurang berjalan lancar.
2. masih belum adanya tolok ukur keberhasilan dari setiap program yang telah dijalankan.
3. masalah kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak manajemen yang arahnya masih kurang jelas dan polanya juga tidak jelas.
4. pemerintah daerah yang harusnya menjadi mitra dalam *community development* ini ternyata juga tidak memiliki *planning* yang baik untuk mengembangkan daerah Muara Badak. Kesannya pemerintah lepas tangan dan menyerahkan kewajiban pengembangan masyarakat Muara Badak kepada pihak perusahaan.
5. program-program yang telah dilakukan selama ini hanya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan saja. Program-program ini dilakukan hanya sebagai usaha untuk mengurangi claim-claim yang terjadi di masyarakat. Jadi program-program ini hanya semacam pengalih perhatian masyarakat agar mereka memiliki kesibukan sehingga tidak sempat berpikir untuk melakukan claim.



6. para pegawai yang bekerja untuk mengembangkan pertanian di masyarakat ini sama sekali tidak memiliki latar belakang pertanian, jadi untuk menyusun suatu program demi mengembangkan pertanian, mereka tidak memiliki dasar pemikiran yang tepat dan belum memiliki kesiapan untuk program-program pengembangan pertanian, akibatnya program-program banyak yang gagal atau hasilnya kurang maksimal ketika telah dilaksanakan.
7. para pegawai juga merasa tidak pernah dilibatkan secara aktif dalam penyusunan program. Selama ini program disusun oleh kalangan atas, tanpa melibatkan para pegawai yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yang dikenai program tersebut. Para pegawai ini juga merasa kalau selama ini mereka terlalu terjebak dengan kegiatan-kegiatan administrasi. (catatan lapangan, 27 Maret 2005)



# Sertifikat

Kami menerangkan bahwa:

Dimas Ade Irawan NIM : 110010378

Dari Universitas Airlangga, Surabaya

Program Study : "Psikologi"

Telah melaksanakan **Tugas Akhir** pada perusahaan kami  
di bagian "External Relations & Com. Dev. -VICO Indonesia"  
dari tanggal 28 Pebruari 2005 sampai dengan 07 April 2005

dengan hasil : **Baik**

Muara Badak, 07 April 2005

**Bambang Prasetyo**

*BPP*

Field Human Resources Superintendent



## NEWS CLIPPING 2003

EXTERNAL RELATIONS & COMDEV DEPARTMENT

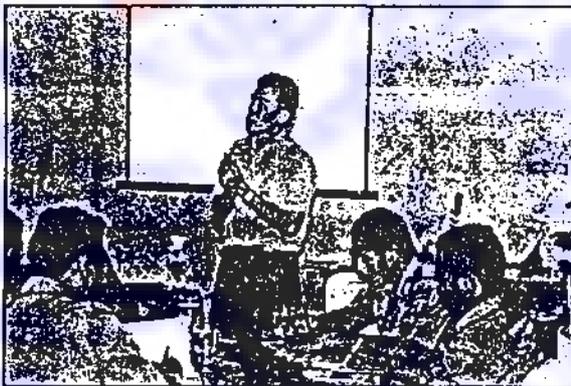
Newspaper / Magazine	Kaltim-Post/Pos Kota/Swara K-	
Date Published	7 FEB 03	Page : 6

### VICO Gelar Rapat Koordinasi Dengan BPD, Kepala Desa, dan Muspika Bahas Masalah Batas Wilayah, Comdev dan Pengurangan Karyawan

Muara Badak Poskota Kaltim, Sebagai perusahaan yang beroperasi di wilayah Muara Badak Vico Indonesia senantiasa membuka diri terhadap masyarakat disekitar wilayah oprasinya, ini terbukti setiap kebijakan yang diturunkan yang akan membawa dampak kemasyarakat senantiasa melaksanakan koordinasi dengan tokoh masyarakat di wilayah tersebut.

Seperti yang dilakukan External Relation and Comdev Departement Vico Indonesia Badak hari Rabu (5/2) kemarin bertempat di Movie Room Staff Vico Indonesia Muara Badak dilaksanakan rapat koordinasi dengan Badan Perwakilan Desa (BPD), Kepala Desa, Muspika, dan sejumlah tokoh masyarakat dari berbagai etnis di Muara badak yang membahas mengenai pemetaan wilayah yang dilakukan oleh Vico Indonesia, program Comdev, dan masalah pengurangan karyawan sub kontraktor di lingkungan Vico 31 januari lalu.

Manager External Relation and Comdev Departemen Vico Indonesia Ir.Surya Safari yang memaparkan ke tiga hal tersebut



Ir. Surya Safari Saat Memaparkan Program VICO

mengatakan "Vico Indonesia menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh masyarakat karena atas dukungan dari masyarakat sehingga permasalahan yang muncul dapat dikurangi satu contoh pada tahun 2001 lalu terhitung sebanyak 120 kali Blokade, dan pada tahun 2002 yang lalu ini mengalami penurunan yang cukup drastis yakni hanya sekitar 15 kali terjadi blokade".

Untuk menjaga kemungkinan yang akan muncul mengenai kasus klain perbatasan tanah masyarakat, Vico Indonesia telah

melaksanakan pemetaan wilayah operasi yang dianggap prioritas dengan memasang tanda berupa beton cor setiap 50 meter begitupula di jalur pipa, dan kini telah membuat kesepakatan antara dinas Pekerjaan Umum, PDAM, dan PLN, jika ada pekerjaan baik itu penggalian atau pemasangan peralatan diatas jalur pipa sebelum dilaksanakannya kegiatan tersebut harus berkoordinasi dengan Vico Indonesia, ini guna menghindari bahaya karena daerah tersebut daerah yang cukup rawan.

Disamping itu Surya Safari

juga menjelaskan tentang program Comdev 2003, yang dibudgetkan danaya sebesar US\$ 1.000.000, yang pemanfaatannya dibagi berdasarkan asset, yakni Mutiara, Muara Badak, Semberah dan Nilam, yang pada tahun ini berorientasi ke Pemberdayaan masyarakat menuju kemandirian, yang pembagian dananya 30% ke Infrastruktur dan 70% ke Sosial ekonomi kemasyarakatan.

Menyinggung mengenai adanya pengurangan karyawan yang terjadi heberapa waktu lalu Surya Safari menjelaskan "Vico Indonesia dengan adanya persaingan bisnis di dunia internasional sekarang ini, Vico dengan sangat terpaksa sekali harus mengadakan pengurangan karyawan, ini tak lain tujuannya untuk efisiensi, disamping itu juga penjualan Gas ke LNG Bontang mengalami penurunan sekitar 17% sehingga mau tak mau Vico demi untuk mempertahankan kelangsungan oprasinya, terpaksa harus melakukan pengurangan Karyawan, disamping itu juga telah dilakukan efisiensi di sarana transportasi, bahkan karyawan Vico sendiri telah terjadi pengurangan". (har)

Clipped by :



VICO Indonesia

<b>NEWS CLIPPING</b>		
<b>EXTERNAL RELATIONS &amp; COMDEV DEPARTMENT</b>		
<b>NEWSPAPER / MAGAZINE</b>	<b>KALTIM POST</b>	<b>15 APRIL 2004</b>
<b>DATE PUBLISHED</b>	<b>KAMIS, 8 APRIL 2004</b>	<b>PAGE: 35</b>

## Pembahasan Eks Karyawan VICO Gagal

### Pimpinan Dewan Tak Ada yang Datang

SAMARINDA-Rapat yang membahas secara tertutup terhadap tuntutan eks karyawan VICO Indonesia yang sedianya dilakukan pada Rabu (7/4) kemarin di ruang rapat Gedung A DPRD Kaltim berakhir tanpa hasil. Hal ini disebabkan beberapa unsur pimpinan yang diharapkan menghadiri rapat ini ternyata tidak datang.

Unsur pimpinan yang dimaksudkan antara lain Ketua DPRD Kaltim H Sukardi Djarwo Putro kemudian Wakil Ketua DPRD yakni Drs H Kasyful Anwar As'ad dan H Khairul Fuad. Sedangkan hampir semua ketua Fraksi Legislatif hadir dalam rapat ini terkecuali Ketua Fraksi Cahaya Reformasi dr H Agus Sukaca M Kes.

Akhirnya rapat yang sedianya membahas tuntutan eks karyawan VICO minus perwakilan karyawan ini menjadi ajang membahas perolehan suara dalam pencoblosan, beberapa waktu lalu. Wakil Ketua Fraksi PDIP DPRD Kaltim Maruli Hutapea yang ditemui wartawan usai 'rapat' tampak sangat menyesalkan dengan kegagalan pembahasan ini. "Paling tidak, pimpinan mendelegasikan kepada yang lain. Karena memang saat ini sudah harus ada keputusan final mengenai persoalan ini," kata Maruli kepada *Kaltim Post*, kemarin.

Menyikapi kelanjutan tuntutan eks karyawan VICO yang masih mengambang, Maruli menyebutkan beberapa fraksi mengusulkan agar diselesaikan ke jalur hukum. Karena jalur hukum merupakan benteng terakhir untuk mencari keadilan. Disinggung mengenai adanya kepastian jika menempuh jalur hukum,



”

Dewan ini hanya bisa mendukung secara moral, mungkin selanjutnya bisa ditempuh melalui jalur hukum

”

#### MARULI HUTAPEA

Maruli tidak menyangsikan.

"Dewan ini hanya bisa mendukung secara moral, mungkin selanjutnya bisa ditempuh melalui jalur hukum. Dan jika melalui proses hukum, diyakini bisa tembus. Karena hukum itu benteng terakhir kita untuk mencari keadilan apalagi negara kita negara hukum," kata Maruli lagi.

Sementara itu, kuasa hukum eks karyawan VICO Djamian Ali Bethan yang sebelumnya sempat datang ke Redaksi Kaltim Post menegaskan tidak akan menempuh jalur hukum. Karena menilai dari kemampuan, tentu sangat diyakini pihak yang berduit. Sedangkan bagi eks karyawan tentu akan kesulitan. "Karena di pengadilan sendiri terdapat oknum-oknum yang bisa dikatakan sebagai mafia peradilan," kata Djamian. (zom)



SINAR HARAPAN

HARIAN UMUM SORE

# SINAR HARAPAN

Sabtu, 29 Mei 2004

OPINI

INDONESIA

## KONTAK PEMBACA

Halaman Utama

Tajuk Rencana

Nasional

Ekonomi

Uang &amp; Efek

Jabotabek

Nusantara

Luar Negeri

Olah Raga

Iptek

Hiburan

Feature

Mandiri

Ritel

Hobi

Wisata

Eureka

Kesehatan

Cafe &amp; Resto

Hotel &amp; Resor

Asuransi

Otomotif

Properti

Promarketing

Budaya

CEO

Opini

Foto

Karikatur

Komentar Anda

Tentang SH

### Karyawan Vico Indonesia Memperjuangkan Hak

Redaksi Yth,

Dunia ketenagakerjaan masih diliputi awan kelam. Sering terjadi tindakan kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan terhadap para karyawan tanpa mendapat sanksi hukum.

Buktinya, untuk sekadar memperjuangkan hak normatif saja masih jauh panggang dari api. Contoh nyata, seperti apa yang dialami oleh dua orang mantan karyawan Vico Indonesia yang mengajukan persoalan selisih penghitungan hak normatif dari para karyawan yang pensiun tahun 1997, 1998, 1999, dan Januari 2000 kepada kami, Konsorsium untuk Transparansi Informasi Publik (KUTIP).

Hal itu mencakup uang transportasi, uang perumahan, ditambah sisa masa kerja (sesuai Permen No. 03/ 1996 , Pasal 24 dan Pasal 1 huruf L; serta Peraturan Pertamina No. 095/C.0000/94-S8). Padahal, tahun lalu telah disepakati bersama antara mantan karyawan Vico Indonesia, Komisi E DPRD Provinsi Kalimantan Timur, dan Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kalimantan Timur pada 17 Desember 2003 untuk mengusulkan dilakukan kajian hukum atas persoalan penyelesaian purwakarya dipercepat sukarela (PDS).

Kedua orang mantan karyawan Vico, Djamaluddin A. dan Mardjon Lubis telantar di Jakarta dalam rangka mengurus selisih dana pensiun dini yang dilakukan sejak 1997, 1998, 1999, dan Januari 2000. Mereka mewakili 189 orang .

Mereka berharap klarifikasi dana bantuan dari BP- Migas yang telah dijanjikan oleh Dr. Rekso Ageng (Kader PDIP), sub Komisi VII DPR RI, dan ternyata hanya berisi janji gombal dengan ucapan yang berulang kali terdengar, "akan mempertemukan" wakil karyawan dengan pihak Pertamina.

Kasus penyelesaian PDS yang dialami oleh 189 orang itu ternyata menyimpan sisi gelap dalam menghitung hak normatif yang seharusnya mereka terima. Padahal kedua orang perwakilan tersebut telah 2 bulan tinggal di Jakarta demi menyelesaikan selisih penghitungan hak pensiun mereka oleh pihak manajemen Vico Indonesia. Mereka terlunta-lunta dengan kondisi yang memperhatikan dari segi fisik maupun psikis.

Apakah ada capres-cawapres yang peduli dengan mereka?

KUTIP setelah mempelajari kasus mantan karyawan Vico Indonesia menilai telah terjadi konspirasi tingkat tinggi yang melibatkan berbagai pihak. Belum lagi adanya bukti telah terjadi tindakan diskriminatif yang dilakukan oleh Kapolda Kaltim yang dialami oleh bekas karyawan malang tersebut.

Melihat semua itu, KUTIP berkesimpulan, demi membuat segala informasi menjadi transparan, kasus ini sangat ideal dimajukan dalam upaya gugatan hukum ke pengadilan. Untuk itu, KUTIP menyiapkan Tim Bantuan Hukum yang akan dikoordinasikan oleh JJ. Amstrong Sembiring, SH. demi mencapai keseimbangan dalam tataran sosial dan hukum di

tengah masyarakat. Kepada siapapun yang bersimpati dengan kasus ketenagakerjaan, silakan menghubungi kami via telepon 0817 145 093 atau mengirim surat ke PO Box 3454 Jakarta 10034.

Hans Suta Widhya  
Direktur Eksekutif  
KUTIP

Ke hal.11, kontak pembaca

Copyright © Sinar Harapan 2003



Home | Koran | Provinsi | Arsip |

BERITA UTAMA  
EKONOMI SYARIAH  
EKONOMI/BISNIS  
GERAI  
KALAM JABAR  
KALAM JADEBÖTABEK  
LUAR NEGERI  
NASIONAL  
OLAHRAGA  
PEMILU 2004  
SELULER  
SUPLEMEN

## ■ KOLOM

[Analisis  
Dari Kami  
Hikmah  
Ihwal  
Opini  
Refleksi  
Resonansi  
Suarapublika  
Tajuk  
wawancara](#)

## ■ REHAT

**KPU Jatim tunda proses penghitungan ulang**  
Siapa tahu ada yang ingin jumlah suaranya diubah

**Hasil sementara, Hamzah-Agum kalah di semua provinsi**  
Bukan karena terpengaruh hasil survei lho

## Koran » Suarapublika

 [Sampaikan kepada rekan](#)
 [Cetak berita ini](#)

Senin, 28 Juni 2004

**VICO INDONESIA****Telah Membayar Hak Mantan Pekerja**

Menanggapi pemberitaan dalam rubrik Kontak Pembaca, *Republika* tanggal 28 Mei 2004, dengan ini kami sampaikan penjelasan sebagai berikut: Sdr. Djamaluddin dan Sdr. Mardjon Lubis adalah sebagai bagian dari mantan pekerja VICO Indonesia yang telah berhenti melalui program purnakarya dipercepat sukarela (PDS) tahun 1997. Selain itu, ada juga sebagian pekerja yang berhenti secara sukarela dari VICO Indonesia pada akhir 1999 dan awal 2000 melalui Mutual Agreement Termination (MAT).

VICO Indonesia telah membayarkan semua hak pekerja termasuk pesangon berdasarkan acuan yang berlaku pada waktu itu; paket pembayaran PDS atau MAT, yang jumlah pembayarannya melebihi ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Para mantan pekerja telah menerima pembayaran tersebut dan menyatakan di atas meterai bahwa telah menerima pesangon serta menyatakan dan menjamin bahwa baik sekarang maupun di kemudian hari tidak akan mengajukan tuntutan atau gugatan dalam bentuk apa pun terhadap VICO Indonesia, termasuk pegawai dan wakil-wakilnya, begitu pula dengan perhitungan uang pembayaran pesangon. Munculnya masalah ini lagi menunjukkan bahwa mantan pekerja tersebut telah mengingkari pernyataannya sendiri.

Meskipun demikian, dengan itikad baik, VICO Indonesia beberapa waktu yang lalu telah bersedia melakukan beberapa kali pembahasan mengenai tuntutan mantan pekerja tersebut di atas, melalui fasilitas serta mekanisme peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pertama, penyelesaian berdasarkan peraturan perundang-undangan, yaitu bipartit internal VICO Indonesia dan kemudian melibatkan Pertamina dan BPPKA yang sekarang menjadi BP Migas, melalui perantara Disnakertrans Kaltim, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang pada intinya menyatakan bahwa "program PDS 1997, MAT 1998 dan MAT Januari 2000 telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan hubungan kerja dengan segala akibatnya dinyatakan telah selesai.

" Kedua, penyelesaian melalui DPRD Kaltim dan Komisi VII DPR RI. Karena secara hukum VICO dianggap telah memenuhi kewajibannya, merekomendasikan penyelesaian melalui *community development*, program kerja sama antara VICO Indonesia dengan Pemprov Kaltim. Karena akhirnya program tersebut ditolak oleh mantan pekerja, program tersebut dikeluarkan dari program tahunan. Sehubungan dengan hal tersebut, Wakil Gubernur Kalimantan Timur mengeluarkan surat yang intinya mempersilakan pihak yang tidak puas untuk meneruskan penyelesaian melalui pengadilan. Ketiga, penyelesaian melalui advokasi. Sebagian mantan pekerja pernah menggunakan jasa pengacara/*law firm* yang berkedudukan di Jakarta yang mengirimkan dua kali somasi ke VICO

## ■ BERITA

• Amien

• Penduk Golput Kedua

• Wiranta Tertant

• Mega d Imbang

• Daniel: Tangan

• Terpida akan M

• Penghit Pemilu Juta

• Akibat Rugi R

• SBY-M Putar

• Polisi M Temuai peleda

Indonesia. Setelah kedua somasi tersebut direspon dengan penjelasan yang dilengkapi dengan data terkait, pengacara tersebut tidak melanjutkan lagi langkahnya.

**Lies Tjokro**  
PR Department Head

**MA**  
Keluhan Soal Biro Umum

Kejadian ini berawal dari kedatangan saya ke Mahkamah Agung Republik Indonesia pada hari Rabu tanggal 2 Juni 2004 dalam rangka mengajukan surat permohonan. Hal tersebut ditujukan kepada Kepala Biro Umum MA RI dengan tembusan Pan/Sekjen MA RI yang berisi tentang Permohonan Surat Pengantar untuk saya agar dapat mengakses data MA yang sudah lama (Putusan Yurisprudensi dan MA RI No 27/K/AG/1983) dan kini sudah berada di Arsip Nasional RI.

Pada hari Senin tanggal 7 Juni 2004 saya mendatangi lagi Pak Joko bagian Tata Usaha di Mahkamah Agung RI dan diberitahu bahwa surat tersebut sudah diterima oleh Biro Umum MA RI pada lima hari yang lalu, Rabu tanggal 2 Juni 2004. Pada hari Senin itu juga saya langsung mendapat konfirmasi dari Ibu LS, staf di Biro Umum MA RI bahwa surat tersebut sudah beberapa hari yang lalu di meja Kepala Biro Umum MA RI. Kurang lebih dua hari kemudian saya mendatangi lagi ibu LS, "Saya belum tahu tentang kapan turunnya atau diizinkan surat pengantar untuk Bapak, tapi beberapa hari lagi Kepala Biro Umum MA akan ke luar kota.

" Sejak 2 Juni 2004 hingga tanggal 21 Juni 2004, saya sudah empat kali bolak-balik ke MA dan dua kali telepon ke Ibu LS dan mendapat alasan-alasan yang sangat klise untuk mengulur waktu. Saya ingin mengetuk hati nurani Bapak Abon, SH, Kepala Biro Umum MA RI dan Ibu LS, "Apakah Anda tipe pejabat yang biasa melayani rakyat atau terbiasa dilayani oleh rakyat?" dan "Apabila Sdr Ahyar dari kantor Pengacara Ahyar SH dan Rekan yang beralamat Jl Enim R No 146E MA RI yang sudah keluar dua puluh satu (21) tahun yang lalu dengan No 27/K/AG/1983 sebagaimana di dalam Dupliknya tertanggal 22 April 2004 pada perkara No 061/Pdt.G/2004/PA.JP, tentunya ia (Ahyar, SH) atau proses mendapatkannya dari siapa pun harus berujung kepada prosedur yang sama seperti saya.

" Kenapa diri saya diulur terus waktunya dan sepertinya terkesan hendak ditolak hanya untuk sebuah surat pengantar ke Arsip Nasional RI, sebaliknya orang lain bisa mendapatkan salinannya (fotokopinya)? Apa tindakan konkret dari para pimpinan MA RI bila pihak Arsip Nasional RI sebelum ini tidak pernah menerima Surat Pengantar dari MA RI untuk memberikan salinan (fotokopi) tentang hal tersebut di atas, tetapi bisa berada pada orang luar, bagaimana, kenapa, dan di mana letak kebocoran data yurisprudensi dari MA RI?

**Asmed Aldryan, SE**  
Mahasiswa Semester IV Pasca Sarjana UMJ  
Program Magister Studi Islam Konsentrasi Eksekusi Islam  
Jl Kapten Tendean Raya 25 E, Jakarta

© 2003 Hak Cipta oleh Republika Online  
Dilarang menyalin atau mengutip seluruh atau sebagian isi berita tanpa ijin tertulis dari Republika



VICO Indonesia

## NEWS CLIPPING

EXTERNAL RELATIONS &amp; COMDEV DEPARTMENT

NEWSPAPER / MAGAZINE / WEB : KALIMATI POST / ~~INDONESIA~~

DATE PUBLISHED : SELASA, 21 DESEMBER 2004 PAGE : 11

## Produksi Gas VICO Indonesia 850 MMscfd

SETIAP harinya VICO Indonesia memproduksi gas sekitar 850 MMscfd (*million standard cubic feet*). Sedangkan minyak sekitar 12 ribu barel dan kondensat sekitar 15 ribu. Hasil tersebut diperoleh dari empat sumber produksi yang dimiliki VICO Indonesia,



FOTO: MUKHLAN SYAHRI  
Surya Safari

masing-masing Mutiara Asset, Badak Asset, Nilam Asset dan Sumberah Asset. Namun produksi gas paling banyak ada di Nilam Asset yang

mencapai 510 MMscfd (*million standard cubic feet / day*) dan di Badak Asset yang mencapai produksi 280 MMscfd.

Angka produksi di VICO Indonesia diungkapkan Lead Government Relations & Internal Communication VICO Indonesia Rudi H Marbun dalam press gathering yang diikuti beberapa wartawan di Hotel Grand Victoria Jumat (17/12) lalu. Kegiatan tersebut selain untuk menjalin hubungan dengan kalangan media massa juga dimaksudkan untuk memperkenalkan kegiatan VICO Indonesia selama ini.

Di sela jeda pertemuan, External Relations & Community Development Manager, Surya Safari, mengatakan kandungan gas, minyak dan kondensat di wilayah operasional VICO Indonesia memang cukup besar. Kontrak VICO Indonesia katanya akan berakhir pada tahun 2018. "Sekalipun kontrak habis kandungan gas, minyak dan kondensat di wilayah operasional VICO Indonesia masih cukup besar. Diperkirakan masih sekitar 30 sampai 40 ribu BOE (Barel Oil Equivalent, Red)," papar Surya.

Sementara menyangkut perkembangan sumur pengeboran gas dan minyak, Surya mengatakan saat ini memang ada sekitar 500 sumur. VICO Indonesia katanya, selalu melakukan pengembangan dan observasi, sehingga sumur yang sudah tak berproduksi lagi bisa digantikan dengan sumur yang baru.

Ditanya tentang adanya kandungan gas, minyak dan kondensat di daerah lain seperti Samarinda, Surya mengatakan memang ada. Namun kebanyakan kata-

nya, masih berupa sumur tak aktif, sumur yang tak ekonomis atau menelan biaya tinggi bila diproduksi. "Hal itu diketahui berdasarkan studi regional pada tahun 1992 lalu," tambahnya.

Selain menyampaikan profil perusahaan, dalam pertemuan itu juga disampaikan peranan VICO Indonesia terhadap pelestarian lingkungan hidup yang disampaikan Site Rehabilitation VICO Indonesia Superintendent, Benny Deton. (ran)

Clipped by: Bastian/Indah

## NEWS CLIPPING

EXTERNAL RELATIONS &amp; COMDEV DEPARTMENT

NEWSPAPER / MAGAZINE / WEB: ~~KALIMANTAN~~ TRIBUN KALTIM/

DATE PUBLISHED

SELASA, 21 DESEMBER 2004

PAGE: 13

## Panggil Disnakertrans dan Aloysius Tukan

### ◆ Dewan Ingin Pesangon Eks Karyawan VICO Tuntas

Samarinda, *Tribun* - Komisi V DPRD Kaltim akan memanggil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kaltim dan Disnakertrans Kukar terkait penyelesaian tuntutan uang pesangon bagi 219 eks karyawan bagian sekuriti PT Virginia Indonesia Company (VICO), 6 Januari 2005 nanti. Dewan juga akan mengajak ahli hukum Aloysius Tukan.

Demikian dikemukakan Ketua Komisi V DPRD Kaltim Martinus F Tennes di Samarinda, Senin (20/12) menyampaikan hasil rapat internal Komisi V pekan lalu. Seperti diketahui, masalah tuntutan yang sudah menahun itu hingga kini belum juga selesai. Kasus ini sebelumnya pernah ditangani anggota DPRD periode lalu, ketika sebagian keluarga eks sekuriti itu nekad menginap berhari-hari di emperan gedung dewan di Karang Paci, Samarinda.

"Inisikap dewan untuk menyelesaikan soal pembayaran pesangon eks karyawan sekuriti Vico, karena ada perbedaan hitungan pembayaran uang pesangon antara Aloysius Tukan SH sebagai ahli hukum DPRD Kaltim dengan Disnakertrans Kaltim," ungkap Martinus kepada *Tribun*.



Martinus F Tennes

Rapat internal komisi pekan lalu menghasilkan beberapa kesimpulan, di antaranya me-

lanjutkan penyelesaian tuntutan eks karyawan sekuriti VICO. Untuk menuntaskan tuntutan tersebut, sebenarnya sudah pernah dicapai kesepakatan antara VICO dengan eks karyawan disaksikan dewan dan Disnakertrans.

Namun, pembayaran belum bisa dilaksanakan karena masih ada perbedaan penghitungan besarnya uang pesangon yang harus dibayar VICO, antara Disnakertrans dengan Aloysius Tukan. Karena itu dewan akan kembali memfasilitasi keduanya.

● Bersambung hal 23

### Sebagian Terima Rp 100 Juta

**A**HLI hukum yang ditunjuk DPRD Kaltim Aloysius Tukan yang dihubungi terpisah mengatakan, seharusnya permasalahan ini sudah selesai. Sebelumnya telah terjadi kesepakatan antara pihak VICO, Disnakertrans Kaltim, Disnakertrans Kukar dan DPRD Kaltim, 19 Agustus 2004 untuk melakukan penghitungan ulang pembayaran uang pesangon.

"Seharusnya Disnaker Kukar melakukan penghitungan ulang pembayaran pesangon, sebab Disnakertrans Kaltim telah mengalihkan ke Kukar. Sayangnya, Disnakertrans Kukar malah mengeluarkan putusan baru yang bukan penghitungan ulang. Itu keliru dan saya baca di koran, katanya tidak ada penghitungan, itu berarti sudah melanggar kesepakatan tanggal 19 Agustus 2004 lalu," papar Tukan kepada *Tribun*.

● Bersambung hal 23

## Panggil Disnakertrans dan Aloysius Tukan

● Sambungan hal 13

Dalam pertemuan nanti akan dibahas dua hal yakni pesangon pegawai satpam dan para karyawan pensiun dini.

"Sebenarnya ada dua permasalahan, selain masalah pesangon eks sekuriti Vico, juga ada yang menuntut karyawan pensiun dini yang katanya ada yang dilupakan pem-

bayarannya. Masalah ini sudah pernah dimediasi ke DPR RI tahun 2002 lalu. Dan masalah ini harus segera diselesaikan," tegas Martinus. (bud)

### Sebagian Terima Rp 100 Juta

● Sambungan hal 13

Sementara itu, Kepala Disnakertrans Kukar M Nasir Umar, mengatakan, kesepakatan 19 Agustus 2004 lalu memang bukan untuk mengiut ulang pembayaran pesangon, melainkan mencari formula dasar perhitungan itu.

"Kalau misalnya ada yang kurang dengan penghitungan itu, barulah perusahaan akan membayar," jelasnya.

Menurut Nasir, sebagian eks karyawan sekuriti sebenarnya sudah menerima pembayaran dari VICO.

Mereka juga telah menyetujui jumlahnya. Tidak kurang

dari 100 orang yang sudah menerima uang itu. Tapi berapa persisnya ia tidak tahu.

"Mereka sudah ada yang menerima uang pesangon. Besarnya sangat bervariasi. Ada yang terima Rp 80 juta, Rp 90 juta sampai Rp 100 juta per orang berdasarkan tabel masa kerja," terang Nasir. (bud)



VICO Indonesia

# NEWS CLIPPING

## EXTERNAL RELATIONS & COMDEV DEPARTMENT

NEWSPAPER / MAGAZINE / WEB :

SAMARINDA POS ONLINE

DATE PUBLISHED

MINGGU, 9 JANUARI 2005

PAGE :

Maunya Komisi I dan V Bisa Tuntaskan - Samarinda Pos Online

Page 1 of 1



Home Redaksi Contact Us Buku Tamu Index Berita

Selasa

Berita Kaltim

Minggu, 9 Januari 2005

### Maunya Komisi I dan V Bisa Tuntaskan

#### Mengurai Benang Kusut Mantan Karyawan Vico

SAMARINDA. Permasalahan mantan karyawan Vico bak benang kusut. Mereka berharap masalah ini cepat selesai. Sehingga dengan komposisi dewan anyar, mereka berharap campur tangan Komisi I dan V DPRD Kaltim dapat mengurai benang kusut permasalahan tersebut. Karena masalah ini hampir terkatung-katung 3 tahun lamanya.

Akar masalahnya, kata Koordinator Mantan Karyawan Vico PDS (Purnakarya Dipercepat Sukarena) Djamaluddin A, tertetak pada tunjangan tetap. Ini merupakan hak normatif mantan karyawan yang tidak dibayarkan seluruhnya ketika pensiun.

"Permasalahan jadi kian ruwet, ketika ini menyangkut dana besar yang dipermasalahkan dan ada oknum dari pihak terkait yang diharapkan menyelesaikan malah ikut arus, ikut-ikutan mempermasalahkan. Sementara peraturan yang menjadi dasar belum dikaji," ujarnya dalam siaran pers.

Pertemuan yang dimediasi DPRD Kaltim telah menelurkan kesepakatan, tapi diingkari tanpa sanksi. Jika begini terus akan sia-sia, karena kata kunci tertak pada ada lidak ketegasan yang diberikan, jika salah satu pihak melakukan pengingkaran.

"Usulan kami, agar dibentuk pansus (panitia khusus) atau tim kajian hukum, sampai saat ini tidak pernah terbentuk. Karena tanpa mengkaji peraturan-peraturan yang menjadi alasan mantan karyawan menuntut dan perusahaan Vico tetap ngotot mencari banyak cara untuk menolak atau mengakui hak normatif yang harus dibayar dalam unsur pesangon ini perlu dipertanyakan," katanya.

Makanya, langkah-langkah yang diambil komisi I dan V DPRD Kaltim periode ini untuk membahas masalah mantan karyawan Vico PDS, perlu mendapat dukungan Disnaker dan bukan sebaliknya.

Masuknya praktisi-praktisi hukum publik yang duduk di komisi I, seperti Herry Tombeng, Dahri Yasin dan Zuikifli Alkaf diharapkan dapat mengkaji permasalahan ini melalui segi hukum. Ini menjadi angin segar dalam penegakkan hukum di Kaltim.

"Harapan kami, mantan karyawan Vico PDS tahun 1997-2000 agar DPRD Kaltim, Pemprov Kaltim sebagai mediator atau fasilitator yang independent, dapat tegas menentukan sikap dan memberikan sanksi kepada yang melanggar kesepakatan yang telah dibuat," ucapnya. (ama)

[ Kembali ] [ Atas ]

- » Utama
- » Kriminal
- » Peristiwa
- » Hukum
- » Kriminal Kaltim
- » Selebriti & Hiburan
- » Kaltim
- » Gerbang Dayaku
- » Metropolis
- » Samarinda
- » Blok M
- » Eskul
- » Olahraga
- » Supersport
- » Ekonomi

- » Griya Property
- » Dapur
- » Wanita
- » Mistik Klenik
- » Otomotif
- » Trend
- » Teknologi
- » Kesehatan

## Banner

- » Redaksi
- » Iklan LOWONGAN
- » Bujur-Bujur
- » Ombudsman
- » Uncul

Sen

Se

Ni

Kalt

» TN

» da

» Se

» Tr

» Tu

» Ru

» Po

» Ra

» Na

» Ja

» Ba

» Di

» Me

» Pe

» So

» ya

» Ja

» Ba

» DP

» Ta

» Ba

» Ku

» Me

» De

» Pe



VICO Indonesia

# Andi Harun: Vico Memang Agak Mucil

## ◆ Eks-Karyawan Tetap Tuntut Pesangon

Samarinda, *Tribun* - Sekitar 50 orang eks-karyawan sekuriti PT Virginia Indonesia Company (Vico) kembali mendatangi gedung DPRD Provinsi Kaltim, Senin (17/1). Mereka mempertanyakan perbedaan penghitungan pembayaran uang pesangon 219 eks-karyawan. Dalam melakukan aksinya ini, Amin--seorang eks-karyawan--sempat bersitegang dengan Andi Harun, Wakil Ketua DPRD Kaltim.

Ketegangan itu terjadi setelah puluhan eks karyawan sekuriti PT Vico berada di gedung A DPRD Kaltim, tempat ruangan pimpinan DPRD Kaltim. Mereka meminta kejelasan persoalan pembayaran pesangon yang secara hitungan ada perselisihan antara kuasa hukum yang disewa DPRD Kaltim Aloysius Tukan SH dengan pihak Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) Kaltim dan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Saat itu, pimpinan DPRD Kaltim Soehartono Soejipto, Khairul Fuad, Andi Harun, dan Aloysius Tukan SH, tengah membahas persoalan ini untuk mencari solusi terkait perbedaan perhitungan pembayaran pesangon, di ruang ketua dewan. Namun puluhan eks karyawan sekuriti PT Vico membuat gaduh suasana dengan berteriak.

Wakil Ketua DPRD Kaltim, Andi Harun, yang ikut membahas untuk mencari solusi, keluar dari ruangan untuk menenangkan puluhan eks karyawan yang membuat gaduh. Tiba-tiba, Amin, eks-karyawan sekuriti melemparkan topinya ke lantai dan berteriak-teriak. Melihat perilaku Amin yang kurang sopan, Andi yang semula hendak menenangkan massa akhirnya terpancing.

"Ini gedung pemerintah! Anda harus tahu diri dan tidak



TRIBUNSIAN KARNANSA

RANGKUL - Wakil Ketua DPRD Kaltim Andi Harun tampak merangkul eks-karyawan sekuriti Vico. Sebelumnya, mereka sempat bersitegang. DPRD Kaltim akhirnya menyepakati akan menanggung biaya akuntan publik untuk menyelesaikan permasalahan pembayaran pesangon.

perlu berteriak-teriak," kata Andi dengan nada tinggi.

Beberapa eks-karyawan sekuriti juga sempat emosi. Selain Amin yang terlihat emosi, Urbanus yang tercatat sebagai eks karyawan sekuriti PT Vico selama 16 tahun juga terlihat emosi. "Karena tidak ada tanggungjawab dari dewan, ini sudah lebih dari setahun. Ini masalah hak, dan uang pesangon kami," kata Urbanus, usai dileraikan teman-temannya.

Meski ketegangan tidak menimbulkan bentrokan fisik, akhirnya Andi Harun duduk bersama puluhan eks karyawan sekuriti PT Vico yang menuntut pembayaran pesangon. Bahkan pihak dewan berjanji dalam memfasilitasi permasalahan

perselisihan pembayaran pesangon antara eks karyawan sekuriti dengan Vico akan menyewa akuntan publik untuk mengurus perhitungan perselisihan pembayaran pesangon.

"Saya mohon maaf, tadi agak terpancing. Karena adanya pelemparan topi dan ada yang berteriak-teriak ketika kami dengan pimpinan dewan dan Pak Aloysius Tukan mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan ini. Kita selama ini bersungguh-sungguh, dan kita ini hanya memfasilitasi saja. DPRD bersungguh-sungguh tetapi karakter perusahaan Vico agak berbeda. Istilah orang Banjar, agak *mucil* (susah diatur, *red*)," tutur Andi dihadapan puluhan eks karyawan se-

kuriti PT Vico.

Lebih jauh Andi mengatakan, pihak DPRD Kaltim siap menanggung biaya untuk menyewa akuntan publik untuk menyelesaikan perselisihan perhitungan pembayaran pesangon karyawan PT Vico. "Kita akan tanggung biaya untuk bayar akuntan publik. Pak Aloysius akan kita perpanjang kontraknya sebagai kuasa hukum yang ditunjuk dewan. Jadi nanti yang menentukan akuntan publik, dari Pak Aloysius dan pihak karyawan. Silakan Anda pilih akuntan publik yang handal dan profesional serta independen," jelas Andi, yang mengakhiri pertemuan itu dengan saling bermaafan. (bud)



VICO Indonesia

## NEWS CLIPPING

EXTERNAL RELATIONS &amp; COMDEV DEPARTMENT

NEWSPAPER / MAGAZINE / WEB : TRIBUN KALTIM

DATE PUBLISHED

KAMIS, 17 FEBRUARI 2005

PAGE : 24

Kamis, 17 Februari 2005

# Vico Kurangi Ratusan Karyawan

- Produksi Gas Terus Menurun
- Dalam dua tahun berkurang 500 karyawan
- Tawarkan pensiun dini

Samarinda, *Tribun* - Penurunan kapasitas produksi gas Vico Indonesia yang terjadi setiap tahunnya berdampak pada pengurangan jumlah karyawan perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara itu. Dalam dua tahun terakhir, jumlah karyawan Vico sebanyak 1.700 orang terus dikurangi menjadi 1.200 orang pada 2005 ini.

"Dalam dua tahun itu terjadi pengurangan sekitar 250 karyawan setiap tahunnya. Ini ka-

rena terjadi pengurangan produksi gas kami," ujar Surya Safari, Manager Community and Government Relation Vico Indonesia, kepada wartawan usai melakukan mempresentasikan program *community development* (comdev) di kantor gubernur Kaltim, Rabu (16/2).

Menurut Surya, pengurangan karyawan setiap tahunnya tidak dipatok dalam jumlah tertentu. Sebab mekanisme yang dipergunakan pihak manajemen Vico dengan cara negosiasi kepada karyawan yang ingin berhenti. Dalam hal itu, ditambahkan Surya, pihak perusahaan terlebih dahulu menawarkan pensiun dini kepada karyawan yang ingin pensiun dini. "Kita tawarkan kepada karyawan yang mau pensiun dini. Kalau mereka mau, ya kita pensiunkan. Kita tidak memperlakukan PHK, kita pilih pensiun dini ini dengan cara suka-



Surya Safari

rela," tuturnya.

Langkah rasionalisasi nampaknya tidak bisa dihindari. Sebab penurunan produksi gas VICO jelas berdampak pula pada penurunan volume pekerjaan yang ada. Surya mengatak-

an, saat ini produksi gas Vico hanya berkisar 750-800 juta MCMF setiap harinya. Jumlah itu lebih kecil dari produksi Vico pada tahun-tahun sebelumnya.

"Produksi gas Vico memang terus mengalami penurunan," kata Surya.

Kapasitas produksi itu akan terus menurun hingga akhir kontrak penambangan Vico pada 2008. Menyadari hal itu, pihak manajemen mencoba untuk mencari peluang baru non-gas sebagai penyangga kehidupan ekonomi masyarakat sekitar tambang. Surya mengatakan, telah mengalihkan perhatian warga sekitar dari ketergantungan atas *multiplier effect* perusahaan kepada usaha perikanan dan pertanian.

Perusahaan telah membuka sejumlah tambak di Muara Badak, Samboja, Anggana, dan Muara Jawa, dalam program comdev perusahaan itu. (ptr)

## Dana Comdev untuk Tutupi Kekurangan APBD?

**P**ENURUNAN APBD Kaltim mencapai Rp 900 miliar lebih pada 2005 membuat pemerintah berpikir keras mencari dana pengganti. Setelah wacana menarik retribusi batubara oleh Ketua DPRD Kaltim Soehartono Soedjipto, kini ide lain dimunculkan Asisten II Setdaprov Kaltim, Nusyirwan.

Ia mengutarakan, salah satu solusi agar pembangunan tetap berjalan baik adalah dengan membangun kemitraan antara perusahaan pertambangan dan masyarakat, melalui program *community development* (comdev). Selama ini perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan dana bagi pengembangan masyarakat sekitar tambang yang dikenal dengan comdev.

Dana itu merupakan kompensasi atas dampak lingkungan, ekonomi dan sosial yang ditimbulkan perusahaan pertambangan bagi masyarakat sekitar. Masalahnya menjadi rumit, karena pemerintah tidak pernah menghitung dampak yang ditimbulkan oleh

penambangan itu secara materil. Akibatnya perusahaan secara bebas menentukan besarnya dana comdev kepada masyarakat sekitar plus tidak ada indikator yang baku berhasil tidaknya sebuah program.

"Pemerintah tidak membuat indikator, karena yang membuat indikator itu perusahaan masing-masing," kata Nusyirwan usai menghadiri presentasi program comdev PT Vico Indonesia di kantor gubernur Kaltim, Rabu (16/2).

Meski demikian, Nusyirwan optimis program comdev bisa diandaikan untuk menutupi kekurangan dana Rp 900 miliar di APBD Kaltim 2005. Tentu saja sikap optimis itu harus diimbangi dengan realitas yang terjadi dengan program comdev di sejumlah perusahaan. Karena dana comdev yang dialokasikan perusahaan, tidak saja untuk program pengembangan masyarakat, tapi juga untuk sewa rumah pejabat, biaya operasional tim pembebasan lahan, biaya keamanan perusahaan, dan menjamu

tamu luar yang datang.

Di Kaltim Prima Coal (KPC) misalnya, dana comdev yang dialokasikan kepada masyarakat tidak mencapai 30 persen dari dana lima juta dolar AS. Demikian pula dengan Vico, dana comdev Rp 5 miliar yang merupakan hak masyarakat sekitar tambang sebagian dipakai untuk menjamu tamu dan kebutuhan lainnya.

Tapi bagi Nusyirwan, kendalanya ada pada komunikasi. Jika komunikasi dengan perusahaan baik, maka perusahaan pun akan memberi prioritas pada dana pengembangan masyarakat (comdev). "Contohnya Vico berhasil mengelola dana bergulir sebesar Rp 600 juta dan kembali dalam keadaan baik, tidak ada yang macet," ujarnya.

Cara pandang tentang comdev memang harus didiskusikan secara bersama antara pemerintah, masyarakat dan perusahaan itu sendiri, terutama setelah comdev dijadikan alternatif untuk mengganti kekurangan dana pembangunan pada APBD. (ptr)

## Klarifikasi VICO



Surya Safari

SEHUBUNGAN dengan berita yang dimuat oleh *Tribun Kaltim* pada halaman Kaltim Etam, Kamis (17/2) lalu, berjudul "VICO Kurangi Ratusan Karyawan" dengan ini kami sampaikan klarifikasi dari maksud berita yang seharusnya:

1. Acara Rabu (16/2) di Kantor Gubernur Kaltim adalah acara presentasi dari VICO Indonesia tentang profil perusahaan, program Community Develop-

ment tahun 2005 serta beberapa permasalahan yang dihadapi VICO Indonesia yang berhubungan dengan kegiatan operasi migas di wilayah Kaltim.

2. Informasi yang kami berikan dalam acara *press conference*, khususnya yang berhubungan dengan efisiensi sesuai dengan produksi VICO yang menurun adalah berupa pengurangan pegawai VICO Indonesia adalah informasi yang berkaitan dengan adanya Program Pensiun Dini (PSD) pada tahun 1997 dan tahun 2000 lalu sudah diselesaikan melalui aturan perundangan yang berlaku, ditambah dengan yang secara alamiah pensiun tanpa diganti.

3. Sedangkan yang kami maksudkan mengenai efisiensi dari sisi lainnya adalah penyiapan karyawan mitra kerja/kontraktor VICO Indonesia (bukan pegawai VICO Indonesia) yang habis masa kontraknya akibat dari menurunnya volume pekerjaan yang ada, untuk berpartisipasi dalam kegiatan *community development* dalam pertanian, perke-

bunan dan pertukangan. VICO juga memberi bantuan kepada Pemda agar tenaga yang sudah terlatih baik di VICO ini bisa disiapkan untuk menjadi TKI. Selain untuk menambah devisa juga untuk mengurangi jumlah pengangguran jika memang tidak dapat dimanfaatkan oleh daerah sendiri.

4. Disamping klarifikasi dari berita tersebut di atas, kami juga ingin adanya ralat terhadap kesalahan menampilkan foto. Karena yang tertera adalah foto saudara Rudi H Marbun (Lead Gov. Rels. and Internal Comm.) yang seharusnya foto Surya Safari.

Demikian kami sampaikan klarifikasi dari berita tersebut di atas dengan harapan dapat menjelaskan maksud yang sesungguhnya untuk menghindari adanya salah penafsiran dari isi berita.

Surya Safari  
*External Relations and Community Development VICO Indonesia*



## *VICO Latih Kontraktor, Agar Bisa Mandiri*

Surya Safari: Kita Ingin Atasi Pengangguran

BALIKPAPAN-Perusahaan pertambangan di bidang minyak dan gas (migas), *Virginia Indonesia Company (VICO)* saat ini terus mengalokasikan dana *community development (comdev)* yang totalnya Rp5,4 miliar. Tetapi, perusahaan ini juga tak henti-hentinya untuk terus melatih tenaga kerja yang sudah terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena habis masa kontraknya.

*Manager External Relations & Community Development VICO Indonesia Surya Safari* menjelaskan, saat ini VICO sedang melakukan efisiensi sesuai dengan posisi produksi yang menurun. Salahsatunya, pengurangan pegawai. Langkah itu dilakukan lewat program Pensiun Dini Sukarela (PDS) pada tahun 1997 dan tahun 2000 lalu. "Tapi, semuanya sudah selesai melalui aturan perundangan yang berlaku. Ditambah pensiun alamiah tanpa diganti," jelas Surya kepada *Kaltim Post*.

Dalam konteks efisiensi kata Surya, saat ini dilakukan penyiapan karyawan mitra kerja (kontraktor) VICO Indonesia (bukan pegawai VICO Indone-

sia) yang habis masa kontraknya akibat dari menurunnya volume pekerjaan yang ada. Mereka, diajak untuk berpartisipasi dalam kegiatan *community development*. Misalnya saja, bidang pertanian, perkebunan dan pertukangan. "Tujuan kita, juga membantu mengatasi pengangguran. Dengan cara itu, minimal mereka yang sudah habis masa kontrak dapat bekerja di bidang lainnya karena keahlian yang didapat di masa pelatihan," tandas Surya didampingi stafnya Andin.

VICO ujarnya, juga meminta bantuan kepada pemerintah daerah agar tenaga yang sudah terlatih baik di VICO bisa disiapkan untuk menjadi TKI. Selain untuk menambah devisa juga untuk mengurangi jumlah pengangguran jika memang tak dapat dimanfaatkan oleh daerah sendiri.

Di VICO, saat ini ada sekitar 3.000 lebih kontraktor. Mereka ada yang dilatih welding dan tentu kemampuan itu jika nanti harus berakhir masa kerjanya bisa dimanfaatkan di tempat lain. (git)