

**KAJIAN PELAKSANAAN DAN DAMPAK PROGRAM
PENSIUN DINI ATAS PERMINTAAN SENDIRI
(Studi Kasus PT. 'X' November 2001 – Mei 2003)**

TESIS MAGISTER

Oleh

**Oktarina Heriyani
23401115**



**BIDANG KEKHUSUSAN MANAJEMEN INDUSTRI
PROGRAM STUDI TEKNIK DAN MANAJEMEN INDUSTRI
PROGRAM PASCA SARJANA
INSISTUT TEKNOLOGI BANDUNG
2003**

**KAJIAN PELAKSANAAN DAN DAMPAK PROGRAM
PENSIUN DINI ATAS PERMINTAAN SENDIRI
(Studi Kasus PT. 'X' November 2001 – Mei 2003)**



**Nama : Oktarina Heriyani
NIM : 23401115**



Pembimbing

(Dr. Ir. Joko Siswanto, MPA)

AL INSYIRAH

*Bukankah Kami telah melapangkan dadamu
dan Kami meringankan bebanmu yang berat
yang memberatkan punggungmu*

Dan Kami tinggikan namamu

*Maka sesungguhnya beserta kesukaran ada kemudahan
sesungguhnya beserta kesukaran ada kemudahan*

*Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan
kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh – sungguh
dan hanya kepada Tuhanmu hendaklah engkau berharap*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah – Nya sehingga tesis yang berjudul “Kajian Dampak dan Pelaksanaan Program Pensiun Dini Atas Permintaan Sendiri (Studi Kasus PT. ‘X’ November 2001 – Mei 2002) dapat penulis selesaikan. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk dapat memenuhi salah satu persyaratan kelulusan penulis dari Program Teknik dan Manajemen Industri Institut Teknologi Bandung.

Penyelesaian tesis ini, penulis tidak terlepas dari bantuan yang diberikan berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati dan rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

- Dr. Ir. Joko Siswanto, MPA, selaku pembimbing penulis dalam penyusunan tesis ini, atas bantuan, pengertian dan kesabarannya dalam membimbing penulis.
- Dr. Ir. Gunawan Tjahjono dan Dr. Ir. Herman Rahadian Soetisna, selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya untuk mengikuti seminar dan sidang tesis serta atas masukan – masukan yang telah diberikan dalam penyempurnaan tesis ini.
- Bpk. Suryo Kusumo, SE, Kadis Hub Tenaga Kerja PT. ‘X’, Bpk Rusman Rivai, SH Kabag Adm dan Hub Naker PT. ‘X’, Bpk Djusmadi Saleh, SH, Bpk Zaman SH, ibu Mei serta seluruh staf dan karyawan Departemen Tenaga Kerja PT. ‘X’.
- Seluruh staf pengajar S2 TMI – ITB yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis, staf aadnimistasi dan umum serta perpustakaan , pak engkus, pak entis, ibu wati dan seluruh karyawan S2 TMI-ITB.



ABSTRAK

Menurunnya efisiensi dan kinerja perusahaan akibat jumlah sumber daya manusia yang berlebih, merupakan salah satu permasalahan yang sering timbul di perusahaan, dimana perusahaan melakukan restrukturisasi organisasi dan *reengineering*. Untuk mengatasi masalah tersebut biasanya perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja massal terhadap pekerjanya. Pengakhiran hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan pekerja. PT. 'X' yang baru – baru ini melaksanakan program pengakhiran hubungan kerja massal yang dikenal dengan istilah "Program Pensiun Dini Atas Permintaan Sendiri (PADINI - APS)", diluar perkiraan banyak pekerja yang "tertarik" ikut program tersebut.

Tujuan penelitian yaitu mengajukan usulan perbaikan rancangan program pengakhiran hubungan kerja PADINI-APS yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam melakukan pengakhiran hubungan kerja secara massal terhadap pekerjanya.

Penelitian dilakukan berdasarkan studi kasus PT. 'X' dengan melakukan observasi, pengumpulan dokumen – dokumen, penyebaran kuesioner dan wawancara secara informal. Metoda pengolahan data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif (*frequency* dan *crosstab*) dan *content analysis*.

Hasil penelitian didapat bahwa komponen – komponen PADINI – APS yang ditawarkan perusahaan, hanya uang penghargaan dan kesediaan yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI - APS. Rasa ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya tidak mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS. Proses pelaksanaan program PADINI – APS PT. 'X' menimbulkan dampak bagi pihak – pihak terkait (pihak perusahaan, pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS, pihak pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS serta masyarakat sekitarnya) baik dampak positif maupun dampak negatif.

Usulan rancangan perbaikan program PADINI – APS yang diajukan yaitu pada proses penseleksian untuk menentukan pekerja mana yang diprioritaskan menjadi peserta program PADINI – APS. Dengan dikeluarkannya UU no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan maka diajukan usulan rancangan perbaikan dalam penentuan besaran komponen – komponen program PADINI – APS PT. 'X'.

ABSTRACT

The decrease of efficiency and performance as the result of the large number of employees is one of the problems that is often occurred in one company, especially when the company is doing an organizational restructurization and reengineering. To overcome the problem, sometimes the company does a mass dismissal on many of its employees. This is of course undesired by the employees. As a surprise, there is a large interest towards the program known as "Program Pensiun Dini Atas Permintaan Sendiri (PADINI – APS)", which is recently being done by PT. 'X'.

The purpose of this research is to give the suggestion and correction of the PADINI – APS program, and hopefully can give some input for the management in ending the employment relationship towards its employees.

The research is done base on the case study of PT. 'X' through some observations, document collections, questioners, and informal interviews. The data process uses the statistical descriptive method (frequency and crosstab) and content analysis.

Result shows that among the PADINI – APS components which are offered by the company, reward money and willingness are the only things that influence the employees interest towards this program. The employees unsatisfactory towards their job do not affect their interest of the PADINI – APS program. The process of this also gives some positive and negatif impacts to the company , the employees who join the PADINI – APS program, the employees who do not join this, and also the society around them.

The correction proposal of the PADINI – APS is proposed on the selection process to be the participants of the PADINI – APS program, to determine which employee is the prioritized candidate for this program. After the issue of UU no 13 / 2003 about employment, a correction proposal is proposed in the components determination of the PADINI – APS program in PT. 'X'.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR LAMPIRAN	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Pembatasan Masalah	5
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Hubungan Kerja	6
2.2 Pengkakhiran Hubungan Kerja	8
2.2.1 Istilah – Istilah Pengakhiran Hubungan Kerja	9
2.2.2 Bentuk – Bentuk Pengakhiran Hubungan Kerja	9
2.2.3 Prosedur Pengakhiran Hubungan Kerja	13
2.2.4 Peraturan – Peraturan Tentang Pengkakhiran Hubungan Kerja	17
2.3 Metoda Studi Kasus (Metoda Yin)	18
2.3.1 Metoda Yin	19
2.3.2 Metoda Longitudinal	24
2.3.3 Metoda <i>Cross Sectional</i>	24
2.4 Statistik Deskriptif	24
2.5 Content Analysis	25
2.6 <i>Sampling</i>	28
2.6.1 Teknik <i>Sampling</i>	28
BAB III METODA PENELITIAN	30
3.1 Studi Pendahuluan	32
3.2 Perumusan Masalah	33

Masyarakat Sekitarnya

BAB V	ANALISA DAN USULAN RANCANGAN PERBAIKAN PROGRAM PADINI - APS	99
5.1	Analisa Ketertarikan Pekerja Ikut Program PADINI – APS	99
5.1	Analisa dan Usulan Rancangan Perbaikan Program PADINI - APS	101
5.3	Analisa dan Usulan Rancangan Perbaikan Komponen – Komponen Program PADINI – APS PT. ‘X’	105
5.4	Dampak Pelaksanaan Program PADINI – APS	112
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	117
6.1	Kesimpulan	117
6.2	Saran Bagi Perusahaan	121
6.3	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	123
DAFTAR PUATAKA		124



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	KUESIONER PENELITIAN	
A.I	Kuesioner “Ketrarikan” Pekerja yang Ikut Program PADINI-APS	126
A.II	Kuesioner “Dampak” Pekerja yang Ikut Program PADINI – APS	130
A.III	Kuesioner “Dampak” Pekerja yang Tidakl Ikut Program PADINI - APS	132
A.IV	Kuesioner “Dampak” Masyarakat Sekitarnya	134
A.V	Kuesioner Wawancara Perusahaan	137
LAMPIRAN B	TABEL KECUKUPAN DATA	138
LAMPIRAN C	DATA MENTAH HASIL KUESIONER	
C.I	Data Identitas Responden yang Ikut Program PADINI - APS	140
C.II	Data Hasil Kuesioner Tertutup A.I	143
C.III	Data Hasil Kuesioner Tertutup A.II	155
C.IV	Data Identitas Responden yang Tidak Ikut Program PADINI - APS	161
C.V	Data Hasil Kuesioner Tertutup A.III	165
C.VI	Data Hasil Kuesioner Tertutup A.IV	169
LAMPIRAN D	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	173
D.VI	Tabel r Satu Sisi	180

LAMPIRAN E		
	E.I	Job Deskripsi 183
	E.II	Contoh Surat Permohonan 186
	E.III	Contoh Surat Pernyataan 187
LAMPIRAN F	HASIL PENGOLAHAN CROSSTAB	188
	F.II	Tabel Chi Square 208
LAMPIRAN G	USULAN KUESIONER "SELF ASSESMENT"	209
LAMPIRAN H	UJI RUNS	221

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Matriks Variabel Penelitian	38
Tabel 3.2	Skala Kuesioner	47
Tabel 4.1	Hak – Hak PADINI - APS	61
Tabel 4.2	Hasil Chi Square Crosstab Komponen – Komponen PADINI - APS	70
Tabel 4.3	Hasil Chi Square Crosstab Ketidakpuasan Pekerja Terhadap Pekerjaannya	77
Tabel 4.4	Perbandingan Harga Pokok Penjualan dan Biaya Adnistrasi dan Umum	89
Tabel 4.5	Perbandingan Biaya Adnistrasi dan Umum	90
Tabel 4.6	Perbandingan Harga Pokok Penjualan dan Biaya Adnistrasi dan Umum	91
Tabel 4.7	Perbandingan Biaya Adnistrasi dan Umum	92
Tabel 4.8	Perbandingan Harga Pokok Penjualan dan Biaya Adnistrasi dan Umum	92
Tabel 5.1	Komponen – Komponen Pengakhiran Hubungan Kerja	106
Tabel 5.2	Usulan Perbaikan Komponen–Komponen PADINI - APS	110
Tabel 5.3	Tabel Laba Bersih	114
Tabel 5.4	Tabel Produktivitas Perusahaan	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Tahapan Proses Penelitian	31
Gambar 3.2	Model Penelitian	36
Gambar 4.1	Prosedur PADINI – APS PT. ‘X’	57
Gambar 4.2	SOP – Program PADINI – APS PT. ‘X’	59
Gambar 4.3	Tingkat Ketertarikan Responden Terhadap Program PADINI – APS PT ‘X’	64
Gambar 4.4	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Penghargaan dan Kesediaan	64
Gambar 4.5	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Fasilitas Kesehatan Pensiun	64
Gambar 4.6	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Pesangon	65
Gambar 4.7	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Bantuan Cuti Kecil	65
Gambar 4.8	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Simpanan Koperasi	65
Gambar 4.9	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Manfaat THT	66
Gambar 4.10	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Manfaat Pensiun	66
Gambar 4.11	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Cuti Besar	66
Gambar 4.12	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Bantuan Program Perumahan	67
Gambar 4.13	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Biaya Ketempat Asal Melamar	67
Gambar 4.14	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Kompensasi Meninggalkan Rumah Dinas	68
Gambar 4.15	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap JHT Jamsostek	68
Gambar 4.16	Tingkat Kepentingan Responden	68

	Terhadap Cendera Mata		
Gambar 4.17	Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Pelatihan Kewirausahaan	69	
Gambar 4.18	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Gaji / Upah	72	
Gambar 4.19	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Kondisi kerja	72	
Gambar 4.20	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Perlakuan Perusahaan	73	
Gambar 4.21	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Penghargaan	73	
Gambar 4.22	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Kenaikan Pangkat	73	
Gambar 4.23	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Peluang untuk Maju	74	
Gambar 4.24	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Kesempatan Mengekspresikan Diri	74	
Gambar 4.25	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Hubungan Dengan Atasan dan Bawahan	75	
Gambar 4.26	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Jaminan Sosial	75	
Gambar 4.27	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Kebijakan Perusahaan	76	
Gambar 4.28	Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja	76	
Gambar 4.29	Dampak Positif yang Dirasakan Responden	79	
Gambar 4.30	Usaha yang Ditekuni Respdnen	79	
Gambar 4.31	Modal Atraktif Responden	79	
Gambar 4.32	Perkembangan Usaha Responden	80	
Gambar 4.33	Dampak Negatif yang Dirasakan Responden	80	
Gambar 4.34	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah Dasar	81	
Gambar 4.35	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan SLTP	82	

Gambar 4.36	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan SLTA	83
Gambar 4.37	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma Non Teknik	84
Gambar 4.38	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma Teknik	85
Gambar 4.39	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sarjana Non Teknik	85
Gambar 4.40	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sarjana Teknik	86
Gambar 4.41	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Magister Non Teknik	87
Gambar 4.42	Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Magister Teknik	88
Gambar 4.43	Jumlah Pekerja PT. 'X'	89
Gambar 4.44	Tingkat Kepuasan Responden	93
Gambar 4.45	Perkembangan Karir Responden	94
Gambar 4.46	Dampak Positif yang Dirasakan Responden	95
Gambar 4.47	Dampak Negatif yang Dirasakan Responden	95
Gambar 4.48	Tanggapan Responden Terhadap Program PADINI – APS PT. 'X'	96
Gambar 4.49	Dampak Positif Bagi Masyarakat Kota Palembang	96
Gambar 4.50	Dampak Positif Yang Dirasakan Responden	96
Gambar 4.51	Dampak Negatif Bagi Masyarakat Palembang	97
Gambar 4.52	Dampak Negatif Yang Dirasakan Responden	97
Gambar 4.53	Pengaruh Pelaksanaan Program Terhadap Perkembangan Usaha & Pendapatan Responden	97
Gambar 5.1	Usulan Rancangan Perbaikan SOP Program PADINI – APS Pt. 'X'	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tumbuh pesatnya industri di Indonesia, baik besar maupun kecil bukan berarti tanpa adanya permasalahan yang dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering timbul di perusahaan yaitu menurunnya efisiensi dan kinerja perusahaan akibat jumlah sumber daya manusia (sdm) yang berlebih di perusahaan dimana perusahaan melakukan restrukturisasi organisasi dan *reengineering*. Untuk mengatasi masalah tersebut biasanya perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap pekerjanya secara massal.

Pengakhiran hubungan kerja secara massal yaitu pengakhiran hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada suatu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pengakhiran hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad perusahaan untuk mengadakan pengakhiran hubungan kerja secara besar – besaran. Perusahaan sering menggunakan suatu istilah tertentu untuk mencirikan bahwa perusahaan melaksanakan pengakhiran hubungan kerja secara massal dan terencana seperti : *Golden Shake Hand*, Pensiun Dini Sukarela, Pensiun Dini Atas Permintaan Perusahaan (PADINI – APP), Pensiun Dini Atas Permintaan Sendiri (PADINI – APS), dan lain – lain.

Begitu juga yang terjadi pada PT. 'X', baru – baru ini PT. 'X' melaksanakan program pengakhiran hubungan kerja yang dikenal dengan istilah **Program Pensiun Dini Atas Permintaan Sendiri**

(PADINI – APS). PADINI – APS merupakan suatu program pengakhiran hubungan kerja (pensiun) massal yang dipercepat perusahaan yang dilatar belakangi oleh :

1. Hasil studi konsultan (*Booz Allen Hamilton*) setelah melakukan benchmarking antara PT. 'X' dengan pabrik pupuk lain baik di Indonesia maupun di luar negeri, ternyata organisasi PT. 'X' kurang efisiensi dengan jumlah SDM yang berlebih, sehingga kurang mampu bersaing di pasar global.
2. Pelaksanaan restrukturisasi dibidang organisasi dan SDM dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan daya saing bisnis pupuk.

Pelaksanaan program PADINI – APS PT. 'X' menganut kebijakan – kebijakan seperti :

1. Struktur organisasi unit kerja tetap dipertahankan dengan jumlah orang yang lebih sedikit tanpa mengurangi hasil kerja unit yang bersangkutan.
2. *Spin off* unit kerja *non core* busines.
3. Yayasan dan anak perusahaan atau perusahaan di luar PT. 'X' sebagai lintasan karir karyawan.
4. Tenaga kerja dalam bentuk *labor supply* (PT. Har dan Kopkar Daerah) akan dihapuskan dan jika masih diperlukan akan dilakukan dengan bentuk jasa borongan.

Tujuan PT. 'X' dengan pelaksanaan program PADINI – APS yaitu :

1. Meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan

2. Mengurangi *cost* yang tidak perlu, khususnya *labour cost* agar harga pokok produksi dapat bersaing.
3. Meningkatkan kualitas SDM dalam rangka meningkatkan *added value*.

Dengan sasaran yang ingin dicapai pada pelaksanaan program PADINI – APS ini yaitu jumlah tenaga kerja yang ideal dalam arti produktif dan mampu bersaing sehingga perusahaan dapat tetap eksis dan berkembang.

Jumlah pekerja yang diharapkan PT. 'X' yang ikut program PADINI – APS sebanyak 1492 pekerja untuk mencapai target jumlah pekerja setelah pelaksanaan PADINI – APS yaitu 3758 pada tahun 2003 sampai tahun 2005 setelah dilakukan perekrutan.

Pengakhiran hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan terjadi bagi pekerja, dimana pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja sering menimbulkan konflik diantara pihak – pihak terkait baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja. Hal ini disebabkan, tidak adanya suatu kesepakatan pengakhiran hubungan kerja dan terjadinya pelanggaran – pelanggaran proses pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja diantara pihak – pihak terkait tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Pengakhiran hubungan kerja secara massal sering dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya karena suatu alasan tertentu, dimana pihak pekerja sering tidak menginginkan hal tersebut terjadi pada mereka. PT. 'X' yang melaksanakan pengakhiran hubungan kerja secara massal kepada pekerjanya dengan program PADINI – APS, di

luar perkiraan banyak pekerja yang “tertarik” mengajukan permohonan ikut program PADINI – APS tersebut.

Permasalahannya sekarang adalah pengakhiran hubungan kerja seperti apa yang dilaksanakan PT. ‘X’ sehingga menimbulkan “ketertarikan” pekerja untuk ikut program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS serta dampak apa yang dirasakan pihak – pihak terkait (pihak perusahaan, pihak pekerja yang ikut program PADINI-APS, pihak pekerja yang tidak ikut program PADINI-APS serta masyarakat sekitarnya) setelah dilaksanakannya program PADINI – APS.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengajukan usulan perbaikan rancangan program pengakhiran hubungan kerja PADINI-APS yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam melakukan pengakhiran hubungan kerja secara massal terhadap pekerjanya tanpa adanya pemaksaan dengan mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi “ketertarikan” pekerja untuk ikut menjadi peserta program PADINI – APS, proses pelaksanaan PADINI – APS dan dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan PADINI – APS bagi pihak – pihak terkait (pihak perusahaan, pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS, pihak pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS serta masyarakat).

I.4 Pembatasan Permasalahan

Mengingat luasnya topik penelitian, maka penelitian ini memfokuskan pada program pengakhiran hubungan kerja massal yang dilaksanakan PT. 'X', dikenal dengan istilah program PADINI – APS dengan melihat faktor – faktor yang mempengaruhi “ketertarikan” pekerja ikut program PADINI – APS PT. 'X', proses pelaksanaan PADINI – APS PT. 'X' dan dampak setelah pelaksanaan PADINI – APS PT. 'X' bagi pihak – pihak terkait (pihak perusahaan, pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS, pihak pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS serta masyarakat).

I.5 Sistematika Penulisan

■ **Bab I. Pendahuluan**

Berisikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.

■ **Bab II. Landasan Teori**

Berisikan teori – teori sebagai hasil studi pustaka yang mendukung dilakukannya penelitian ini. Landasan teori ini berisikan tentang pengertian hubungan kerja, pengakhiran hubungan kerja, proses pengakhiran hubungan kerja, peraturan – peraturan tentang pengakhiran hubungan kerja serta teori pengumpulan dan pengolahan data yang digunakan.

■ **Bab III. Metoda Penelitian**

Berisikan langkah – langkah yang sistematis yang dilakukan dalam proses penelitian, dari awal hingga akhir penelitian. Gambaran dari langkah – langkah penelitian ini akan memudahkan dalam pelaksanaan penelitian.

■ **Bab IV. Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Menjelaskan data – data yang dikumpulkan dan pengolahan data yang dilakukan.

■ **Bab V. Analisis Data**

Berisikan analisa data yang dilakukan terhadap data yang didapat dan mengajukan usulan rancangan perbaikan program PADINI – APS PT. 'X'.

■ **Bab VI. Kesimpulan dan Saran**

Berisi kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh, selanjutnya dipergunakan untuk menghasilkan beberapa saran yang ditujukan pada pihak yang berkepentingan maupun saran untuk penelitian selanjutnya dalam upaya menyempurnakan hasil penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Hubungan Kerja

Hubungan kerja secara umum mengandung pengertian yaitu suatu hubungan antara perusahaan dengan pekerjanya yang timbul dari perjanjian kerja yang dilaksanakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Menurut Prof. Iman Soepomo, hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dan menerima upah, begitu juga dengan perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dan membayar upahnya.

Dengan kata lain dapat diartikan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan pekerjanya berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.

Ada beberapa istilah yang digunakan dalam menyatakan hubungan kerja, seperti :

- a. *labour relation*
- b. *labour management relation*
- c. *industrial relation*

Bentuk perjanjian kerja yang melandasi hubungan kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan dengan memenuhi syarat – syarat sebagai berikut :

- Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan).
- Adanya kemampuan pihak – pihak untuk membuat perjanjian
- Isi perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan – peraturan yang berlaku.

Dapat dikatakan bahwa hubungan kerja menunjukkan kedudukan pekerja dan perusahaan yang pada dasarnya menggambarkan hak – hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu hak dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan serta hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.2 Pengakhiran Hubungan Kerja

Secara umum pengakhiran hubungan kerja mengandung arti lepasnya hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja secara resmi pekerja dari kesatuan atau organisasi dimana mereka bekerja. Berdasarkan *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia (Kep- 150/Men/2000)*, pengakhiran hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin panitia daerah atau panitia pusat. Berakhirnya hubungan kerja berarti bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran yaitu permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan sehari – hari dan sebagainya (**Iman Soepomo, 1987**).

Pengakhiran hubungan kerja dapat bermakna positif apabila pengakhiran hubungan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan

kesepakatan yang berdasarkan pada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sebaliknya dapat bermakna negatif, apabila proses dan pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja tersebut meyimpang dari kesepakatan dan tidak berdasarkan pada ketentuan dan peraturan yang berlaku (Susilo Martoyo, 2000).

2.2.1 Istilah – Istilah Pengakhiran Hubungan Kerja

Sendjun H Manulang dalam bukunya “Pokok – Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia”, membagi empat istilah dalam pengakhiran hubungan kerja yaitu :

1. *Termination* yaitu berakhirnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.
2. *Dismissal* yaitu berakhirnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner.
3. *Redundancy* yaitu berakhirnya hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
4. *Retrenchment* yaitu berakhirnya hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah – masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, dan sebagainya sehingga perusahaan tersebut tidak dapat / tidak mampu untuk memberikan upah kepada tenaga kerjanya.

2.2.2 Bentuk – Bentuk Pengakhiran Hubungan Kerja

Menurut Prof. Iman Soepomo, pengakhiran hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan yaitu :

1. Pengakhiran hubungan kerja oleh majikan / perusahaan

Pengakhiran hubungan kerja oleh majikan / perusahaan yaitu pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan majikan / perusahaan kepada pekerjanya berdasarkan pada alasan – alasan yang berlandaskan hukum dan fakta.

Alasan – alasan yang membenarkan suatu pengakhiran hubungan kerja dapat dilakukan oleh majikan / perusahaan yaitu :

1. alasan yang berhubungan pada pribadi pekerja
2. alasan yang berhubungan dengan tingkah laku pekerja
3. alasan yang berhubungan dengan jalannya perusahaan, atau demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Apabila majikan / perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja kepada pekerjanya dengan alasan – alasan yang tidak tepat, maka ada sanksi / hukuman yang dijatuhkan, yaitu :

1. pengakhiran hubungan kerja tersebut batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukannya.
2. pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai syarat dalam pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan majikan / perusahaan terhadap pekerjanya di perusahaan swasta, yaitu :

- Tenggang waktu pernyataan
- Dasar – dasar untuk menentukan pekerja manakah yang akan dihentikan
- Cara – cara perundingan yang ditempuh sebelum dilaksanakannya pengakhiran hubungan kerja tersebut.

2. Pengakhiran hubungan kerja oleh pekerja

Pengakhiran hubungan kerja oleh pekerja yaitu pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan pekerja terhadap majikan / perusahaan dengan mengemukakan alasan – alasan yang mendesak. Alasan mendesak merupakan keadaan dimana pekerja tidak sanggup untuk melanjutkan hubungan kerjanya seperti :

- Pekerja dianiaya, dihina secara kasar, diancam dan diberlakukan secara tidak adil oleh majikan / perusahaan.
- Pekerja diperintah untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum.
- Pekerja tidak diberikan upah pada waktunya
- Pekerja mengalami sakit di luar kesalahannya sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan
- Dan sebagainya.

Pengakhiran hubungan kerja yang diajukan pekerja kepada perusahaan dengan alasan mendesak harus memenuhi syarat – syarat :

1. alasan mendesak tersebut harus objektif
 2. alasan itu harus mendesak secara subjektif pihak yang bersangkutan.
 3. alasan mendesak tersebut harus diberitahukan kepada pihak majikan / perusahaan dengan segera.
3. Pengakhiran hubungan kerja demi hukum

Pengakhiran hubungan kerja demi hukum yaitu pengakhiran hubungan kerja dengan sendirinya tanpa perbuatan hukum tertentu baik yang dilakukan oleh pekerja maupun perusahaan.

Hubungan kerja berakhir demi hukum apabila :

1. pekerja meninggal dunia
2. berakhirnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
4. Pengakhiran hubungan kerja oleh pengadilan
Pengakhiran hubungan kerja oleh pengadilan yaitu pengakhiran oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (perusahaan atau pekerja) berdasarkan alasan penting, dimana terjadinya perubahan keadaan dalam pekerjaan yang dilakukan dengan sedemikian rupa sifatnya sehingga layak dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja.

Berdasarkan bentuknya, pengakhiran hubungan kerja di perusahaan terbagi atas (**KKB PT. 'X' Tahun 2000**) :

1. Pengakhiran hubungan kerja dengan hormat
Pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kepada pekerjanya dikarenakan. :
 - a. pekerja telah mencapai usia pensiun
 - b. atas permintaan pekerja itu sendiri
 - c. pekerja sakit atau cacat jasmani / rohani
 - d. rasionalisasi perusahaanPengakhiran hubungan kerja dengan hormat biasanya dilakukan dengan program pensiun.

2. Pengakhiran hubungan kerja dengan tidak hormat
Perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan tidak hormat kepada pekerjanya dikarenakan pekerjanya melakukan pelanggaran tata tertib / disiplin kerja. Pada situasi seperti ini biasanya perusahaan melakukan pemecatan kepada pekerjanya, tetapi sebelumnya perusahaan telah memberikan peringatan atau sanksi – sanksi sesuai peraturan yang berlaku.
3. Pengakhiran hubungan kerja karena meninggal dunia.
Pekerja yang meninggal dunia maka hubungan kerjanya dengan perusahaan berakhir dengan sendirinya.

2.2.3 Prosedur Pengakhiran Hubungan Kerja

Secara umum dalam melakukan pengakhiran hubungan kerja kepada pekerjanya, perusahaan harus mengikuti prosedur sebagai berikut:

- a. Pertama, perusahaan mengusahakan tidak terjadinya pengakhiran hubungan kerja.
- b. Apabila pengakhiran hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka perusahaan harus merundingkannya dengan organisasi pekerja yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut **Gary Dessler, 1995** dalam melakukan perundingan ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu :

1. Merencanakan waktu pertemuan dengan seksama
Perencanaan waktu pertemuan menurut *Hay Associates*, ada hal – hal yang perlu diperhatikan seperti :

- Menjadwalkan pertemuan pada awal hari minggu, hindarkan hari jumat, pralibur dan waktu libur.
 - Memastikan pekerja dapat hadir pada waktu yang ditentukan.
 - Tidak memberitahukan pekerja melalui telepon
 - Menggunakan tempat netral
 - Mempersiapkan arsip – arsip yang diperlukan baik internal maupun eksternal.
2. Membicarakan persoalan langsung pada inti persoalan
 3. Menyimak apa yang dibicarakan
 4. Membicarakan paket pesangon dengan seksama
 5. Mengidentifikasi langkah selanjutnya

Setiap melakukan perundingan dibuat risalah perundingan yang ditanda tangani pihak – pihak terkait. Risalah perundingan tersebut memuat antara lain :

1. Nama dan alamat pekerja
 2. Nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi
 3. Nama dan alamat perusahaan
 4. Tempat dan tanggal perundingan
 5. Pokok masalah atau alasan pengakhiran hubungan kerja
 6. Pendirian para pihak
 7. Kesimpulan perundingan
 8. Tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.
- c. Bila perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan diantara pihak – pihak terkait, perusahaan hanya dapat mengakhiri hubungan

kerja setelah mendapat ijin dari panitia penyelesaian perburuan daerah (P4D) bagi pengakhiran hubungan kerja perseorangan dan panitia penyelesaian perburuan pusat (P4P) bagi pengakhiran hubungan kerja secara besar – besaran dalam waktu sesingkat – singkatnya menurut tata cara yang berlaku.

Permohonon izin bertujuan untuk menghindari kesewenang – wenangan perusahaan atau pekerja dalam melakukan pengakhiran hubungan kerja. Permohonan izin tersebut dibuat tertulis sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pegakhiran hubungan kerja biasanya dilakukan menjelang hari terakhir dari tiap – tiap penanggalan.

Perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa meminta ijin kepada panitia daerah ataupun pusat dalam hal :

- a. pekerja dalam masa percobaan kerja
- b. berakhirnya hubungan kerja untuk waktu tertentu atau berakhirnya kontrak kerja.
- c. pekerja mengundurkan diri secara tertulis
- d. pekerja mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam KKB.

Permohonan izin pengakhiran hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pengakhiran hubungan kerja tersebut didasarkan atas :

- a. hal – hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat pekerja dalam rangka pembentukan serikat pekerja dan pelaksanaan tugas atau fungsi serikat pekerja di luar jam kerja.
- b. pengaduan pekerja kepada pihak berwajib mengenai tingkah laku perusahaan yang terbukti melanggar peraturan.
- c. paham aliran, agama, suku, golongan atau jenis kelamin.

- d. Perusahaan kepada pekerja yang bersangkutan berkewajiban memberikan antar lain :
- uang pesangon yaitu pemberian berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.
 - uang jasa adalah pemberian berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai penghargaan berdasarkan masa kerja akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.
 - ganti kerugian yaitu pemberian uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain – lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.
- e. Penolakan terhadap pemberian ijin P4D dan minta banding ke P4P dapat dilakukan dengan syarat dalam waktu 14 hari setelah putusan diterima oleh pihak – pihak terkait.
- f. P4P menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku dalam tingkat banding.
- g. Adanya tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja yaitu tenggang waktu dimana pekerja mengajukan pengakhiran hubungan kerja kepada perusahaan atau sebaliknya perusahaan mengajukan pengakhiran hubungan kerja kepada pekerjanya.
- Tenggang waktu ini bertujuan untuk mempertimbangkan keputusan – keputusan yang akan diambil pihak – pihak terkait disamping

memberikan kesempatan pada pihak – pihak terkait untuk menghadapi perubahan atas keadaan tersebut.

Pengaturan tenggang waktu tertuang dalam pasal 1603 i KUHP yang berbunyi :

“.....dalam mengakhiri hubungan kerja harus paling sedikit diindahkan suatu tenggang waktu yang lamanya satu bulan.....”

Perpanjangan tenggang waktu dapat terjadi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.2.4 Peraturan – Peraturan Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja

Peraturan – peraturan tentang pengakhiran hubungan kerja mengalami perubahan dari masa ke masa sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Adapun peraturan tentang pengakhiran hubungan kerja yang pernah berlaku di Indonesia yaitu :

- Undang – Undang no 12 Tahun 1964, tentang pengakhiran hubungan kerja di perusahaan swasta.
Undang – undang ini mencabut peraturan – peraturan seperti :
 - *“Regeling Ontslagrecht Voor Bepaaldeniet – Europese Arbeiders”* (peraturan tentang pengakhiran hubungan kerja bagi buruh bukan eropa)
 - Pasal 1601 (lama) sampai pasal 1603 (lama) KUH Perdata yang mengatur masalah pengakhiran hubungan kerja
- S. Gram (Sudomo Telegram) Menteri Tenaga Kerja no 97 Tahun 1983 sebagai langkah pertama mengendalikan terjadinya pengakhiran hubungan kerja.

- Surat edaran Menteri Tenaga Kerja no 286/M/IV/1985 tentang “Penangan Penyelesaian Masalah Pengakhiran Hubungan Kerja Massal terhadap pekerja”.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja no 342 thn 1986 tentang “Pedoman / Petunjuk Umum Penyelesaian Kasus Pengakhiran Hubungan Kerja”
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja no Per. 04/MEN/1986 tentang “Tata Cara Pengakhiran Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian”.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja no Per. 03/MEN/1996 tentang “Penyelesaian Pengakhiran Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta”
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep-150/MEN/2000 tentang “Penyelesaian Pengakhiran Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan, dan Ganti Kerugian di Perusahaan”.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kep-78/MEN/2001 tentang “Perubahan atas beberapa pasal keputusan menteri tenaga kerja nomor Kep-150/MEN/2000”.
- Undang – Undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2.3 Penentuan Metoda Studi Kasus

Studi kasus merupakan suatu penelitian yang memusatkan perhatian pada suatu kasus secara khusus dan mendetail. Subjek yang

Menganalisis kasus dengan mengajukan beberapa alternatif dengan menggunakan beberapa model program.

Mendesain studi kasus harus memperhatikan lima komponen desain yang sangat penting yaitu :

1. Pertanyaan – pertanyaan penelitian
 Pertanyaan – pertanyaan penelitian dimaksudkan untuk menjawab mengenai “*how*” dan “*why*” permasalahan penelitian dengan kriteria – kriteria tertentu berdasarkan model penelitian.
 2. Proposisi, jika ada
 Proposisi merupakan hubungan yang logis antara dua konsep. Proposisi mengarahkan peneliti kepada sesuatu yang memang harus diteliti dalam ruang lingkup penelitian tersebut. Ruang lingkup penelitian terkadang memiliki batas yang tidak jelas dan tidak adanya kontrol terhadap hal – hal yang terjadi selama penelitian.
 3. Unit analisis yang dipakai dalam penelitian
 Komponen ketiga ini dikenal sebagai “kasus” itu sendiri.
 4. Logika pengait antara data dengan proposisi
 5. Kriteria untuk menginterpretasikan hasil penelitian
- Komponen keempat dan kelima merupakan tahapan analisis dalam penelitian.

Kualitas penelitian metoda studi kasus dapat dilihat dari beberapa aspek desainnya, yaitu :

1. Validitas konstruk
 Menetapkan ukuran yang benar dari konsep yang akan diteliti dengan menggunakan banyak sumber bukti, menyusun rangkaian bukti dan meninjau ulang draft laporan studi kasus.

2. Validitas internal

Menetapkan hubungan kausal dimana kondisi tertentu digunakan untuk mengarahkan kondisi lain, dengan menggunakan pola penjadohan, menyusun eksplanasi dan menggunakan analisa deret waktu. Validitas ini hanya digunakan dalam kasus eksplanatoris.

3. Validitas eksternal

Menetapkan suatu ukuran apakah hasil suatu penelitian dapat digeneralisasikan, dengan menggunakan replikasi data studi kasus.

4. Realibitas

Menunjukkan apakah pelaksanaan dapat diinterpretasikan dengan hasil yang sama. Caranya dapat menggunakan protokol studi kasus dan mengembangkan data base studi kasus.

Metoda studi kasus menggunakan banyak sumber bukti / informasi sebagai data dari kasus yang ada. Pengumpulan sumber bukti / informasi berasal dari berbagai sumber, seperti :

1. Dokumen

Sumber data yang dapat dikatakan sebagai dokumen, seperti :

- Surat – surat, memoranda dan lain – lain
- Agenda – agenda, pengumuman dan tulisan laporan lainnya.
- Dokumen administratif, proposal dan dokumen internal lainnya.
- Formal studi atau evaluasi – evaluasi studi.
- Kliping koran dan artikel lainnya dari media massa.

2. Rekaman arsip

Rekaman arsip yang dimaksud disini adalah rekaman – rekaman arsip yang berupa daftar – daftar nama dari suatu laporan, peta dan bagan dari karakteristik geografis tempat, serta catatan – catatan personal seperti diare, kalender dan lain – lain.

3. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metoda pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dengan bertanya secara langsung kepada responden. Dalam konsep wawancara, ada faktor – faktor yang berpengaruh seperti situasi wawancara, pewawancara, responden dan pertanyaan.

4. Kuesioner

Pembuatan kuesioner bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan untuk memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.

Isi pertanyaan pada kuesioner dapat berupa :

- Pertanyaan tentang fakta, seperti umur, pendidikan, status perkawinan dan lain – lain.
- Pertanyaan tentang pendapat dan sikap.
Pertanyaan ini menyangkut perasaan dan sikap responden tentang sesuatu.
- Pertanyaan tentang informasi.
Pertanyaan ini mengenai apa yang diketahui oleh responden dan sejauh mana hal tersebut diketahuinya.
- Pertanyaan tentang persepsi diri.

Responden menilai perilakunya sendiri dalam hubungannya dengan yang lain.

Jenis pertanyaan yang dapat digunakan pada kuesioner, yaitu :

- **Pertanyaan tertutup**
Kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan memberikan jawaban lain.
- **Pertanyaan terbuka**
Responden bebas memberikan jawaban dikarenakan kemungkinan jawaban tidak ditentukan terlebih dahulu.
- **Kombinasi tertutup dan terbuka**
Jawabannya sudah ditentukan tetapi kemudian disusul dengan pertanyaan terbuka.
- **Pertanyaan semi terbuka**
Jawabannya sudah tersusun rapi tetapi masih ada kemungkinan tambahan jawaban.

5. **Observasi langsung**

Observasi langsung yaitu mengunjungi tempat yang diobservasi secara langsung. Pada observasi langsung, ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti : apa yang diamati harus jelas, ukuran populasi / sampel yang jelas, menyusun katagori – katagori dari perilaku yang diamati dan keperluan bagi generalisasi (**M. Subana, 2001**).

6. **Observasi partisipan**

Lebih banyak digunakan pada penelitian antropologi

7. Perangkat fisik

Perangkat fisik yang dimaksud berupa teknologi, *tool* atau instrument – instrument dan bukti fisik lainnya.

2.3.2 Metoda Longitudinal

Metoda longitudinal merupakan metoda penelitian studi kasus yang dilakukan terhadap suatu objek penelitian dengan mengurutkan gejala – gejala pertumbuhan atau perkembangan dari tahun ke tahun dalam kurun waktu tertentu dengan melihat gejala – gejala yang timbul. Kelemahan dari metoda longitudinal yaitu :

- Memerlukan waktu yang lama, biaya dan tenaga
- Jika terdapat kesalahan dalam prosedur maka tidak dapat diulang pada objek sama, sehingga sulit untuk melakukan perbaikan.

2.3.3 Metoda *Cross Sectional*

Cross sectional merupakan metoda penelitian studi kasus yang melihat perkembangan berbagai aspek yang diteliti dengan mempersingkat waktu penelitian dalam suatu titik waktu yang sama.

2.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan penggambaran data secara visual baik berbentuk tulisan / teks maupun dalam bentuk gambar / grafik yang diperoleh dari hasil sensus, *survey* atau pengamatan lainnya, dimana pada umumnya masih berupa data acak atau mentah.

Penggambaran statistik deskriptif dapat berupa :

- *Frequencies*

Frequencies membahas beberapa penjabaran ukuran statistik deskriptif seperti mean, median, kuartil, persentil, standar deviasi dan lainnya.

- *Descriptives*

Descriptives berfungsi untuk mengetahui skor z dari suatu distribusi data dan menguji apakah data berdistribusi normal ataukah tidak.

- *Explore*

Explore berfungsi untuk memeriksa lebih teliti sekelompok data. Alat utama yang dibahas adalah *box – plot* dan *steam and leaf plot*, selain beberapa uji tambahan untuk menguji apakah data berasal dari distribusi normal.

- *Crosstabs*

Crosstabs digunakan untuk menyajikan deskripsi data dalam bentuk tabel silang (*crosstabs*), yang terdiri atas baris dan kolom dengan analisis hubungan diantara baris dan kolom seperti independensi, besar hubungannya dan lainnya.

- *Case Summaries*

Case summaries digunakan untuk melihat lebih jauh isi statistik deskriptif yang meliputi subgrup dari sebuah kasus.

2.5 Content Analysis

Content analysis merupakan *tool* penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kata – kata atau konsep dalam *text*.

- Memutuskan apa yang akan dilakukan dengan informasi yang tidak dapat digunakan
- Mengkodekan *text*
- Menganalisis hasil akhir
- *Relational analysis*

Yaitu memfokuskan pada keterkaitan arti dalam *text*.

Relational analysis terdiri dari tiga sub tipe yaitu :

- *Affect extraction*
Pendekatan ini melengkapi evaluasi emosional dari eksplisit konsep dalam *text*.
- *Proximity analysis*
Pendekatan ini memfokuskan pada kejadian eksplisit konsep dalam *text*.
- *Cognitive mapping*
Pendekatan ini lebih menunjukkan analisis dari hasil dua pendekatan diatas yaitu *affect extraction* dan *proximity analysis*.

Langkah – langkah *relational analysis* :

- Memutuskan tingkat analisis
- Memutuskan berapa banyak konsep yang akan dikodekan
- Memutuskan kode untuk keberadaan atau frekuensi suatu konsep.
- Mengurangi katagori *text* dan kode untuk kata – kata dan model
- Menyelidiki hubungan diantara konsep

4. Cara sistematis, yaitu pengambilan sampel dari sederetan daftar anggota populasi yang berurutan.

2. Cara bukan *random*

Teknik ini tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi anggota sampel.

Cara pengambilan sampelnya ada 3 cara yaitu :

1. Sampel kuota, yaitu pengambilan sampel yang sangat tergantung pada jenis – jenis subjek penelitian yang dikuotakan.
2. Sampel purposif, yaitu pengambilan sampel yang menekankan pada pertimbangan karakteristik tertentu dari subjek penelitiannya.
3. Sampel aksidental, yaitu pengambilan sampel dari subjek – subjek pada suatu jenis kejadian tertentu.

BAB III

METODA PENELITIAN

Dalam suatu penelitian terdapat tahapan – tahapan proses yang merupakan alur berfikir logis, dengan tujuan memberikan pengarahannya secara jelas, teratur dan sistematis. Untuk mendapatkan penelitian yang baik, diperlukan urutan langkah penelitian yang sistematis dan sesuai dengan kondisi penelitian yang akan dilakukan. Hal ini penting agar penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan mudah dipahami.

Pada bab III ini membahas tahapan proses yang dilakukan dalam penelitian. Penyajian tahapan proses tersebut dalam bentuk diagram alir seperti digambarkan pada gambar 3.1, yang akan menjadi acuan yang sistematis dan terstruktur bagi peneliti dalam melakukan penelitian.



Gambar 3.1 Tahapan Proses Penelitian

3.1 Studi Pendahuluan

Tahapan ini merupakan langkah awal penelitian dalam membentuk landasan dan kerangka berfikir proses penelitian yang akan dikembangkan. Melalui studi pendahuluan ini pula diharapkan munculnya masukan – masukan mengenai permasalahan yang akan diteliti. Studi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti pada penelitian ini peneliti melakukan studi pendahuluan dengan :

- Pengamatan langsung di lapangan

Pengamatan pendahuluan di lapangan bertujuan untuk melihat fenomena yang terjadi secara langsung di lapangan. Fenomena yang sering muncul akhir – akhir ini adalah masalah pengakhiran hubungan kerja, dimana fenomena tersebut terjadi juga pada PT. 'X'.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti secara langsung di PT. 'X', terlihat adanya “ketertarikan” pekerja PT. 'X' untuk ikut program pengakhiran hubungan kerja (PADINI – APS) yang dilaksanakan PT. 'X'. “Ketertarikan” pekerja tersebut terlihat dengan banyaknya pekerja yang ikut mendaftarkan diri sebagai peserta program tersebut.

- Studi pustaka

Studi pustaka merupakan tahapan yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian dan sebagai landasan dari penelitian yang akan dilakukan. Studi pustaka ini juga berguna dalam mengidentifikasi variabel penelitian, pembuatan model penelitian, perumusan hipotesis, pemilihan instrumen penelitian dan analisis data. Pada dasarnya tahapan penelitian ini

mempengaruhi bobot atau nilai dari suatu penelitian. Semakin banyak referensi yang berhasil di peroleh dan relevan serta mendukung penelitian, maka semakin tinggi tingkat ketelitian dan wawasan penelitian.

Studi pustaka yang dilakukan, menekankan pada latar belakang pengakhiran hubungan kerja, konsep – konsep proses pengakhiran hubungan kerja serta peraturan – peraturan tentang pengakhiran hubungan kerja dan juga konsep – konsep statistik yang dipergunakan dalam pengolahan data.

3.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan usaha untuk merumuskan fenomena yang ada secara sistematis berdasarkan masukan – masukan yang diperoleh dari studi pendahuluan. Perumusan masalah yang baik akan sangat menentukan efektifitas penelitian yang dilakukan. Dengan adanya perumusan masalah ini diharapkan setiap tahap penelitian memiliki arah dan batasan yang jelas.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab I, rumusan masalah penelitian ini adalah ingin mengetahui pengakhiran hubungan kerja seperti apa yang dilaksanakan PT. 'X' sehingga menimbulkan "ketertarikan" pekerja untuk ikut program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS serta dampak apa yang dirasakan pihak – pihak terkait yaitu pihak perusahaan, pekerja yang ikut program PADINI-APS, pekerja yang tidak ikut program PADINI-APS serta masyarakat sekitarnya dengan dilaksanakannya program tersebut.

3.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan mengajukan usulan perbaikan rancangan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam melakukan pengakhiran hubungan kerja secara massal terhadap pekerjanya tanpa adanya pemaksaan dengan mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi “ketertarikan” pekerja untuk ikut mendaftarkan diri sebagai peserta program PADINI – APS, proses pelaksanaan PADINI – APS dan dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan PADINI – APS bagi pihak – pihak terkait (pihak perusahaan, pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS, pihak pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS serta masyarakat).

3.4 Penentuan Metoda Studi Kasus dan Pembentukan Model

Peneliti pada penelitian ini menggunakan metoda studi kasus (metode Yin) dengan alasan utamanya adalah terbatasnya kontrol peneliti terhadap peristiwa yang muncul dalam penelitian. Bentuk studi kasus pada penelitian ini adalah *single case study* yang bersifat *eksplanatoris* dimana peneliti mengangkat satu kasus secara khusus yaitu kasus pengakhiran hubungan kerja massal yang terjadi di PT. ‘X’ dengan tujuan seperti telah disebutkan pada bab I. Menurut Yin pada metoda studi kasus terdapat beberapa komponen pendukung dari suatu penelitian yaitu :

1. Pertanyaan – pertanyaan penelitian

Pertanyaan – pertanyaan penelitian dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan penelitian yang telah ditentukan. Pertanyaan – pertanyaan tersebut pada umumnya menjawab mengenai “how” dan “why”. Pertanyaan – pertanyaan metoda studi kasus mempunyai kriteria – kriteria tertentu berdasarkan model penelitian pada gambar 3.2. Pertanyaan penelitian dapat dilihat pada matriks penelitian tabel 3.1.

2. Proposisi, jika ada

Proposisi mengarahkan peneliti kepada sesuatu yang harus diteliti dalam ruang lingkup penelitian tersebut. Ruang lingkup penelitian terkadang memiliki batas yang tidak jelas dan tidak adanya kontrol terhadap hal – hal yang terjadi selama penelitian.

3. Unit analisis yang dipakai dalam penelitian

Pada penelitian ini, unit analisis yang dipergunakan adalah kasus yang diteliti itu sendiri yaitu kasus pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS di PT. ‘X’.

4. Logika pengait antara data dengan proposisi

5. Kriteria untuk menginterpretasikan hasil penelitian

Komponen keempat dan kelima merupakan tahapan analisis dalam penelitian.

Pembentukan model penelitian ini mengacu pada model pendekatan sistem dengan berdasarkan pada permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas. Model penelitian ini tersusun atas input, proses dan output seperti terlihat pada gambar 3.2 berikut ini.

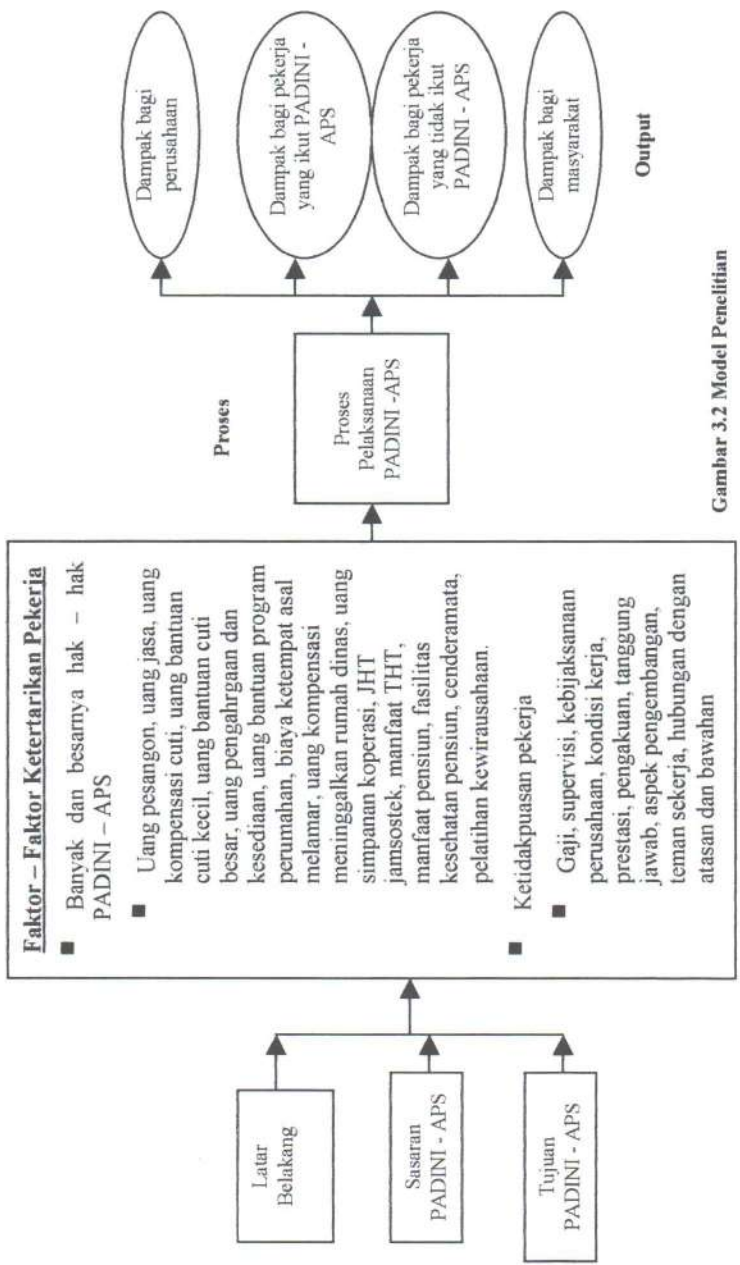
- Input

Input terdiri dari aspek – aspek penting yang mempengaruhi sistem tetapi tidak dipengaruhi sistem. Input model pengakhiran hubungan kerja ini terdiri dari :

- Variabel dependen : “ketertarikan” pekerja ikut program PADINI – APS PT. ‘X’ yaitu rasa ketertarikan yang timbul pada diri pekerja untuk ikut program PADINI – APS dengan melihat variabel – variabel independen.
- Variabel – variabel independen :

Tabel 3.1 Variabel Independen

	Variabel Independen	Definisi
B a n y a k D a n B e s a r n y a	Uang pesangon	Pemberian berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja Setiap 1 thn masa kerja = 1 GB Maksimum 7 GB x 2
	Uang jasa	Pemberian uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai penghargaan akibat adanya pengakhiran hubungan kerja Setiap 3 thn masa kerja = 1 GB Maksimum 10 GB
	Uang Kompensasi cuti (cuti tahunan / besar)	Berupa uang yang diberikan utk hari – hari cuti yang belum dijalani, diberikan kompensasi sesuai peraturan perusahaan. Keterangan : <ul style="list-style-type: none"> ■ Utk cuti tahunan 12/30 GB ■ Utk cuti besar 15/30 GB



Gambar 3.2 Model Penelitian

	Uang bantuan cuti kecil	Pemberian berupa uang bantuan cuti kecil yaitu cuti 12 hari setiap tahunnya dimana pekerja mempunyai masa kerja lebih dari 12 hari, dihitung secara proporsional selama bln yg dijalani terhitung mulai tgl jatuh tempo cuti kecil thn 2000/2001 sebesar 1 bln GB
H a k - H a k P A D I N I A P S	Uang bantuan cuti besar	Pemberian berupa uang bantuan cuti besar yaitu cuti selama 15 hari setelah masa kerja 3 tahun atau kelipatannya, dihitung secara proporsional utk yg jatuh tempo thn 2001 sebesar 2,5 bln GB
	Uang penghargaan dan kesediaan	Pemberian berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai penghargaan berdasarkan masa kerja dan kesediaan pekerja ikut program tersebut. <ul style="list-style-type: none"> ■ Bagi pekerja yang berumur lebih besar dari 50 thn {(56 - umur) x 12 THP} ■ Bagi pekerja yang berumur kurang dari 50 thn {masa kerja x 2,5 THP}
	Uang bantuan program perumahan	Diberikan jika belum mengikuti program perumahan sesuai ketentuan perusahaan
	Biaya kembali ketempat asal melamar	Biaya yang diberikan perusahaan kepada pekerja untuk kembali ke tempat asal melamar.
	Uang kompensasi meninggalkan rumah dinas	Jika menempati rumah dinas
	Uang simpanan koperasi	Pemberian berupa uang kepada pekerja berdasarkan jumlah saldo simpanan dan pengembangan pekerja

	JHT jamsostek	Pemberian berupa uang sebagai jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja dengan tujuan mensejahterakan pekerja dan keluarganya atau ahli waris bila pekerja tidak bekerja lagi, besarnya sesuai ketentuan jamsostek.
	Manfaat THT	Tunjangan hari tua berupa uang sebagai bekal pekerja dan keluarganya setelah yang bersangkutan tidak bekerja lagi. Masa kerja/30 x 40 GP, diberikan sekaligus.
	Manfaat pensiun	Jaminan kesinambungan pendapatan yang diberikan perbulan dengan besar : $2,5\% \times \text{masa kerja} \times \text{GP}$
	Fasilitas kesehatan pensiun	Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan selama masa pensiun
	Cenderamata	Sovenir atau tanda terima kasih perusahaan kepada pekerja berupa cincin 18 grm
	Pelatihan kewirausahaan	Pelatihan kewirausahaan yang diberikan perusahaan melalui biro diklat sebagai bekal usaha pekerja
K e t i d a k p u a s a n	Gaji	Menunjukkan jumlah gaji dan upah yang diterima
	Supervisi	Tanggapan bawahan terhadap perilaku atasan
	Kebijakan perusahaan	Cara perusahaan menerapkan kebijakannya dalam aktifitas pekerjaan
	Kondisi kerja	Kondisi fisik lingkungan kerja
	Prestasi	Perasaan berprestasi yang di dapat dari perusahaan
	Pengakuan	Pengakuan yang didapat bila melakukan pekerjaan dengan baik
	Tanggung jawab	Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri
	Aspek pengembangan	Kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir di perusahaan

Teman sekerja	Keakraban diantara rekan kerja
Hubungan dengan atasan dan bawahan	Menunjukkan keeratan hubungan antara rekan kerja

■ Proses

Proses pada penelitian ini merupakan pelaksanaan dari input yaitu berupa proses pelaksanaan pengakhira hubungan kerja PADINI – APS di PT. ‘X’ yang meliputi proses perundingan antara serikat pekerja dengan perusahaan, proses penseleksian yang semuanya termuat pada SOP PADINI – APS, yang dapat dilihat jelas pada bab IV.

■ Output

Hasil dari pelaksanaan proses merupakan output model penelitian pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS yaitu dampak – dampak yang dirasakan pihak – pihak terkait (pihak perusahaan, pekerja yang ikut PADINI – APS, pekerja yang tidak ikut PADINI – APS serta masyarakat).

Pengukuran output berdasarkan dampak yang dirasakan pihak – pihak terkait 8 bulan setelah pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS.

Setelah pembentukan model penelitian, peneliti membuat matriks penelitian sebagai panduan peneliti dalam protokol studi kasus. Matriks penelitian ini memuat pertanyaan penelitian, faktor – faktor penelitian, variabel penelitian, informasi yang dicari, sumber data, cara pengolahan data serta hipotesis, seperti tabel 3.2.

Kualitas penelitian pada metoda studi kasus ini, dapat dilihat dari beberapa aspek desainnya, yaitu :

- **Validitas konstruk**
Peneliti menetapkan ukuran dari konsep yang akan diteliti dengan menggunakan banyak sumber bukti yaitu dokumen, kuesioner, wawancara serta observasi langsung, hasilnya dapat dilihat pada bab IV.
- **Validitas internal**
Validitas internal digunakan pada penelitian ini dikarenakan penelitian ini bersifat eksplanatoris dimana menetapkan hubungan kausal kondisi tertentu untuk mengarahkan kondisi lain dengan penyusunan eksplanatoris seperti terlihat pada gambar 3.1
- **Validitas eksternal**
Melihat proyeksi kesimpulan berdasarkan kesimpulan yang logis, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bab VI
- **Reliabilitas**
Menunjukkan apakah pelaksanaan dapat diinterpretasikan dengan hasil yang sama, dengan melakukan protokol studi kasus, seperti terlihat pada matriks penelitian, tabel 3.2.

Tabel 3.1 Matriks Penelitian

Pertanyaan Penelitian	Tujuan Penelitian	Faktor-Faktor	Variabel	Informasi yg dicari	Data & Sumber Data	Cara Mengolah	Hipotesis
1. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS ?	Ingin mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS.	Banyaknya dan besarnya hak – hak PADINI – APS yang diberikan.	1. Ulang pesangon 2. Ulang jasa 3. Ulang kompensasi cuti 4. Ulang bantuan cuti kecil 5. Ulang bantuan cuti besar 6. Ulang penghargaan dan kesediaan 7. Ulang bantuan program perumahan 8. Biaya tempat asal melamar 9. Ulang kompensasi meninggalkan rumah dinas 10. Ulang simpanan koperasi	Banyak dan besarnya hak – hak PADINI – APS yang diberikan. Ketidakpuasan pekerja pada saat masih menjadi pekerja di perusahaan	Dokumen Kuesioner	Statistik deskriptif	Pekerja ikut program PADINI – APS didasari suatu alasan ekonomi yang kuat yaitu pekerja n mengharapka n besaran PADINI APS yg diterima lebih besar daripada besaran pensiun normal.

	11. JHT jamsostek
	12. Manfaat THT
	13. Manfaat pensiun
	14. Fasilitas kesehatan pensiunan (PKHT)
	15. Cenderamata
	16. Pelatihan kewirausahaan
Kepuasan pekerja pada saat masih menjadi pekerja di perusahaan	1. Gaji
	2. Supervisi
	3. Kebijaksanaan peusahaan
	4. Kondisi kerja
	5. Prestasi
	6. Pengakuan
	7. Tanggung jawab
	8. Aspek pengembangan
	9. Teman sekerja

2. Bagaimana dampak pelaksanaan program PADINI APS yang dirasakan pihak – pihak terkait ?	Ingin mengetahui dampak pelaksanaan program PADINI - APS yang dirasakan pihak pekerja yang ikut program tersebut.	Aspek financial dan non financial	10. Hubungan dengan atasan maupun bawahan 1. Pendapat 2. Modal atraktif 3. Pola / gaya hidup 4. Karir / usaha	Dampak pelaksanaan program PADINI – APS yang dirasakan pekerja yg ikut program tsb.	Kuesioner Wawancara	Statistik deskriptif Content analisis	Program PADINI – APS yang dilaksanakan didasari pada suatu kesepakatan pihak – pihak terkait dan mempunyai alasan bisnis yang kuat, sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga diharapkan dampak yang timbul “tidak merugikan” pihak – pihak terkait.
	Ingin mengetahui dampak pelaksanaan program PADINI – APS bagi perusahaan	Cost dan SDM	1. Cost SDM 2. Cost program PADINI – APS 3. Komposisi / piramida SDM	Cost SDM, program PADINI – APS, Piramida SDM	Dokumen Data Wawancara	Statistik deskriptif Content analisis	

<p>Ingin mengetahui dampak program PADINI – APS bagi pekerja yang tidak ikut program tersebut.</p>	<p>Sistem / pola kerja</p>	<p>1. Pendapatan / gaji 2. Tanggung jawab 3. Kondisi kerja 4. Promosi & penghargaan 5. Variasi pekerjaan 6. Penggunaan kemampuan 7. Aktifitas & kreativitas 8. Hubungan dengan atasan 9. Hubungan dengan teman kerja 10. Keceemburuan sosial</p>	<p>Dampak program PADINI yang dirasakan pekerja yg tidak ikut program tersebut.</p>	<p>Wawancara Kuesioner</p>	<p>Statistik deskriptif Content analysis</p>
<p>Ingin mengetahui dampak program PADINI bagi masyarakat sekitarnya</p>	<p>Aspek financial dan sosial</p>	<p>1..Perkembangan usaha 2. Kecemburuan sosial</p>	<p>dampak program PADINI bagi masyarakat sekitarnya</p>	<p>Kuesioner Wawancara</p>	<p>Statistik deskriptif Content analysis</p>

3.5 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data – data yang akan digunakan peneliti berasal dari :

- Dokumen

Dokumen – dokumen yang digunakan peneliti sebagai data / sumber bukti yaitu berupa risalah – risalah perundingan antara pihak perusahaan dengan SPPS, surat – surat keputusan direksi tentang pelaksanaan program PADINI – APS PT. 'X', petunjuk teknis tentang pelaksanaan program PADINI – APS PT. 'X', laporan keuangan (neraca dan rugi laba) tahun 2000 – tahun 2003, jumlah pekerja PT. 'X' berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2000 – tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep-150/Men/2000 tentang penyelesaian pengakhiran hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan, dan ganti kerugian di perusahaan serta peraturan – peraturan pemerintah dan kebijakan perusahaan lainnya.

- Kuesioner

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini berupa pertanyaan – pertanyaan yang terstruktur untuk mendapatkan data – data dari jawaban responden seperti :

- Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi ketertarikan pekerja untuk ikut program PADINI – APS PT. 'X', jenis pertanyaan yang digunakan berupa pertanyaan tertutup dimana kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu sehingga responden tidak diberi kesempatan memberi jawaban

lain. Bentuk dan isi kuesioner tersebut dapat dilihat pada lampiran A.I.

Kuesioner ini menggunakan skala likert dimana :

Tabel 3.2 Skala Kuesioner

Skala	Keterangan
1	Sangat tidak menarik / sangat tidak penting / sangat puas
2	Tidak menarik / tidak penting / puas
3	Biasa saja
4	Menarik / penting / tidak puas
5	Sangat menarik / sangat penting / sangat tidak puas

Kuesioer ini disebar kepada 110 peserta program PADINI – APS PT. ‘X’. Pengambilan sampel berdasarkan tabel ukuran sampel yang dapat dilihat pada lampiran B, kemudian dilakukan uji *runs* untuk memastikan apakah sampel telah acak. Uji *runs* dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 11.0*, pada lampiran H.

- Untuk mengetahui dampak pelaksanaan program PADINI - APS yang dirasakan pihak – pihak terkait (pihak perusahaan, pekerja yang ikut PADINI – APS, pekerja yang tidak ikut PADINI – APS serta masyarakat).
Pengukuran dampak berdasarkan apa yang dirasakan responden 8 bulan setelah pelaksanaan program PADINI – APS.
- Jenis pertanyaan yang digunakan berupa kombinasi pertanyaan tertutup dan terbuka yaitu jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu tetapi kemudian disusul dengan

pertanyaan terbuka yang mana responden bebas memberikan jawaban dikarenakan kemungkinan jawaban tidak ditentukan terlebih dahulu. Jenis pertanyaan ini disebar kepada pihak pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS, pekerja yang ikut program PADINI – APS serta masyarakat yang berada di sekitar perusahaan. Bentuk dan isi kuesioner dapat dilihat pada lampiran A.II, A.III dan A.IV.

- Kuesioner ini disebar kepada peserta program PADINI-APS sebanyak 110 orang, pekerja yang tidak mengikuti program PADINI – APS sebanyak 100 orang dan masyarakat sekitar perusahaan yang mengetahui adanya pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja massal PADINI – APS PT. ‘X’ sebanyak 60 orang yang terdiri dari wiraswasta, pekerja non PT. ‘X’ dan mahasiswa.

Pengambilan sampel dilakukan secara *random* (acak) berdasarkan tabel ukuran sampel pada lampiran B, kemudian dilakukan uji *runs* untuk memastikan sampel telah diambil secara acak. Uji *runs* dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 11.0*, pada lampiran H.

- Jenis kuesioner yang digunakan untuk wawancara kepada pihak perusahaan menggunakan jenis pertanyaan tertutup dan terbuka seperti terlihat pada lampiran A.V.

Kuesioner ini diwawancara ke pihak perusahaan sebanyak 12 orang yaitu tim restrukturisasi organisasi dan SDM (panitia pelaksana program PADINI – APS PT. ‘X’).

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner :

- Untuk kuesioner tertutup, peneliti melakukan uji coba kuesioner yaitu

- uji validitas untuk mengetahui sampai sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukur. Mengukur validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing – masing pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah *product moment*, yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - [(\Sigma X \Sigma Y) / n]}{[\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2/n] [\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2/n]}$$

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Bila hasil angka korelasi melebihi angka kritis dalam tabel nilai r maka korelasi tersebut signifikan atau kuesioner valid.

- uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai kembali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsistent, maka alat ukur tersebut reliabel. Perumusan metoda yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{(k) \text{ cov / var}}{1 + (k - 1) \text{ cov / var}}$$

dimana :

α = nilai cronbach's alpha yang dicari

k = jumlah variabel

var = rata – rata variansi variabel

cov = rata – rata kovariansi variabel

Teknik yang digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas, peneliti menggunakan metoda *alpha cronbach* dari program SPSS *for windows release* 11.0. Uji coba kuesioner ini disebar kepada 30 responden untuk pekerja yang ikut program PADINI – APS dan pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS PT. ‘X’ serta 25 responden untuk masyarakat sekitarnya, secara rinci dapat dilihat pada lampiran D.

- Observasi langsung

Observasi langsung dilakukan peneliti secara resmi selama 1 bulan yaitu tanggal 1 agustus sampai 30 agustus 2002. Pada observasi langsung ini, melakukan penyebaran dan pengumpulan kuesioner, mencari data berupa dokumen – dokumen seperti telah disebutkan di atas, melakukan wawancara secara informal baik kepada pihak perusahaan, pekerja, peserta program PADINI – APS dan masyarakat sekitar serta peneliti juga dapat melihat secara langsung fenomena – fenomena yang muncul setelah pelaksanaan program PADINI - APS.

- Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metoda pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dengan bertanya secara langsung kepada responden. Peneliti melakukan wawancara kepada 12 orang yaitu tim restrukturisasi organisasi dan SDM (panitia pelaksana program PADINI – APS PT. ‘X’) yang mewakili pihak perusahaan untuk

mengetahui dampak pelaksanaan program PADINI – APS bagi perusahaan.

Wawancara juga dilakukan peneliti untuk mendapatkan data – data yang mendukung data yang di dapat peneliti dari dokumen dan jawaban kuesioner responden. Wawancara yang dilakukan peneliti hanya berupa wawancara secara informal saja.

3.6 Pengolahan Data

Setelah pengumpulan data, tahapan selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data. Pengolahan data pada penelitian ini :

- Untuk kuesioner tertutup, peneliti menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data secara visual baik dalam bentuk tabel, *pie chart* dan *bar chat*.
- Untuk kuesioner terbuka, hasil wawancara, observasi langsung maupun dokumen – dokumen, peneliti menggunakan *content analysis*.
- Untuk mengetahui ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS PT. ‘X’, peneliti melakukan *crosstab* antara ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS dengan tingkat kepentingan responden terhadap komponen – komponen PADINI – APS yang diberikan perusahaan dan rasa ketidakpuasan responnen terhadap pekerjaannya.

3.7 Analisa Hasil

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data, peneliti melakukan analisa data untuk mengajukan usulan perancangan dan perbaikan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS dengan melihat faktor – faktor yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS, proses pelaksanaan program PADINI – APS serta dampak pelaksanaan program PADINI – APS yang dirasakan pihak – pihak terkait (pihak perusahaan, pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS, pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS serta masyarakat sekitarnya).

3.8 Kesimpulan Dan Saran

Tahap kesimpulan dan saran merupakan tahapan terakhir dalam penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk merangkum hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan saran bagi pihak – pihak – pihak yang bekepentingan dalam pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja massal dan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Program PADINI – APS PT. 'X'

Program Pensiun Dini Atas Permintaan Sendiri (PADINI–APS) merupakan istilah program pengakhiran hubungan kerja secara massal yang dilaksanakan PT. 'X' terhadap pekerjanya dengan latar belakang, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui kesepakatan pihak – pihak terkait (pihak perusahaan dan serikat pekerja PT.'X') dan peraturan – peraturan yang berlaku.

4.1.1 Latar Belakang PADINI – APS PT. 'X'

Pelaksanaan program PADINI – APS di PT. 'X' dilatar-belakangi oleh :

1. Hasil studi konsultan (*Booz Allen Hamilton*) setelah melakukan benchmarking antara PT. 'X' dengan pabrik pupuk lain baik di Indonesia maupun di luar negeri, ternyata organisasi PT. 'X' kurang efisien dengan jumlah SDM yang berlebih, sehingga kurang mampu bersaing di pasar global.
2. Pelaksanaan restrukturisasi dibidang organisasi dan SDM dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan daya saing bisnis pupuk.

4.1.2 Dasar Hukum Pelaksanaan PADINI – APS PT. 'X'

Dasar hukum yang memperkuat pelaksanaan program PADINI-APS yaitu :

1. Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. 'X', tentang Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) PT. 'X' thn 2001, khususnya rencana kerja dan anggaran program pensiun dini.
2. Rapat Dewan Komisaris PT. 'X' pada tanggal 9 febuari 2001 tentang persetujuan program pensiun dini.
3. SK/DIR/1st/2001, tanggal 19 maret 2001 tentang pembentukan tim restrukturisasi organisasi dan sdm serta program pensiun dini.
4. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara perusahaan dengan Serikat Pekerja PT.'X' (SPPS).
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep – 150/MEN/2000 tentang “Penyelesaian Pengakhiran Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Ganti Kerugian di Perusahaan”.

4.1.3 Kebijakan PADINI – APS PT. 'X'

Pada pelaksanaannya program PADINI – APS menganut kebijakan – kebijakan seperti :

1. Struktur organisasi unit kerja tetap dipertahankan dengan jumlah orang yang lebih sedikit tanpa mengurangi hasil kerja unit yang bersangkutan.
2. *Spin off* unit kerja *non core* busines.
3. Yayasan dan anak perusahaan atau perusahaan di luar PT. 'X' sebagai lintasan karir karyawan.
4. Tenaga kerja dalam bentuk *labor supply* (PT. Har dan Kopkar Daerah) akan dihapuskan dan jika masih diperlukan akan dilakukan dengan bentuk jasa borongan.

4.1.4 Sasaran dan Tujuan PADINI – APS PT. 'X'

PT. 'X' melaksanakan program PADINI APS dengan tujuan :

1. Meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan
2. Mengurangi *cost* yang tidak perlu, khususnya *labour cost* agar harga pokok produksi dapat bersaing.
3. Meningkatkan kualitas SDM dalam rangka meningkatkan *added value*.

Sasaran yang ingin dicapai pada pelaksanaan program PADINI – APS ini yaitu jumlah tenaga kerja yang ideal dalam arti produktif dan mampu bersaing sehingga perusahaan dapat tetap eksis dan berkembang.

4.1.5 Prosedur PADINI – APS PT. 'X'

Program PADINI – APS terlaksana dengan melalui tahapan – tahapan seperti yang terlihat secara singkat pada gambar 4.1.

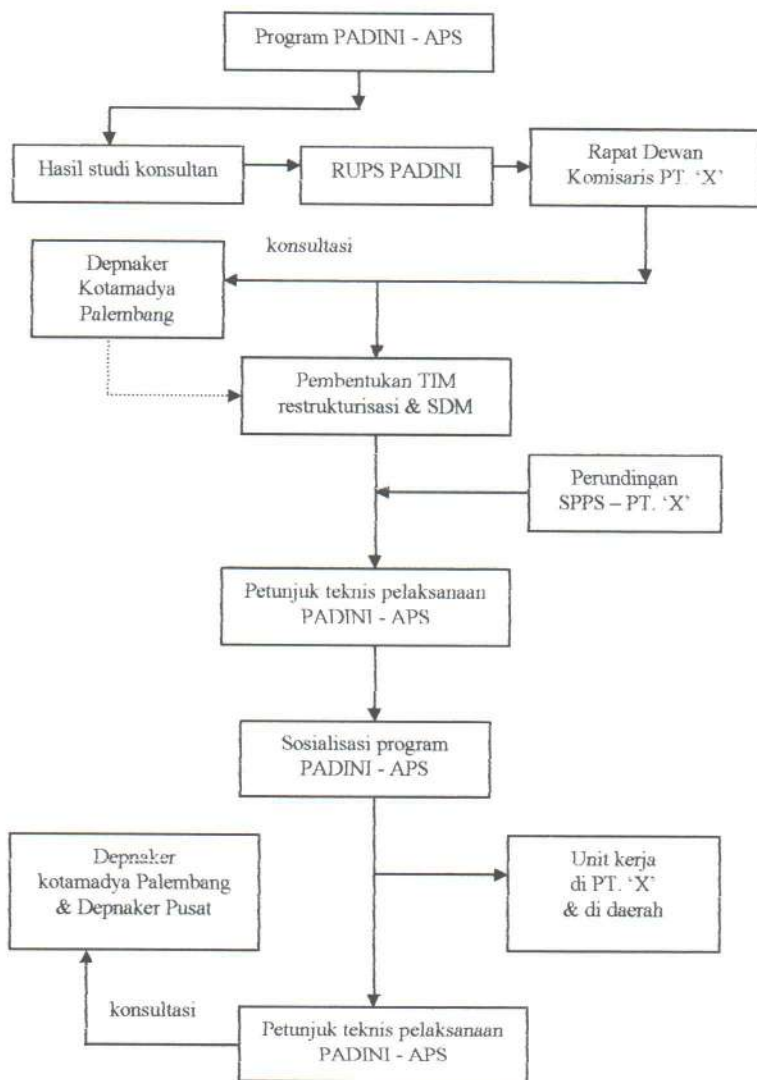
Berdasarkan hasil studi konsultan *Booz Allen Hamilton* yang melatarbelakangi program PADINI – APS, para pemegang saham mengadakan rapat umum pemegang saham (RUPS) PT. 'X' mengenai rencana kerja dan anggaran program PADINI – APS thn 2001. Setelah itu tgl 9 febuari 2001 diadakan rapat dewan komisaris tentang persetujuan program PADINI – APS. Sebelum dibentuk tim restrukturisasi organisasi dan SDM, terlebih dahulu melakukan perusahaan melakukan konsultasi dengan Depnaker kotamadya Palembang. Tim dibentuk berdasarkan Surat keputusan Direksi no **SK/DIR/1st/2001** tgl 19 maret 2001 yang beranggotakan seluruh kepala kompartemen / sub direktorat / kepala SPI dan sekretaris perusahaan serta beberapa kepala biro, dinas terkait dan serikat pekerja dengan tugas

dan tanggung jawab sebagai panitia pelaksana program, membuat kriteria dan persyaratan PADINI – APS dan menseleksi pekerja yang akan ditetapkan sebagai peserta program. Untuk lebih jelasnya mengenai *job deskripsi* tim restrukturisasi organisasi dan sdm dapat dilihat pada lampiran E.I.

Tahapan selanjutnya, wakil perusahaan dan wakil SPPS melakukan perundingan – perundingan untuk membicarakan pelaksanaan program PADINI – APS terutama mengenai hak – hak dan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan maupun peserta program itu sendiri. Perundingan dilakukan kurang lebih sebanyak 4 kali sampai akhirnya tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak.

Setelah tercapainya kesepakatan, langkah selanjutnya membuat petunjuk teknis program PADINI – APS yang akan dipakai sebagai bahan sosialisasi dan pedoman pelaksanaan program PADINI – APS. Tujuan sosialisasi program yaitu untuk memberikan penjelasan dan pengarahan tentang pogram tersebut kepada para pekerja serta ingin mendapatkan gambaran umpan balik atas penjelasan dan pengarahan yang akan dijadikan masukan untuk perbaikan – perbaikan sebelum pelaksanaan program.

Perusahaan wajib melapor kepada Depnaker kotamadya Palembang dan Depnaker pusat sebelum program dilaksanakan.



Gambar 4.1 Prosedur PADINI – APS PT. 'X'

4.1.6 Pelaksanaan PADINI – APS PT. 'X'

Pelaksanaan program PADINI – APS dijadwalkan mulai bulan juli 2001 sampai dengan november 2002, dikarenakan banyaknya pekerja tertarik ingin ikut program tersebut maka pelaksanaan program dengan Surat Keputusan Direksi **NO.SK/DIR/PADINI APS/130/2001** tertanggal 17 oktober 2001 baru dapat dilaksanakan secara bertahap yaitu :

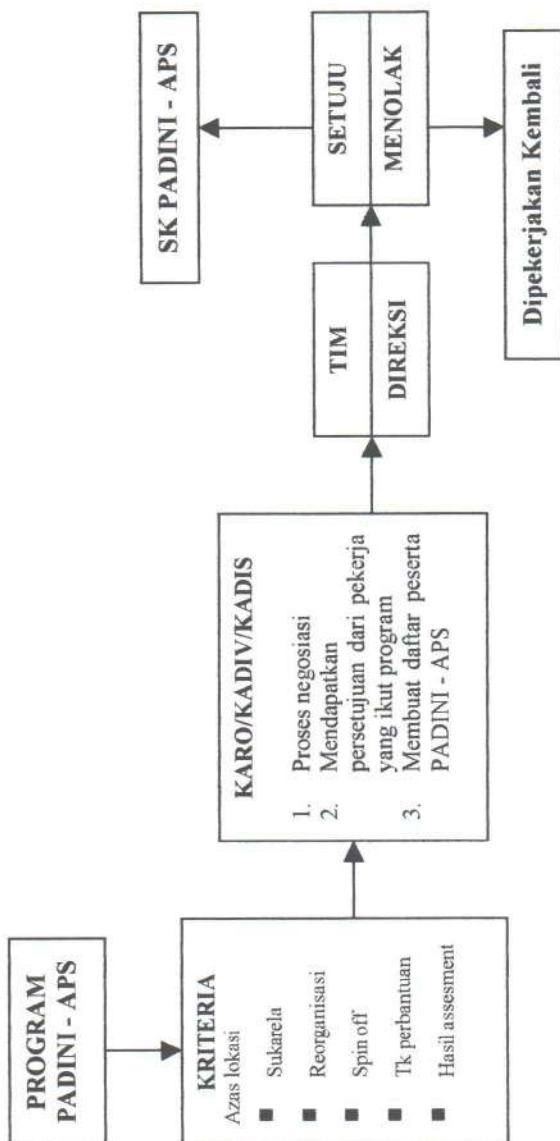
Tahap 1 : november 2001 sebanyak 1079 orang

Tahap 2 : januari 2002 sebanyak 301 orang

Tahap 3 : febuari 2002 sebanyak 197 orang

Tahap 4 : mei 2002 sebanyak 144 orang

Program PADINI – APS pada pelaksanaannya berpedoman pada SOP – program PADINI – APS seperti terlihat pada gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2 SOP – Program PADINI – APS PT. 'X'

Program PADINI – APS , dapat diikuti oleh seluruh pekerja PT. 'X' dengan kriteria yang telah ditetapkan yaitu :

1. Departemen dimana pekerja itu bekerja melakukan reorganisasi
2. Unit kerja yang di *spin off*
3. Tenaga kerja yang diperbantukan PT. 'X'
4. Hasil assesment

Pekerja tersebut wajib mengajukan surat permohonan yang ditandatangani bersama dengan isteri / suami dan pimpinan unit kerjanya (Kadis/Kadiv/Karo). Contoh surat permohonan dapat dilihat pada lampiran E.II dan E.III.

Surat permohonan tersebut akan diseleksi dan dipertimbangkan oleh tim restrukturisasi organisasi dan SDM. apabila disetujui tim, langkah selanjutnya direksi akan mengeluarkan surat keputusan direksi yang berisi daftar peserta program PADINI – APS dan perhitungan hak – hak yang akan diberikan perusahaan seperti uang pesangon, uang jasa dan lain – lain sesuai dengan kesepakatan antara pihak perusahaan dan SPPS serta peraturan – peraturan yang berlaku.

Board of Director (Direksi) mempunyai hak menolak terhadap pekerja yang mengajukan permohonan PADINI – APS dengan alasan tenaga dan pikirannya masih diperlukan perusahaan sesuai tuntutan perubahan lingkungan bisnis, teknologi dan manajemen, memiliki kesehatan, disiplin dan unjuk kerja yang baik. Pekerja tersebut dipekerjakan kembali oleh perusahaan.

4.2 Hak – Hak PADINI – APS

Perusahaan memberikan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian kepada pekerja yang ikut PADINI – APS, banyak dan besarnya sesuai dengan kesepakatan pihak – pihak terkait (pihak perusahaan dan SPPS) dan peraturan yang berlaku (Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep-150/MEN/2000). Banyak dan besarnya hak PADINI – APS tersebut seperti terlihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Hak – Hak PADINI - APS

Hak – Hak PADINI – APS	Keterangan
1. Uang pesangon	Setiap 1 thn masa kerja = 1 GB Maksium 7 GB x 2
2. Uang jasa	Setiap 3 thn masa kerja = 1 GB Maksimum 10 GB
3. Uang kompensasi cuti (cuti tahunan/besar)	Utk hari – hari cuti yang belum dijalani, diberikan kompensasi sesuai peraturan perusahaan. Keterangan : <ul style="list-style-type: none"> ■ Utk cuti tahunan 12/30 GB ■ Utk cuti besar 15/30 GB
4. Uang bantuan cuti kecil	Dihitung secara proporsional selama bln yg dijalani terhitung mulai tgl jatuh tempo cuti kecil thn 2000/2001 sebesar 1 bln GB

5. Uang bantuan cuti besar	Dihitung secara proporsional utk yg jatuh tempo thn 2001 sebesar 2,5 bln GB
6. Uang penghargaan dan kesedian	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bagi pekerja yg mengikuti prog. PADINI – APS dan berumur lbh besar dari 50 thn, dihitung dengan rumus : [(56 – umur) x 12 THP] ■ Bagi pekerja yg bermur kurang dari 50 thn, dihitung dengan rumus : [masa kerja x 2,5 THP]
7. Uang bantuan program perumahan	Diberikan jika belum mengikuti program perumahan sesuai ketentuan perusahaan
8. Biaya kembali ketempat asal melamar	Dilihat berdasarkan surat lamaran
9. Uang kompensasi meninggalkan rumah dinas	Jika menempati rumah dinas
10. Uang simpanan koperasi	Berdasarkan jumlah saldo simpanan dan pengembangan
11. JHT jamsostek	Sesuai ketentuan jamsostek

12. Manfaat THT	Masa kerja / 30 x 40 GP, diberikan sekaligus
13. Manfaat pensiun	2,5 % x masa kerja x GP, diberikan per bulan
14. Fasilitas kesehatan pensiun (PKHT)	Diberikan selama masa pensiun
15. Cenderamata	Berupa cincin 18 grm
16. Pelatihan kewirausahaan	Melalui biro diklat

Keterangan :

■ GP = Gaji Pokok

■ GB = Gaji Bruto

$$GB = GP + \text{Tunjangan Umum} + \text{Tunjangan Khusus} + \text{Tunjangan Kesehatan}$$

■ THP = *Take Home pay*

$$THP = GP + \text{Tunjangan Umum} + \text{Tunjangan Khusus}$$

4.3 Ketertarikan Pekerja Ikut Program PADINI – APS PT. 'X'

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 110 responden yang merupakan pekerja yang ikut program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS dapat dilihat pada gbr 4.3, 50,9% menyatakan bahwa program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS yang ditawarkan perusahaan kepada pekerjanya sangat menarik, 41,8% menarik, 4,5%

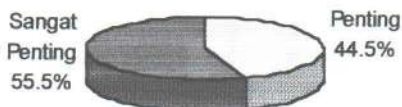
responden menyatakan bahwa program tersebut biasa saja dan 2,7% responden menyatakan program tersebut tidak menarik.



Gbr 4.3 Tingkat Keteratrikan Responden Terhadap Program PADINI - APS PT.'X'

Tingkat kepentingan responden terhadap komponen – komponen PADINI – APS yang ditawarkan perusahaan, seperti :

- Uang penghargaan dan kesediaan, 52,7% responden menyatakan hal tersebut sangat penting dan 47,3% responden menyatakan penting seperti terlihat pada gambar di bawah ini



Gbr 4.4 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Penghargaan & Kesediaan

- Fasilitas Kesehatan Pensiun, 52,7% responden menyatakan sangat penting dan 47,3% responden menyatakan hal tersebut penting, secara jelas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gbr 4.5 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Fasilitas Kesehatan Pensiun

- Uang pesangon, 39,1% responden menyatakan hal tersebut sangat penting, 60% responden menyatakan penting dan 0,9% responden menyatakan biasa saja, terlihat jelas pada gambar di bawah ini :



Gbr 4.6 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Pesangon

- Uang bantuan cuti kecil dinyatakan 22,7% responden sangat penting, 69,1% responden menyatakan penting dan 8,2% responden menyatakan biasa saja, dapat dilihat jelas pada gambar di bawah ini :



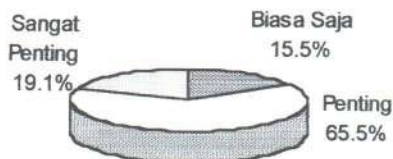
Gbr 4.7 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Bantuan Cuti Kecil

- 18,2% responden menyatakan uang simpanan koperasi sangat penting, 78,2% responden menyatakan penting dan 3,6% responden menyatakan biasa saja seperti terlihat jelas pada gambar berikut :



Gbr 4.8 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Simpanan Koperasi

- Manfaat THT dinyatakan 19,1% responden sangat penting, 65,5% responden menyatakan penting dan 15,5% responden menyatakan biasa saja, seperti gambar di bawah ini :



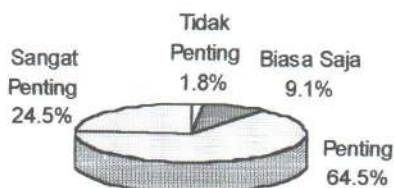
Gbr 4.9 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Manfaat THT

- Manfaat pensiun, 39,1% responden menyatakan sangat penting, 52,7% responden menyatakan penting dan 8,2% responden menyatakan biasa saja, dapat dilihat jelas pada gambar di bawah ini :



Gbr 4.10 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Manfaat Pensiun

- Uang cuti besar, 24,5% responden menyatakan sangat penting, 64,5% responden menyatakan penting, 9,1% responden menyatakan biasa saja dan 1,8% responden menyatakan tidak penting.



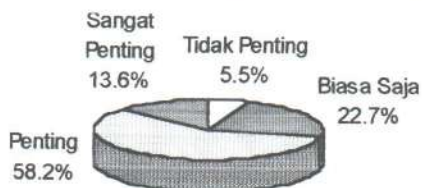
Gbr 4.11 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Cuti Besar

- 6,4% responden menyatakan uang bantuan program perumahan sebagai hal yang sangat penting, 59,1% responden menyatakan penting, 26,4% responden menyatakan biasa saja dan 8,2% responden menyatakan tidak penting, terlihat pada gambar berikut :



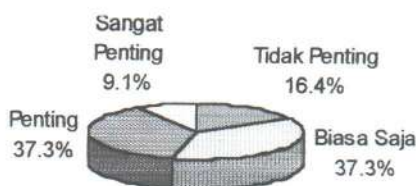
Gbr 4.12 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Bantuan Program Perumahan

- Biaya ketempat asal melamar dinyatakan 13,6% responden sangat penting, 58,2% responden menyatakan penting, 22,7% responden menyatakan biasa saja dan 5,5% responden menyatakan tidak penting, dapat dilihat secara jelas pada gambar di bawah ini :



Gbr 4.13 Tingkat Kpentingan Responden Terhadap Biaya Ktempat Asal Melamar

- Uang kompensasi meninggalkan rumah dinas (bagi yang menempati rumah dinas) diyatakan 9,1% respnden sangat penting, 37,3% responden meyatakan penting, 37,3% responden menyatakan biasa saja dan 16,4% responden menyatakan tidak penting, seperti terlihat pada gambar 4.14 berikut ini :



Gbr 4.14 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Uang Kompensasi Meninggalkan Rumah Dinas

- 17,3% responden menyatakan JHT jamsostek sebagai hal yang sangat penting, 60,9% responden menyatakan penting, 19,1% responden menyatakan biasa saja dan 2,7% responden menyatakan sebagai hal yang tidak penting.



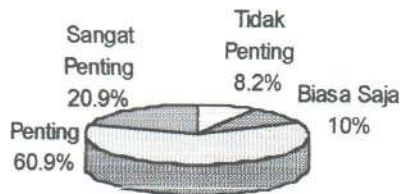
Gbr 4.15 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap JHT Jamsostek

- Cenderamata, 12,7% responden menyatakan bahwa pemberian cenderamata sangat penting, 43,6% responden menyatakan penting, 26,4% responden menyatakan biasa saja dan 17,2% responden menyatakan tidak penting, seperti gambar di bawah ini :



Gbr 4.16 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Cendera Mata

sPelatihan kewirausahaan, 20,9% responden menganggap hal tersebut sangat penting, 60,9% responden menganggap penting, 10% responden menganggap biasa saja dan 8,2% responden menganggap tidak penting, secara jelas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gbr 4.17 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap Pelatihan Kewirausahaan

Terlihat pada gambar 4.4 sampai gambar 4.17, sebagian besar responden menganggap komponen – komponen PADINI – APS yang ditawarkan perusahaan sebagai hal yang sangat penting, penting dan biasa saja, hanya sebagian kecil responden saja yang menganggap komponen tersebut sebagai hal yang tidak penting dan sangat penting. Tetapi berdasarkan hasil *crosstab* (pada lampiran F) dapat dilihat bahwa ketertarikan responden ikut program PADINI- APS sehubungan dengan tingkat kepentingan responden terhadap komponen – komponen PADINI – APS yang ditawarkan perusahaan seperti :

- Uang pesangon, uang bantuan cuti kecil, uang simpanan koperasi, manfaat THT, manfaat pensiun, uang cuti besar, uang bantuan perogram perumahan, biaya ketempat asal melamar, uang kompensasi meninggalkan rumah dinas, JHT jamsostek, cenderamata, pelatihan kewirausahaan dan fasilitas kesehatan, yang ditawarkan perusahaan tidak mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut

program PADINI – APS PT. 'X', ini dapat dilihat pada tabel 4.2 dimana nilai chi square yang dihasilkan pada crosstab lebih kecil dari nilai chi square pada tabel statistik. Kecilnya nilai chi square hasil crosstab dibandingkan nilai chi square tabel dan besarnya nilai probalitas yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh.

Hal ini dikarenakan, responden menganggap banyak dan besarnya komponen – komponen tersebut merupakan suatu kewajiban perusahaan kepada pekerja pada pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja.

- Sedangkan uang penghargaan dan kesediaan yang ditawarkan PT. 'X' mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS, ini dapat dilihat pada tabel 4.2 bahwa nilai chi square hasil crosstab lebih besar dari nilai chi square tabel statistik

**Tabel 4.2 Hasil Chi Square Crosstab
Komponen – Komponen PADINI – APS**

Komponen PADINI - APS	Chi Square Crosstab	Chi Square Tabel Statistik
Uang pesangon	7,058	12,5916
Uang bantuan cuti kecil	2,714	12,5916
Uang simpanan koperasi	8,414	12,5916
Uang penghargaan dan kesediaan	8,247	7,8147
Fasilitas Kesehatan Pensiun	2,668	7,8147
Manfaat THT	3,512	12,5916
Manfaat Pensiun	5,922	12,5916
Uang cuti besar	5,913	16,919
Uang bantuan program	11,089	16,919

perumahan		
Biaya ketempat asal melamar	14,432	16,919
Uang kompensasi meninggalkan rumah dinas	11,027	16,919
JHT jamsostek	6,145	16,919
Cenderamata	13,336	16,919
Pelatihan Kewirausahaan	4,249	16,919

Hal ini dapat disebabkan, responden tertarik terhadap formula atau besarnya uang penghargaan dan kesediaan yang ditawarkan perusahaan dengan berdasarkan usia dan masa kerja pekerja yaitu :

Bagi pekerja yang berumur lebih besar dari 50 tahun, dihitung dengan rumus :

$$[(56 - \text{umur}) \times 12 \text{ THP}]$$

Bagi pekerja yang berumur kurang dari 50 tahun, dihitung dengan rumus :

$$[\text{masa kerja} \times 2,5 \text{ THP}]$$

Secara *psychologis*, responden merasa perusahaan menghargai kesediaan pekerja mengajukan permohonan ikut program dengan memberikan uang pengahrgai dan kesediaan tersebut.

Selain komponen – komponen PADINI – APS , peneliti juga melihat tingkat ketidakpuasan pekerja yang ikut program PADINI – APS terhadap pekerjaannya, seperti :

- Besarnya gaji / upah , 11,8% responden menyatakan bahwa besarnya gaji / upah yang diberikan sangat memuaskan, 68,2% responden menyatakan puas, 12,7% responden menyatakan biasa

perumahan		
Biaya ketempat asal melamar	14,432	16,919
Uang kompensasi meninggalkan rumah dinas	11,027	16,919
JHT jamsostek	6,145	16,919
Cenderamata	13,336	16,919
Pelatihan Kewirausahaan	4,249	16,919

Hal ini dapat disebabkan, responden tertarik terhadap formula atau besarnya uang penghargaan dan kesediaan yang ditawarkan perusahaan dengan berdasarkan usia dan masa kerja pekerja yaitu :

Bagi pekerja yang berumur lebih besar dari 50 tahun, dihitung dengan rumus :

$$[(56 - \text{umur}) \times 12 \text{ THP}]$$

Bagi pekerja yang berumur kurang dari 50 tahun, dihitung dengan rumus :

$$[\text{masa kerja} \times 2,5 \text{ THP}]$$

Secara psychologis, responden merasa perusahaan menghargai kesediaan pekerja mengajukan permohonan ikut program dengan memberikan uang pengahrgai dan kesediaan tersebut.

Selain komponen – komponen PADINI – APS , peneliti juga melihat tingkat ketidakpuasan pekerja yang ikut program PADINI – APS terhadap pekerjaannya, seperti :

- Besarnya gaji / upah , 11,8% responden menyatakan bahwa besarnya gaji / upah yang diberikan sangat memuaskan, 68,2% responden menyatakan puas, 12,7% responden menyatakan biasa

saja, 6,4% responden menyatakan tidak puas dan 0,9% responden sangat puas, seperti terlihat pada gambar di bawah ini :



Gbr 4.18 Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Gaji / Upah

- Kondisi kerja dimana responden bekerja, 2,7% responden menyatakan sangat puas, 43,6% responden menyatakan puas, 39,1% responden menyatakan biasa saja, 10,9% responden menyatakan tidak puas dan 3,6% responden menyatakan sangat tidak puas, lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gbr 4.19 Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Kondisi Kerja

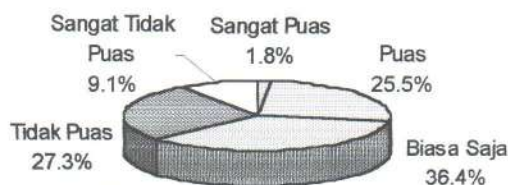
- Gambar dibawah diatas menunjukkan bahwa 4,5% responden sangat puas terhadap cara perusahaan memperlakukan pekerjanya, 41,8% responden menyatakan puas, 42,7% responden menyatakan biasa saja, 6,4% responden menyatakan tidak puas dan 4,5% responden menyatakan sangat tidak puas.

- Cara perusahaan menaikkan pangkat, 1,8% responden menyatakan sangat puas, 26,4% responden menyatakan puas, 37,3% responden menyatakan biasa saja, 21,8% responden menyatakan tidak puas dan 12,7% responden menyatakan sangat tidak puas, dapat dilihat jelas pada gambar 4.22 diatas.



Gbr 4.23 Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Peluang Untuk Maju

- Gambar 4.23 menunjukkan, 3,6% responden sangat puas terhadap peluang untuk maju di tempat kerja, 27,3% responden menyatakan puas, 31,8% responden menyatakan biasa saja, 29,1% responden menyatakan tidak puas dan 8,2% responden menyatakan sangat tidak puas.



Gbr 4.24 Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Kesempatan Mengekspresikan Diri

- Kesempatan untuk dapat terus menerus mengekspresikan diri, 1,8% responden menyatakan sangat puas, 25,5% responden menyatakan

puas, 36,4% responden menyatakan biasa saja, 27,3% responden menyatakan tidak puas dan 9,1% responden menyatakan sangat tidak puas, seperti terlihat pada gambar di atas.

- Hubungan responden dengan atasan dan bawahannya selama bekerja, 10% responden menyatakan sangat puas, 59,1% responden menyatakan puas, 22,7% responden menyatakan biasa saja, 6,4% responden menyatakan tidak puas dan 1,8% responden menyatakan sangat tidak puas, secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.25 berikut



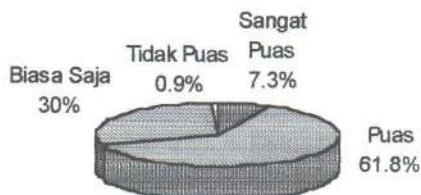
Gbr 4.25 Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Hubungan Dengan Atasan Dan Bawahannya



Gbr 4.26 Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Jaminan Sosial

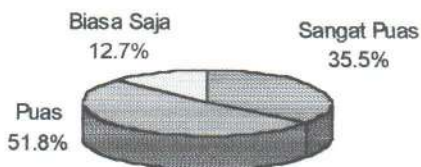
- 28,2% responden menyatakan bahwa jaminan sosial yang diterima dari perusahaan sangat puas, 57,3% responden menyatakan puas, 13,6% responden menyatakan biasa saja dan 0,9% responden menyatakan sangat tidak puas, seperti terlihat pada gambar 4.26 diatas.

- Mengenai Kebijakan perusahaan dan penerapannya, 7,3% responden merasakan sangat puas, 61,8% puas, 30% biasa saja dan 0,9% tidak puas, dapat dilihat secara jelas pada gambar 4.27



Gbr 4.27 Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Kebijakan Perusahaan

- 35,5% responden merasakan hubungan kerja dengan rekan kerja selama bekerja sangat puas, 51,8% responden merasa puas dan 12,7% responden merasa biasa saja. Secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.28 dibawah ini.



Gbr 4.28 Tingkat Ketidakpuasan Responden Terhadap Hubungan Kerja Dengan Rekan Kerja

Pada gambar 4.18 sampai gambar 4.28 diatas, dapat dilihat bahwa ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS sehubungan dengan rasa ketidakpuasan responden terhadap pekerjaannya berdasarkan hasil *crosstab* pada lampiran F seperti :

- Rasa ketidakpuasan terhadap besarnya gaji/upah, kondisi kerja dimana pekerja bekerja, cara perusahaan memperlakukan

pekerjanya, cara perusahaan memberi penghargaan, cara perusahaan menaikkan pangkat, peluang untuk maju, kesempatan mengekspresikan diri, hubungan dengan atasan dan bawahan, jaminan sosial yang diterima dari perusahaan, kebijakan perusahaan dan penerapannya, hubungan kerja dengan rekan kerja, hal – hal tersebut tidak mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS PT. 'X', ini dapat dilihat pada tabel 4.3 dimana nilai chi square yang dihasilkan pada *crosstab* lebih kecil dari nilai chi square pada tabel statistik. Kecilnya nilai chi square hasil *crosstab* dibandingkan nilai chi square tabel dan besarnya nilai probabilitas yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh.

**Tabel 4.3 Hasil Chi Square Crosstab
Ketidakpuasan Pekerja Terhadap Pekerjaannya**

Keterangan	Chi Square Crosstab	Chi Square Tabel Statistik
Besarnya gaji / upah	10,624	21,0261
Kondisi kerja	16,371	21,0261
Cara perusahaan memperlakukan pekerjanya	6,480	21,0261
Cara perusahaan memberi penghargaan	8,284	21,0261
Cara perusahaan menaikkan pangkat	9,343	21,0261
Peluang untuk maju	13,330	21,0261
Kesempatan mengekspresikan diri	12,235	21,0261
Hubungan dengan atasan dan bawahannya	17,894	21,0261
Jaminan sosial yang diterima dari perusahaan	2,706	16,919

Kebijakan perusahaan dan penerapannya	10,157	21,0261
Hubungan kerja dengan rekan kerja	1,899	12,5916

Hal ini disebabkan, sebagian besar responden merasa sangat puas, puas dan biasa saja terhadap pekerjaannya dikarenakan selama ini responden merasa perusahaan telah memberikan yang terbaik untuk responden dan hanya sebagian kecil responden saja merasa sangat tidak puas dan puas terhadap pekerjaannya sehingga rasa ketidakpuasan responden terhadap pekerjaannya bukan merupakan faktor yang mempengaruhi ketertarikan responden untuk ikut program pengakhiran hubungan kerja.

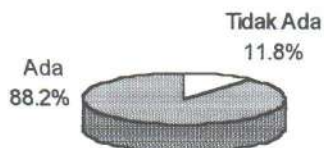
4.4 Dampak Pelaksanaan Program PADINI _ APS PT. 'X'

Pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS PT. 'X', tentu saja menimbulkan dampak baik positif maupun negatif yang dirasakan pihak – pihak terkait yaitu pekerja yang ikut program PADINI – APS, perusahaan, pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS serta masyarakat sekitarnya.

4.4.1 Dampak Pelaksanaan Program PADINI–APS PT. 'X' Yang Dirasakan Pekerja Yang Ikt Program PADINI-APS

88,2% responden seperti terlihat pada gambar 4.29 merasakan adanya dampak positif setelah mengikuti program PADINI – APS, responden merasa mempunyai lebih banyak waktu untuk berinteraksi dengan keluarga dan lingkungan, merasa lebih tenang dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan sehari – hari dikarenakan tidak

terbebani pekerjaan kantor dan perintah atasan serta peraturan – peraturan perusahaan.



Gbr 4.29 Dampak Postif Yang Dirasakn Responden



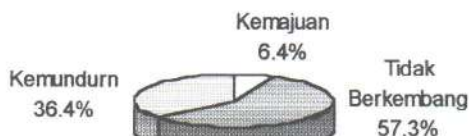
Gbr 4.30 Usaha Yang Ditekuni Responden

69.1% responden pada gambar 4.30 mempunyai usaha yang ditekuni setelah mengikuti program tersebut dengan 68.2% responden pada gambar 4.31 akan menjadikan uang pesangon sebagai modal yang atraktif yang mana responden menggunakannya sebagai modal kerja / modal investasi untuk membuka dan mngembangkan usaha baru.

36.4% responden pada gambar 4.32 merasakan adanya kemajuan dalam perkembangan usaha / karir mereka dimana mereka dapat mengembangkan kemampuan mereka sendiri dalam menjalankan usaha tersebut.



Gbr 4.31 Modal Atraktif Responden



Gbr 4.32 Perkembangan Usaha Responden

Disamping dampak positif, 54,5% responden merasakan dampak negatif yang ditimbulkan program tersebut, seperti terlihat pada gambar 4.33 berikut :



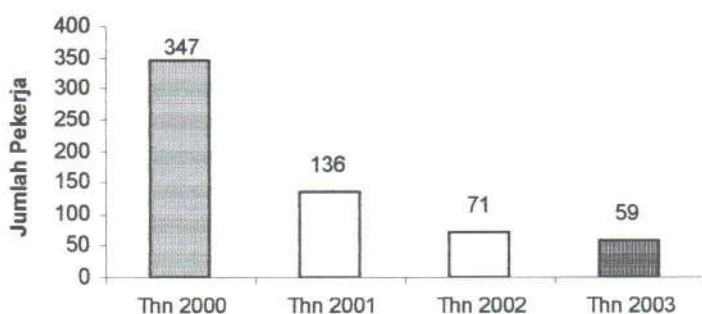
Gbr 4.33 Dampak Negatif Yang Dirasakan Responden

30,9% responden merasa tidak mempunyai usaha yang ditekuni setelah mengikuti program PADINI – APS, dapat dilihat pada gambar 4.30 diatas. Hal ini disebabkan 31,8% responden pada gambar 4.31 tidak bisa menjadikan uang pesangon sebagai modal atraktif. Responden tidak mempunyai keahlian untuk berwiraswata, pelatihan kewirausahaan yang diberikan PT. 'X' kurang bisa diterapkan, responden merasa jenuh dengan tidak adanya kegiatan dan aktivitas sehingga 6,4% responden merasa perkembangan karirnya mengalami kemunduran, seperti terlihat pada gambar 4.32. Sekitar 57,3% responden pada gambar 4.32 juga merasakan perkembangan karirnya tidak berkembang dikarenakan di dunia kerja barunya, responden tidak bisa mengembangkan dan mengekspresikan diri serta kemampuannya. Terkadang juga timbul rasa keinginan responden untuk kembali pada pekerjaan lamanya dan bertemu teman —teman semasa kerjanya.

4.4.2 Dampak Yang Dirasakan Perusahaan

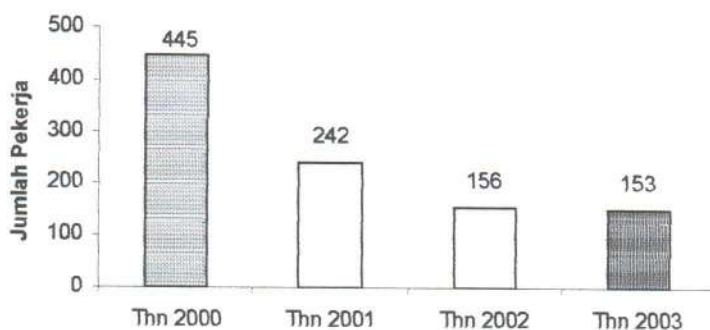
Berdasarkan hasil wawancara kepada 12 responden yang merupakan tim restrukturisasi dan SDM (panitia program PADINI – APS PT. ‘X’) yang mewakili perusahaan mengatakan bahwa program pengakhiran hubungan kerja massal PADINI – APS baik bagi perusahaan dimana program ini diharapkan dapat mencapai sasaran tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Salah satu sasaran dan tujuan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS PT. ‘X’ yaitu meningkatkan kualitas SDM dengan jumlah tenaga kerja yang ideal. Untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut, perusahaan melakukan pengurangan jumlah pekerja dengan memprioritaskan pekerja yang berstatus pendidikan SD, SMTP dan SMTA tetapi tidak menutup kemungkinan pengurangan pekerja yang berstatus pendidikan diploma maupun sarjana dengan alasan – alasan tertentu sesuai dengan persyaratan – persyaratan program yang telah ditentukan. Pengurangan jumlah pekerja tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gbr 4.34 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah Dasar (SD)

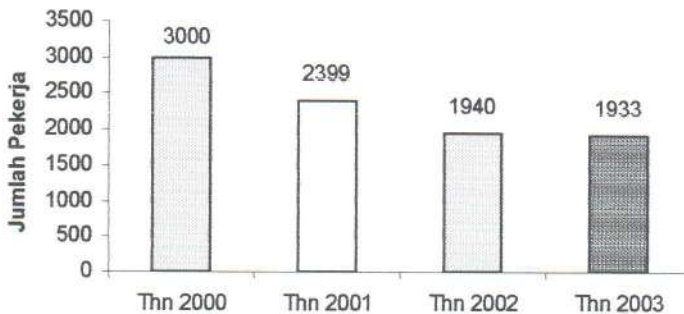
- Pada gambar 4.34, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SD periode desember 2000 sebelum dilaksanakannya program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS PT. 'X' mencapai 347 pekerja. Periode desember 2001, tahun dimana dilaksanakannya program PADINI – APS, jumlah pekerja mencapai 136 pekerja mengalami penurunan 60,81% dibandingkan periode desember 2000. Desember 2002 dimana pada tahun tersebut program masih dijalankan, jumlah pekerja mencapai 71 pekerja mengalami penurunan 47,79% dibandingkan desember 2001. Setelah dilaksanakannya program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SD periode april 2003 hanya berjumlah 59 pekerja.



Gbr 4.35 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)

- Gambar 4.35 menunjukkan bahwa jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SLTP periode desember 2000 sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS berjumlah 445 pekerja. Periode desember 2001, tahun dimana dilaksanakannya program tersebut, jumlah

pekerja mencapai 242 pekerja mengalami penurunan 45,62% dibandingkan periode desember 2000. Desember 2002 dimana tahun tersebut program masih dijalankan, jumlah pekerja mengalami penurunan 35,54% dibandingkan periode desember 2001 menjadi 156 pekerja. Setelah dilaksanakannya program PADINI – APS jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SLTP mencapai 153 pekerja periode april 2003.

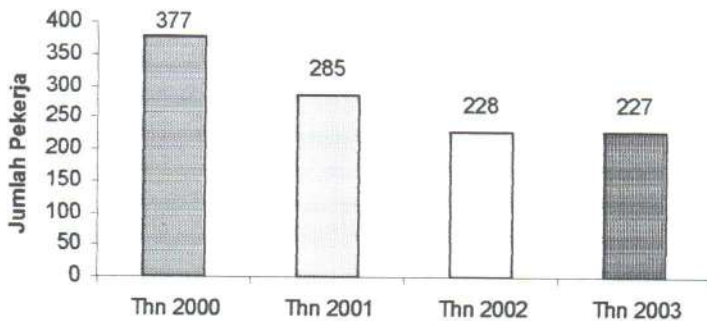


Gbr 4.36 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)

- Seperti terlihat pada gambar 4.36 diatas, sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS PT. 'X', pekerja dengan tingkat pendidikan SLTA periode desember 2000 mencapai 3.000 pekerja. Pada pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja periode desember 2001 menjadi 2.399 pekerja mengalami penurunan 20% dibandingkan desember 2000. Periode desember 2002 dimana pada tahun tersebut program masih dijalankan, jumlah pekerja mengalami penurunan 19,13% dibandingkan periode desember 2001 menjadi 1.940 pekerja. Jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SLTA,

setelah pelaksanaan program PADINI – APS menjadi 1.933 pekerja pada periode april 2003.

- Pada gambar 4.37 terlihat bahwa periode desember 2000, pekerja dengan status pendidikan diploma non teknik sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS berjumlah 337 pekerja. Periode desember 2001 dimana tahun tersebut program PADINI –

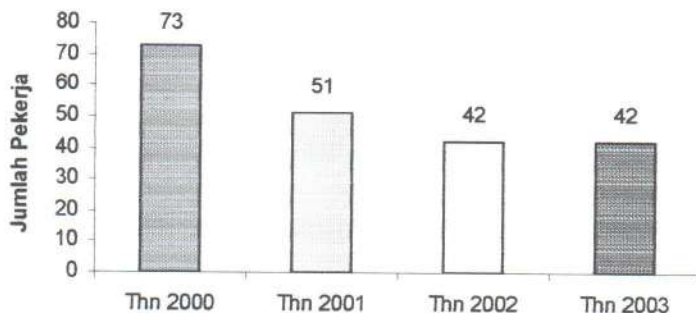


Gbr 4.37 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma Non Teknik

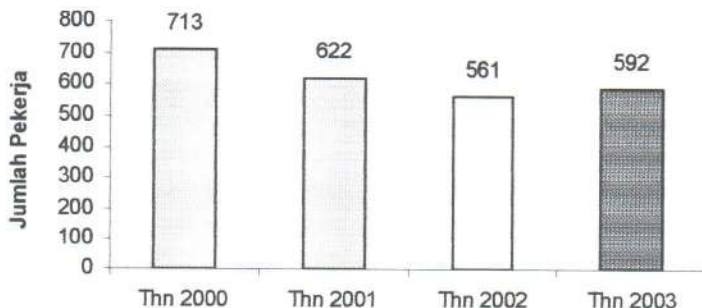
APS dijalankan, jumlah pekerja mengalami penurunan 15,4% dibandingkan desember 2000 menjadi 285 pekerja. Periode desember 2002, pada tahun tersebut program PADINI – APS masih dijalankan, jumlah pekerja menjadi 228 pekerja mengalami penurunan 20% dibandingkan desember 2001. Setelah pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan diploma non teknik berjumlah 227 pekerja.

- Gambar 4.38 memperlihatkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan diploma teknik pada periode desember 2000 sebelum pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat

pendidikan diploma teknik mencapai 73 pekerja. Desember 2001 dimana pada tahun tersebut program PADINI – APS dijalankan, jumlah pekerja menjadi 51 pekerja mengalami penurunan 30% dibandingkan desember 2000. Desember 2002, program PADINI – APS pada tahun masih dijalankan, jumlah pekerja menjadi 42 pekerja mengalami penurunan 17,56% dibandingkan tahun 2001. Setelah berakhirnya program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan diploma teknik tetap berjumlah 42 pekerja periode april 2003.

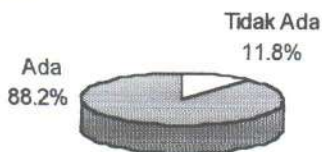


Gbr 4.38 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma Teknik



Gbr 4.39 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sarjana Non teknik

terbebani pekerjaan kantor dan perintah atasan serta peraturan – peraturan perusahaan.



Gbr 4.29 Dampak Postif Yang Dirasakn Responden



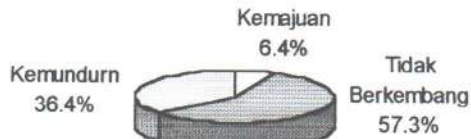
Gbr 4.30 Usaha Yang Ditekuni Responden

69.1% responden pada gambar 4.30 mempunyai usaha yang ditekuni setelah mengikuti program tersebut dengan 68.2% responden pada gambar 4.31 akan menjadikan uang pesangon sebagai modal yang atraktif yang mana responden menggunakannya sebagai modal kerja / modal investasi untuk membuka dan mngembangkan usaha baru.

36.4% responden pada gambar 4.32 merasakan adanya kemajuan dalam perkembangan usaha / karir mereka dimana mereka dapat mengembangkan kemampuan mereka sendiri dalam menjalankan usaha tersebut.



Gbr 4.31 Modal Atraktif Responden



Gbr 4.32 Perkembangan Usaha Responden

Disamping dampak positif, 54,5% responden merasakan dampak negatif yang ditimbulkan program tersebut, seperti terlihat pada gambar 4.33 berikut :



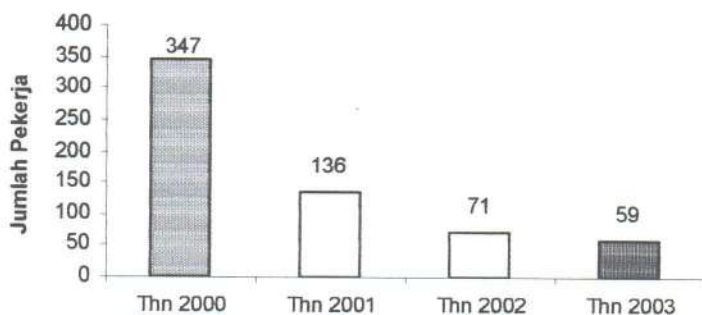
Gbr 4.33 Dampak Negatif Yang Dirasakan Responden

30,9% responden merasa tidak mempunyai usaha yang ditekuni setelah mengikuti program PADINI – APS, dapat dilihat pada gambar 4.30 diatas. Hal ini disebabkan 31,8% responden pada gambar 4.31 tidak bisa menjadikan uang pesangon sebagai modal atraktif. Responden tidak mempunyai keahlian untuk berwiraswata, pelatihan kewirausahaan yang diberikan PT. 'X' kurang bisa diterapkan, responden merasa jenuh dengan tidak adanya kegiatan dan aktivitas sehingga 6,4% responden merasa perkembangan karirnya mengalami kemunduran, seperti terlihat pada gambar 4.32. Sekitar 57,3% responden pada gambar 4.32 juga merasakan perkembangan karirnya tidak berkembang dikarenakan di dunia kerja barunya, responden tidak bisa mengembangkan dan mengekspresikan diri serta kemampuannya. Terkadang juga timbul rasa keinginan responden untuk kembali pada pekerjaan lamanya dan bertemu teman –teman semasa kerjanya.

4.4.2 Dampak Yang Dirasakan Perusahaan

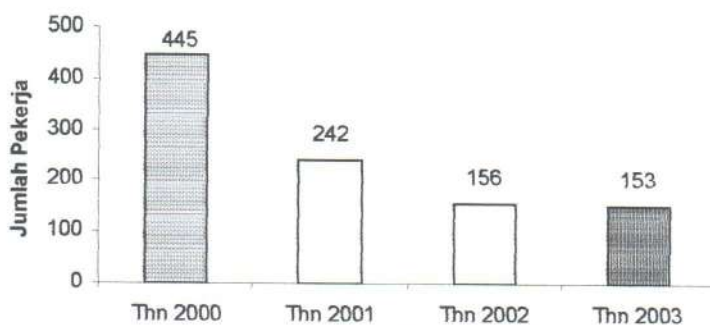
Berdasarkan hasil wawancara kepada 12 responden yang merupakan tim restrukturisasi dan SDM (panitia program PADINI – APS PT. ‘X’) yang mewakili perusahaan mengatakan bahwa program pengakhiran hubungan kerja massal PADINI – APS baik bagi perusahaan dimana program ini diharapkan dapat mencapai sasaran tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Salah satu sasaran dan tujuan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS PT. ‘X’ yaitu meningkatkan kualitas SDM dengan jumlah tenaga kerja yang ideal. Untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut, perusahaan melakukan pengurangan jumlah pekerja dengan memprioritaskan pekerja yang berstatus pendidikan SD, SMTP dan SMTA tetapi tidak menutup kemungkinan pengurangan pekerja yang berstatus pendidikan diploma maupun sarjana dengan alasan – alasan tertentu sesuai dengan persyaratan – persyaratan program yang telah ditentukan. Pengurangan jumlah pekerja tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gbr 4.34 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah Dasar (SD)

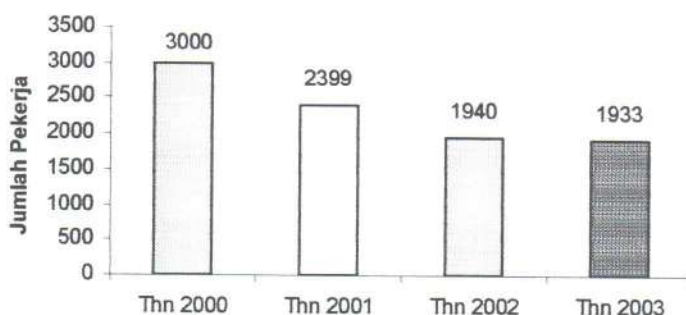
- Pada gambar 4.34, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SD periode desember 2000 sebelum dilaksanakannya program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS PT. 'X' mencapai 347 pekerja. Periode desember 2001, tahun dimana dilaksanakannya program PADINI – APS, jumlah pekerja mencapai 136 pekerja mengalami penurunan 60,81% dibandingkan periode desember 2000. Desember 2002 dimana pada tahun tersebut program masih dijalankan, jumlah pekerja mencapai 71 pekerja mengalami penurunan 47,79% dibandingkan desember 2001. Setelah dilaksanakannya program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SD periode april 2003 hanya berjumlah 59 pekerja.



Gbr 4.35 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)

- Gambar 4.35 menunjukkan bahwa jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SLTP periode desember 2000 sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS berjumlah 445 pekerja. Periode desember 2001, tahun dimana dilaksanakannya program tersebut, jumlah

pekerja mencapai 242 pekerja mengalami penurunan 45,62% dibandingkan periode desember 2000. Desember 2002 dimana tahun tersebut program masih dijalankan, jumlah pekerja mengalami penurunan 35,54% dibandingkan periode desember 2001 menjadi 156 pekerja. Setelah dilaksanakannya program PADINI – APS jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SLTP mencapai 153 pekerja periode april 2003.

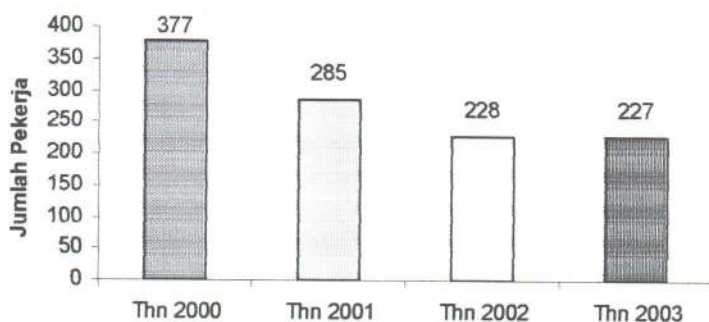


Gbr 4.36 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)

- Seperti terlihat pada gambar 4.36 diatas, sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS PT. 'X', pekerja dengan tingkat pendidikan SLTA periode desember 2000 mencapai 3.000 pekerja. Pada pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja periode desember 2001 menjadi 2.399 pekerja mengalami penurunan 20% dibandingkan desember 2000. Periode desember 2002 dimana pada tahun tersebut program masih dijalankan, jumlah pekerja mengalami penurunan 19,13% dibandingkan periode desember 2001 menjadi 1.940 pekerja. Jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan SLTA,

setelah pelaksanaan program PADINI – APS menjadi 1.933 pekerja pada periode april 2003.

- Pada gambar 4.37 terlihat bahwa periode desember 2000, pekerja dengan status pendidikan diploma non teknik sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS berjumlah 337 pekerja. Periode desember 2001 dimana tahun tersebut program PADINI –

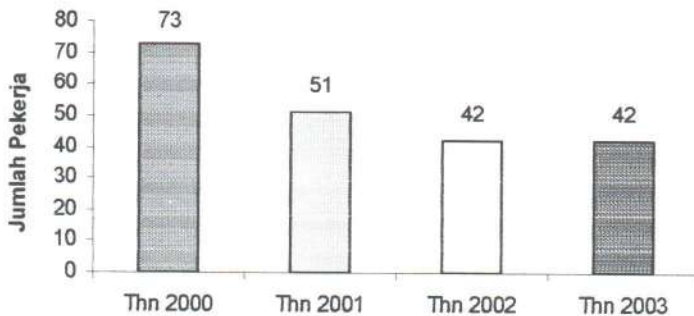


Gbr 4.37 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma Non Teknik

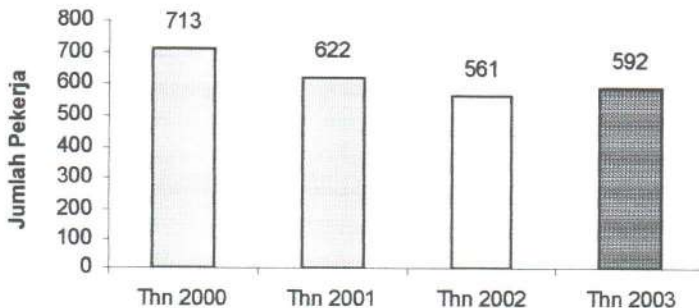
APS dijalankan, jumlah pekerja mengalami penurunan 15,4% dibandingkan desember 2000 menjadi 285 pekerja. Periode desember 2002, pada tahun tersebut program PADINI – APS masih dijalankan, jumlah pekerja menjadi 228 pekerja mengalami penurunan 20% dibandingkan desember 2001. Setelah pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan diploma non teknik berjumlah 227 pekerja.

- Gambar 4.38 memperlihatkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan diploma teknik pada periode desember 2000 sebelum pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat

pendidikan diploma teknik mencapai 73 pekerja. Desember 2001 dimana pada tahun tersebut program PADINI – APS dijalankan, jumlah pekerja menjadi 51 pekerja mengalami penurunan 30% dibandingkan desember 2000. Desember 2002, program PADINI – APS pada tahun masih dijalankan, jumlah pekerja menjadi 42 pekerja mengalami penurunan 17,56% dibandingkan tahun 2001. Setelah berakhirnya program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan diploma teknik tetap berjumlah 42 pekerja periode april 2003.

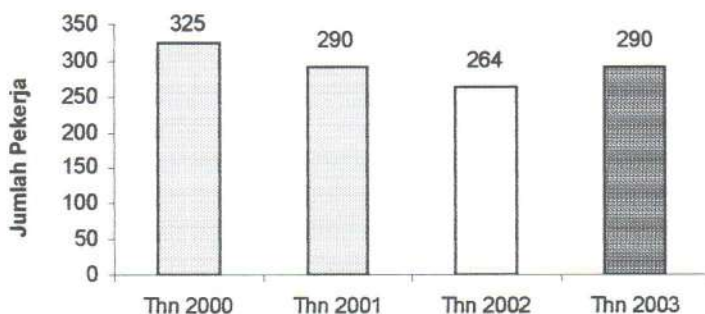


Gbr 4.38 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma Teknik



Gbr 4.39 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sarjana Non teknik

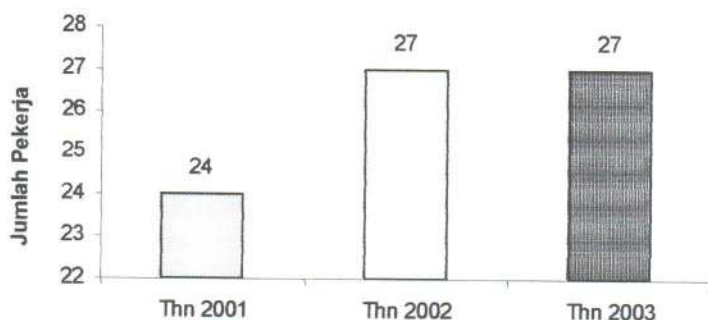
- Gambar 4.39 diatas, menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan sarjana non teknik berjumlah 713 pekerja sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS. Pada tahun pelaksanaan program PADINI – APS jumlah pekerja menjadi 622 pekerja periode desember 2001 mengalami penurunan 12,76% dibandingkan desember 2000. Desember 2002 dimana pada tahun tersebut program PADINI – APS masih dijalankan, jumlah pekerja menjadi 561 pekerja mengalami penurunan 9,81% dibandingkan desember 2001. Setelah pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan sarjana non teknik mencapai 592 pekerja periode april 2003.



Gbr 4.40 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sarjana Teknik

- Seperti terlihat pada gambar 4.40, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan sarjana teknik sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS berjumlah 325 pekerja. Pada pelaksanaan program PADINI – APS jumlah pekerja menjadi 290 pekerja periode desember 2001 mengalami penurunan sebesar 10,77% dibandingkan

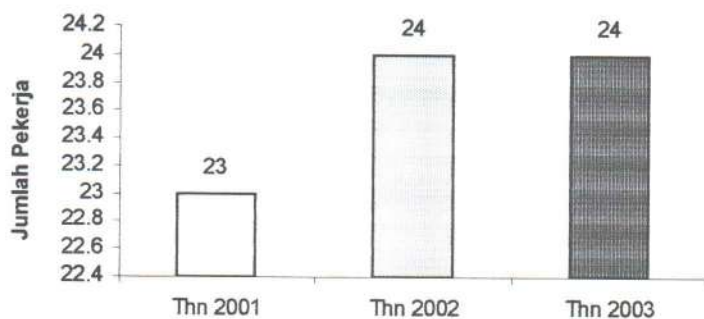
desember 2000. Periode desember 2002 dimana pada tahun tersebut program PADINI – APS masih dijalankan, jumlah pekerja menjadi 264 pekerja mengalami penurunan 8,97% dibandingkan periode desember 2001. Setelah pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan sarjana teknik mencapai 290 pekerja periode april 2003.



Gbr 4.41 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Magister Non Teknik

- Gambar 4.41 diatas menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan magister non teknik baru ada pada tahun pelaksanaan program PADINI – APS dengan jumlah pekerja 24 pekerja periode desember 2001. Pada periode desember 2002 dimana pada tahun tersebut program PADINI – APS masih dijalankan, jumlah pekerja menjadi 27 pekerja mengalami kenaikan 11% dibandingkan desember 2001. Setelah pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan magister non teknik tetap 27 pekerja periode april 2003.

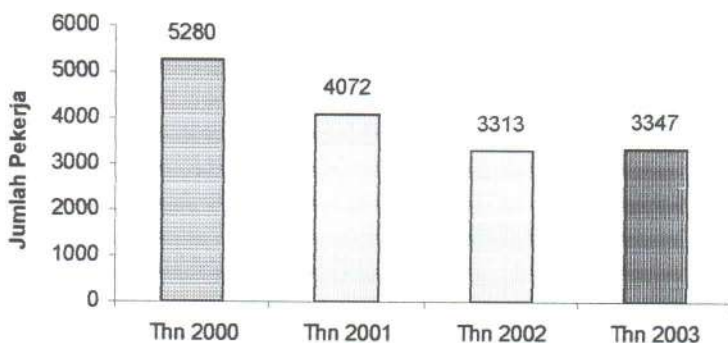
- Gambar 4.42 memperlihatkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan magister teknik baru ada pada tahun pelaksanaan program PADINI – APS dengan jumlah pekerja 23 pekerja periode desember 2001. Pada periode desember 2002 dimana pada tahun tersebut program PADINI – APS masih dijalankan, jumlah pekerja menjadi 24 pekerja mengalami kenaikan 4,71% dibandingkan desember 2001. Setelah pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan magister teknik tetap 24 pekerja periode april 2003.



Gbr 4.42 Jumlah Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Magister Teknik

Secara garis besar jumlah pekerja PT. 'X' seperti terlihat pada gambar 4.43 diatas, sebelum dilaksanakannya program PADINI – APS mencapai 5.280 pekerja periode desember 2000. Pada periode desember 2001 dimana pada tahun tersebut program PADINI – APS dijalankan, jumlah pekerja menjadi 4.072 pekerja mengalami penurunan 22,88% dibandingkan periode desember 2000. Desember 2002 dimana pada tahun tersebut program PADINI – APS masih dijalankan, jumlah

pekerja menjadi 3.313 pekerja mengalami penurunan 18,63% dibandingkan desember 2001. Setelah dilaksanakannya program PADINI – APS, jumlah pekerja PT. 'X' berjumlah 3.347 pekerja periode april 2003.



Gbr 4.43 Jumlah Pekerja PT. 'X'

Mengurangi *cost* yang tidak perlu khususnya *labour cost* merupakan sasaran dan tujuan program PADINI – APS yang diharapkan dengan program tersebut dapat tercapai.

- Dilihat dari laporan rugi laba 31 desember 2001, harga pokok penjualan mengalami penurunan sebesar 5,44% dibandingkan periode 31 desember 2000 yaitu dari 3,3 Trilyun menjadi 3,1 Trilyun. Secara jelas dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Perbandingan Harga Pokok Penjualan dan Biaya Adnistrasi dan Umum

Uraian	Tahun (31 Desember)	
	2001 (Rp. 000)	2000 (Rp. 000)
Harga Pokok Penjualan	3.089.908.902	3.267.789.479
Biaya Adm dan Umum	564.900.066	294.664.718

Tahun 2001, saat dimulainya pelaksanaan program PADINI – APS, jumlah pekerja menurun 22,88% dibandingkan tahun 2000 seperti terlihat pada gambar 4.43. Penurunan jumlah pekerja ini berpengaruh terhadap *labour cost* yang dikeluarkan perusahaan pada periode tersebut sehingga mempengaruhi juga harga pokok penjualan perusahaan pada laporan keuangan rugi laba dikarenakan *labour cost* bagian dari harga pokok penjualan.

Sedangkan untuk biaya admistrasi dan umum 31 desember 2001 mengalami kenaikan sebesar 47,8% dibanding 31 desember 2000 yaitu 294,7M menjadi 564,1M, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 diatas.

Hal ini disebabkan thn 2001 biaya admistrasi dan umum telah ditambahkan dengan biaya program PADINI – APS sebesar 150M. Setelah dikurangkan dengan biaya program PADINI – APS, thn 2001 biaya admistrasi dan umum mengalami kenaikan sebesar 21,28% dibandingkan thn 2000 yaitu dari 294,7M menjadi 414,9M, secara jelas dapat lihat pada tabel 4.5. Dapat dilihat bahwa kenaikan biaya admistrasi thn 2001 tidak hanya berasal dari program PADINI – APS.

Tabel 4.5 Perbandingan Biaya Admistrasi dan Umum

Uraian	Tahun (31 Desember)	
	2001 (Rp. 000)	2000 (Rp. 000)
Biaya Adm dan Umum	414.900.066	294.664.718

- Thn 2002, harga pokok penjualan naik sebesar 2,21% dibandingkan thn 2001 yaitu dari 3,08 trilyun menjadi 3,12 trilyun, walaupun pada

thn 2002 masih dilaksanakannya program PADINI – APS, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa kenaikan harga pokok penjualan bukan berasal dari *labou rcost* dikarenakan pada thn 2002 terjadi pengurangan jumlah pekerja 18,63% dibandingkan thn 2001 seperti terlihat pada gambar 4.43 diatas. Dimana dengan berkurangnya jumlah pekerja seharusnya akan mengurangi *labour cost* perusahaan, yang akan mengurangi harga pokok penjualan perusahaan pada laporan keuangan rigi laba periode tersebut.

Tabel 4.6 Perbandingan Harga Pokok Penjualan dan Biaya Adnistrasi dan Umum

Uraian	Tahun (31 Desember)	
	2002 (Rp. 000)	2001 (Rp. 000)
Harga Pokok Penjualan	3.159.670.054	3.089.908.902
Biaya Adm dan Umum	456.477.037	564.900.066

Biaya adnistrasi dan umum periode 31 desember 2002 mengalami penurunan sebesar 19,91% dibandingkan thn 2001 yaitu dari 564,9M menjadi 456,5M walaupun pada thn 2002 biaya adnistrasi dan umum masih ditambahkan dengan biaya program sebanyak 74M.

Setelah dilakukan pengurangan dengan biaya program PADINI – APS, penurunan biaya adm dan umum sebesar 7,8% yaitu dari 414,9M menjadi 382,5M, secara jelas dapat dilihat pada tabel 4.5. Dari sini dapat dilihat bahwa PT. 'X' telah dapat menekan biaya adnistrasi dan umum.

Tabel 4.7 Perbandingan Biaya Administrasi dan Umum

Uraian	Tahun (31 Desember)	
	2002 (Rp. 000)	2001 (Rp. 000)
Biaya Adm dan Umum	382.477.037	414.900.066

- Setelah pelaksanaan program PADINI – APS, terlihat pada tabel 4.6 bahwa harga pokok penjualan reliasi april 2003 mengalami kenaikan 5,03% dibandingkan reliasi april 2002 pada saat program PADINI – APS masih dilanjutkan yaitu 1,18 Trilyun menjadi 1,24 Trilyun. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Perbandingan Harga Pokok Penjualan dan Biaya Administrasi dan Umum

Uraian	Tahun (reliasi April)	
	2003 (Rp. 000)	2002 (Rp. 000)
Harga Pokok Penjualan	1.241.859.924	1.179.443.289
Biaya Adm dan Umum	128.455.862	234.991.996

Hal ini disebabkan pada thn 2003 telah terjadi kenaikan jumlah pekerja dibandingkan thn 2001 seperti terlihat pada gambar 4.43. kenaikan jumlah pekerja tersebut, tentu saja menambah *labour cost* yang dikeluarkan perusahaan sehingga mempengaruhi kenaikan harga pokok penjualan, dikarenakan *labour cost* bagian dari harga pokok penjualan.

Biaya administrasi dan umum reliasi april 2003 mengalami penurunan 45,43% dibandingkan reliasi april 2002 seperti terlihat pada tabel 4.8 diatas. Hal ini dikarenakan april 2002 biaya administrasi dan umum ditambahkan dengan biaya program

PADINI-APS sedangkan reliasi april 2003 lebih rendah karena biaya admistrasi dan umum tidak terbebani lagi dengan biaya program PADINI – APS.

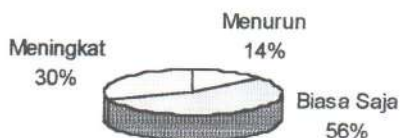
Bagi perusahaan, pelaksanaan program PADINI – APS dapat berdampak positif yaitu secara kuantitas dapat mengurangi jumlah pekerja (SDM) PT. 'X' yang berlebih, mengurangi *labour cost* serta dapat mengurangi dan menekan biaya admistrasi yang tidak perlu dan meningkat kesejahteraan pekerja.

Program PADINI – APS juga menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu berkurangnya pekerja yang produktif (tenaga ahli) dikarenakan beberapa pekerja yang produktif mempergunakan haknya ikut program PADINI – APS.

4.4.3 Dampak Yang Dirasakan Pekerja Yang Tidak Ikut Program PADINI – APS

Setelah pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS, 100 responden yang merupakan pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS merasakan tingkat kepuasan dan perkembangan karir di perusahaan seperti dapat dilihat pada gambar 4.44 dan 4.45 berikut :



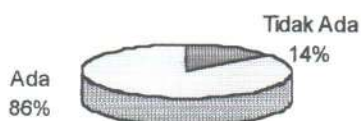


Gbr 4.45 Perkembangan Karir Responden

- 10% responden merasakan sangat puas dan 44% responden merasakan puas pada gambar 4.44, hal ini dikarenakan responden merasakan adanya perbaikan – perbaikan pada sistem kerja perusahaan dimana 30% responden pada gambar 4.45 merasa perkembangan karirnya di perusahaan semakin meningkat, aktivitas dan kreativitas responden merasa lebih diperhatikan dan dihargai perusahaan dengan diberikannya antara lain promosi jabatan dan kenaikan upah pekerja.
- 27% responden pada gambar 4.44 menyatakan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan biasa saja dikarenakan 56% responden pada gambar 4.45 merasakan tidak adanya perubahan dalam perkembangan karir. Responden merasa apa yang responden dapatkan dari perusahaan sesuai dengan apa yang telah responden lakukan bagi perusahaan.
- Sedangkan 11% responden merasakan sangat tidak puas dan 8% responden pada gambar 4.44 merasakan tidak puas disebabkan responden merasa beban kerja dan tanggung jawab yang mereka jalani lebih besar dan berat tetapi responden merasa perhatian dan penghargaan yang diberikan perusahaan kurang dikarenakan salah

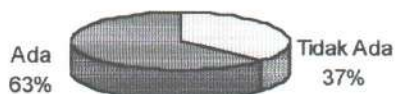
satunya tidak adanya promosi jabatan sehingga 14% responden pada gambar 4.45 merasa perkembangan karirnya di perusahaan menurun.

Seperti dapat dilihat pada gambar 4.46, 86% responden merasakan adanya dampak positif dari pelaksanaan program PADINI – APS dimana responden merasa perusahaan lebih memperhatikan dan menghargai aktivitas, kreatifitas serta kesejahteraan pekerjanya, banyak peluang pekerja untuk mengisi posisi jabatan yang kosong, kesempatan mengembangkan karir lebih besar serta hubungan antar rekan kerja, atasan dan bawahan lebih dekat karena responden merasa mereka adalah team work.



Gbr 4.46 Dampak Postif Yang Dirasakan Responden

63% responden seperti terlihat pada gambar 4.47, merasakan juga adanya dampak negatif program PADINI – APS, seperti beban kerja dan tanggung jawab yang dijalani lebih besar, kurangnya tenaga ahli karena banyak tenaga ahli yang ikut program PADINI – APS, timbulnya kecemburuan sosial terhadap pekerja baru yang menempati posisi atas



Gbr 4.47 Dampak Negatif Yang Dirasakan Responden

4.4.4 Dampak Yang Dirasakan Masyarakat Sekitarnya



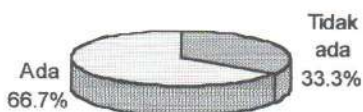
Gbr 4.48 Tanggapan Responden Terhadap Program PADINI - APS PT. 'X'

Sekitar 61,7% responden pada gambar 4.48 yang merupakan masyarakat kota Palembang mengatakan bahwa program pengakhiran hubungan kerja massal PADINI – APS yang dilaksanakan PT. 'X' baik bagi masyarakat kota Palembang.



Gbr 4.49 Dampak Postif Bagi Masyarakat Kota Palembang

Dimana 70% responden pada gambar 4.49 melihat adanya pengaruh positif program tersebut bagi masyarakat kota Palembang dan 66,7% responden pada gambar 4.50 merasakan dampak positif program tersebut seperti : membuka peluang kerja bagi generasi muda kota Palembang, perkembangan usaha kota Palembang semakin ramai dikarenakan banyaknya peserta program membuka dan mengembangkan usaha baru serta menginvestasikan uangnya di berbagai bidang usaha di kota Palembang.



Gbr 4.50 Dampak Positif Yang Dirasakan Responden

38,3% responden pada gambar 4.48 diatas menyatakan bahwa program PADINI – APS tidak baik bagi masyarakat kota Palembang dimana 65% responden pada gambar 4.51 merasakan adanya pengaruh negatif program tersebut.



Gbr 4.51 Dampak Negatif Bagi Masyarakat Kota Palembang



Gbr 4.52 Dampak Negatif Yang Dirasakan Responden



Gbr 4.53 Pengaruh Pelaksanaan Program Terhadap Perkembangan Usaha & Pendapatan Responden

46,7% responden pada gambar 4.52 diatas merasakan pengaruh negatif tersebut, yaitu semakin banyaknya pengangguran dikarenakan sebagian peserta program PADINI – APS tidak mempunyai keahlian dan tidak bisa berwirausaha, timbulnya kecemburuan sosial masyarakat terhadap peserta program PADINI – APS, timbulnya persaingan yang tidak sehat dalam memperebutkan peluang kerja di PT. Pusri. 40% responden pada gambar 4.53 merasakan bahwa program PADINI – APS ini mempengaruhi perkembangan usaha mereka dimana

responden merasakan semakin sempitnya peluang usaha mereka untuk berkembang dan bersaing dikarenakan banyaknya peserta program PADINI – APS yang menjadi wiraswasta dengan modal yang bercukupan.

BAB V

ANALISA DAN USULAN RANCANGAN PERBAIKAN PROGRAM PADINI – APS

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data pada bab IV, peneliti pada bab V ini melakukan analisa proses dan komponen – komponen PADINI – APS PT. ‘X’ yang diberikan perusahaan kepada pekerjaanya dengan berdasarkan **Kep-150/Men/2000** dan mengajukan usulan – usulan rancangan perbaikan program PADINI – APS yang berdasarkan **UU no 13 tahun 2003** tentang ketenagakerjaan.

5.1 Ketertarikan Pekerja Ikut Program PADINI – APS

Berdasarkan hipotesis peneliti, bahwa ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS didasari pada suatu alasan ekeonomi yang kuat dimana pekerja mengahrapakan besaran PADINI – APS yang diterima lebih besar daripada besaran pensiun normal. Hipoteis tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komponen – komponen PADINI – APS PT. ‘X’ yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS yaitu hanya uang penghargaan dan kesediaan. Hal ini disebabkan pekerja tertarik terhadap formula atau besarnya uang penghargaan dan kesediaan yang ditawarkan perusahaan dengan berdasarkan usia dan masa kerja pekerja yaitu :

Bagi pekerja yang berumur lebih besar dari 50 tahun, dihitung dengan rumus :

$$[(56 - \text{umur}) \times 12 \text{ THP}]$$

Bagi pekerja yang berumur kurang dari 50 tahun, dihitung dengan rumus:

$$[\text{masa kerja} \times 2,5 \text{ THP}]$$

Secara *psychologis*, responden merasa perusahaan menghargai kesediaan pekerja mengajukan permohonan ikut program dengan memberikan uang pengahrgai dan kesediaan tersebut.

Sedangkan rasa ketidakpuasan terhadap besarnya gaji/upah, kondisi kerja dimana pekerja bekerja, cara perusahaan memperlakukan pekerjanya, cara perusahaan memberi penghargaan, cara perusahaan menaikkan pangkat, peluang untuk maju, kesempatan mengekspresikan diri, hubungan dengan atasan dan bawahan, jaminan sosial yang diterima dari perusahaan, kebijakan perusahaan dan penerapannya, hubungan kerja dengan rekan kerja, hal – hal tersebut tidak mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS PT. 'X'. Ini disebabkan, sebagian besar respoden merasa sangat puas, puas dan biasa saja terhadap pekerjaanya dikarenakan selama ini pekerja merasa perusahaan telah memberikan yang terbaik untuk pekerja dan hanya sebagian kecil responden saja merasa sangat tidak puas dan puas terhadap pekerjaannya sehingga rasa ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjanya bukan merupakan faktor yang mempengaruhi ketertarikan pekerja untuk ikut program pengakhiran hubungan kerja.

5.2 Analisa Dan Usulan Rancangan Perbaikan Proses Program PADINI – APS PT. 'X'

Prosedur pelaksanaan program PADINI – APS PT. 'X' pada bab IV khususnya gambar 4.1 telah sesuai dengan prosedur peraturan perusahaan dan **Kep-150/Men/2000** yang ditetapkan pemerintah, dimana pelaksanaan prosedurnya, perusahaan telah melaksanakan kewajiban – kewajibannya yang telah ditentukan perusahaan dan pemerintah seperti perusahaan memiliki alasan, tujuan, sasaran dan dasar hukum yang kuat, perusahaan melakukan perundingan – perundingan dengan pihak – pihak terkait (pihak serikat pekerja PT. 'X' dan pihak pemerintah yaitu Depnaker pusat maupun daerah) serta perusahaan juga melakukakn sosialisasi program kepada seluruh pekerja sehingga pekerja jelas akan maksud dan tujuan program PADINI – APS tersebut.

Prosedur program PADINI – APS ini masih bisa diterapkan apabila perusahaan – perusahaan ingin melakukan restrukturisasi organisasi dengan alasan, tujuan dan sasaran seperti PT. 'X'. Prosedur ini tidak bertentangan dengan **UU no 13 tahun 2003** tentang ketenagakerjaan.

Pada hasil akhir proses program PADINI – APS PT. 'X', perusahaan merasa bahwa secara kuantitas program PADINI – APS telah berhasil mencapai target dalam hal pengurangan jumlah pekerja seperti terlihat pada gambar 4.43 tetapi secara kualitas PT. 'X' merasa program PADINI – APS belum berhasil, hal ini disebabkan PT. 'X' banyak kehilangan tenaga – tenaga ahli yang masih sangat dibutuhkan perusahaan.

Peneliti melihat bahwa hal tersebut terjadi karena pada proses penseleksian persyaratan – persyaratan dan kriteria – kriteria yang telah ditentukan perusahaan untuk menentukan pekerja mana yang diprioritaskan menjadi peserta program PADINI – APS seperti terlihat pada gambar 4.2 belum terlaksana sebagaimana mestinya. Perusahaan mengalami kesulitan dalam menentukan pekerja mana yang seharusnya diterima sebagai peserta program PADINI – APS dan pekerja mana yang seharusnya permohonannya tidak dikabulkan dikarenakan alasan – alasan tertentu perusahaan seperti tenaganya dan keahliannya masih sangat diperlukan perusahaan.

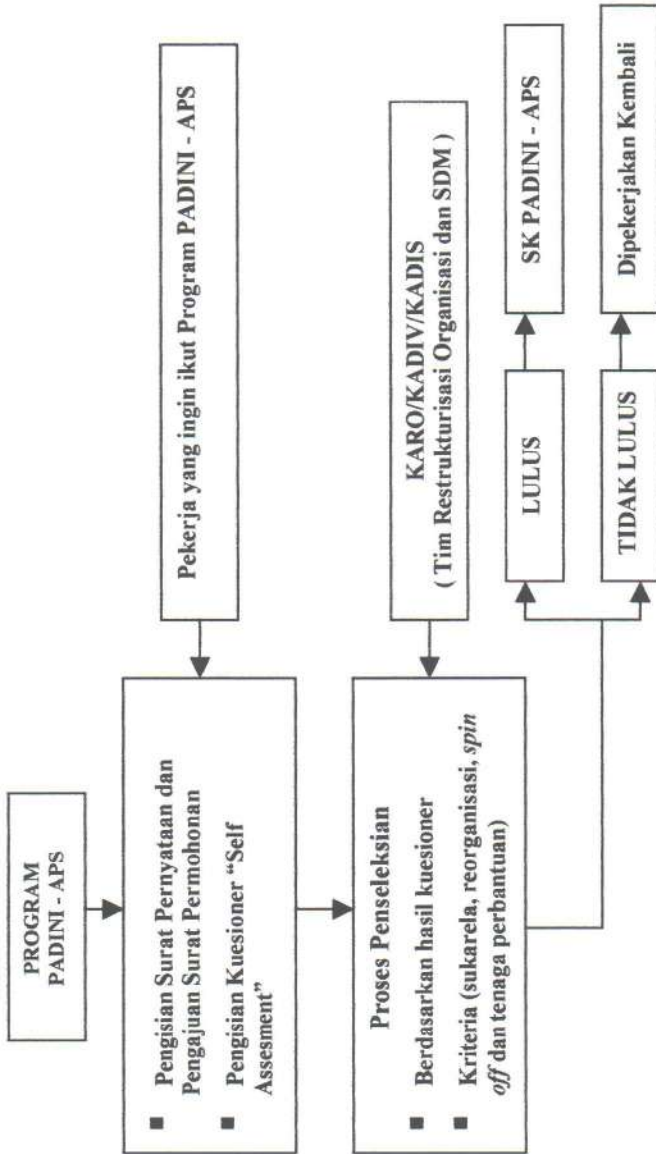
Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti pada penelitian ini mengajukan usulan rancangan perbaikan program PADINI – APS PT, 'X' dalam proses penseleksian, yaitu :

- Untuk menentukan pekerja mana yang seharusnya permohonannya dikabulkan sebagai peserta program PADINI – APS, salah satu kriterianya perusahaan dapat menilainya dari hasil pengisian kuesioner “*assessment*” pekerja calon peserta program PADINI – APS. Kuesioner “*assessment*” pekerja calon peserta program PADINI – APS tersebut berisi :
 - Identitas responden
 - Prestasi / perkembangan karir responden di perusahaan
 - Kedisiplinan responden di perusahaan
 - Beban kerja dan tanggung jawab responden
 - Kesiapan responden sebagai peserta program PADINI – APS

- Jenis pertanyaan yang digunakan pada kuesioner ini berupa kombinasi pertanyaan tertutup dan terbuka yaitu jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu tetapi kemudian disusul dengan pertanyaan terbuka yang mana responden bebas memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut dikarenakan kemungkinan jawaban tidak ditentukan terlebih dahulu. Contoh kuesioner tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran G.

Dengan hasil kuesioner "*assessment*", peneliti berharap kehilangan tenaga ahli di perusahaan dapat dikurangi dikarenakan perusahaan dapat menentukan peserta program PADINI – APS yang tepat.

Proses penseleksian pekerja merupakan bagian dari SOP program PADINI – APS sehingga peneliti juga mengajukan usulan rancangan perbaikan SOP PADINI – APS yang dapat dilihat jelas pada gambar 5.1 berikut :



Gambar 5.1 Usulan Rancangan Perbaikan SOP Program PADINI - APS PT. 'X'

Pekerja yang ingin ikut sebagai peserta program PADINI – APS wajib mengajukan surat permohonan dan pernyataan serta mengisi kuesioner “*self assesment*” . Formulir surat permohonan, pernyataan serta kuesioner “*self assesment*” dapat pekerja ambil si masing – masing departemen.

Karo/Kadis/Kadiv yang merupakan anggota tim restrukturisasi organisasi dan SDM bersama tim restrukturisasi organisasi dan SDM yang lain melakukan proses penseleksian berdasarkan hasil kuesioner dan kriteria – kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Pekerja yang lulus penseleksian, direksi akan mengeluarkan SK PADINI – APS sedangkan pekerja yang tidak lulus penseleksian dikarenakan alasan tertentu seperti tenaga dan pikirannya masih diperlukan perusahaan maka pekerja tersebut dipekerjakan kembali.

5.3 Analisa Dan Usulan Rancangan Perbaikan Komponen– Komponen Program PADINI – APS PT. ‘X’

Terlihat pada tabel 4.1 pada bab IV dan pada tabel 5.1 dibawah ini bahwa komponen – komponen program PADINI – APS PT. ‘X’ yaitu hak – hak yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya, banyak dan besarnya seperti uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian pekerjanya, sesuai dengan peraturan – peraturan perusahaan dan **Kep-150/Men/2000**.

Tabel 5.1 Komponen – Komponen Pengakhiran Hubungan Kerja

PT. 'X'	Kep-150/Men/2000	UU no 13 tahun 2003
1. Uang pesangon Setiap 1 thn masa kerja = 1 GB Maksimum 7 GB x 2 2. Uang jasa Setiap 3 thn masa kerja = 1 GB Maksimum 10 GB 3. Uang kompensasi cuti besar (cuti tahunan/besar) Untuk hari – hari cuti yang belum dijalani, diberikan kompensasi sesuai peraturan perusahaan. ■ Untuk cuti tahunan 12/30 GB ■ Untuk cuti besar 15/30 GB 4. Uang bantuan cuti kecil Dihitung secara proporsional selama bulan yang dijalani terhitung mulai tanggal jatuh tempo	1. Uang pesangon ■ Masa kerja < 1 thn diberikan 1 bln upah. ■ Masa kerja 1 thn atau lebih tetapi kurang dari 2 thn diberikan 2 bln upah. ■ Masa kerja 2 thn atau lebih tetapi kurang dari 3 thn diberikan 3 bln upah ■ Masa kerja 3 thn atau lebih tetapi kurang dari 4 thn diberikan 4 bln upah ■ Masa kerja 4 thn atau lebih tetapi kurang dari 5 thn diberikan 5 bln upah ■ Masa kerja 5 thn atau lebih tetapi kurang dari 6 thn diberikan 6 bln upah	1. Uang pesangon ■ Masa kerja < 1 thn diberikan 1 bln upah. ■ Masa kerja 1 thn atau lebih tetapi kurang dari 2 thn diberikan 2 bln upah. ■ Masa kerja 2 thn atau lebih tetapi kurang dari 3 thn diberikan 3 bln upah ■ Masa kerja 3 thn atau lebih tetapi kurang dari 4 thn diberikan 4 bln upah ■ Masa kerja 4 thn atau lebih tetapi kurang dari 5 thn diberikan 5 bln upah ■ Masa kerja 5 thn atau lebih tetapi kurang dari 6 thn diberikan 6 bln upah

<p>cuti kecil tahun 2000/2001 sebesar 1 bulan GB</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 6 thn atau lebih tetapi kurang dari 7 thn diberikan 7 bln upah 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 6 thn atau lebih tetapi kurang dari 7 thn diberikan 7 bln upah
<p>5. Uang bantuan cuti besar Dihitung secara proporsional untuk yang jatuh tempo tahun 2001 sebesar 2,5 bln GB</p>	<p>2. Uang penghargaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 3 thn atau lebih tetapi kurang dari 6 thn, diberikan 2 bln upah 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 7 thn atau lebih tetapi kurang dari 8 thn diberikan 8 bln upah
<p>6. Uang penghargaan dan kesediaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 6 thn atau lebih tetapi kurang dari 9 thn, diberikan 3 bln upah 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 8 thn atau lebih, diberikan 9 bln upah
<ul style="list-style-type: none"> ■ Bagi pekerja yang mengikuti program PADINI – APS dan berumur lebih besar dari 50 tahun, dihitung dengan rumus : [(56 – umur) x 12 THP] 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 9 thn atau lebih tetapi kurang dari 12 thn, diberikan 4 bln upah 	<p>2. Uang penghargaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 3 thn atau lebih tetapi kurang dari 6 thn, diberikan 2 bln upah
<ul style="list-style-type: none"> ■ Bagi pekerja yang berumur kurang dari 50 tahun, dihitung dengan rumus : [masa kerja x 2,5 THP] 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 12 thn atau lebih tetapi kurang dari 15 thn, diberikan 5 bln upah 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 6 thn atau lebih tetapi kurang dari 9 thn, diberikan 3 bln upah
<p>7. Uang bantuan program perumahan Diberikan jika belum mengikuti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 15 thn atau lebih tetapi kurang dari 18 thn, diberikan 6 bln upah ■ Masa kerja 18 thn atau lebih 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 9 thn atau lebih tetapi kurang dari 12 thn, diberikan 4 bln upah ■ Masa kerja 12 thn atau

<p>program perumahan sesuai ketentuan perusahaan.</p> <p>8. Biaya kembali ketempat asal melamar Dilihat berdasarkan surat lamaran.</p> <p>9. Uang kompensasi meninggalkan rumah dinas Jika menempati rumah dinas.</p> <p>10. Uang simpanan koperasi Berdasarkan jumlah saldo simpanan dan pengembangan.</p> <p>11. JHT jamsstek Sesuai ketentuan jamsstek.</p> <p>12. Manfaat THH Masa kerja/30 x 40GP, diberikan sekailigus.</p> <p>13. Manfaat pensiun 2,5% x masa kerja x GP, diberikan</p>	<p>tetapi kurang dari 21 thn, diberikan 7 bln upah</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 21 thn atau lebih tetapi kurang dari 24 thn, diberikan 8 bln upah ■ Masa kerja 24 thn atau lebih, diberikan 10 bln upah <p>3. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum digugur.</p> <p>4. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berilakukan peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat tersebut menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil</p>	<p>lebih tetapi kurang dari 15 thn, diberikan 5 bln upah</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 15 thn atau lebih tetapi kurang dari 18 thn, diberikan 6 bln upah ■ Masa kerja 18 thn atau lebih tetapi kurang dari 21 thn, diberikan 7 bln upah ■ Masa kerja 21 thn atau lebih tetapi kurang dari 24 thn, diberikan 8 bln upah ■ Masa kerja 24 thn atau lebih, diberikan 10 bln upah <p>3. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur</p> <p>4. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja</p>
--	---	--

<p>per bulan.</p> <p>14. Fasilitas kesehatan pensiun Diberikan selama pensiun</p> <p>15. Cenderamata Berupa cincin 18 grm</p> <p>16. Pelatihan kewirausahaan Melalui biro diklat.</p>	<p>istirahat panjang.</p> <p>5. Biaya atau ongkos pulang dan kembalinya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.</p> <p>6. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.</p>	<p>5. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.</p>
---	---	--

Tetapi dengan dikeluarkannya UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka peneliti mengajukan usulan perbaikan komponen – komponen program PADINI – APS yang diberikan perusahaan, hal ini dikarenakan adanya besaran – besaran komponen program PADINI – APS yang berdasarkan Kep-150/Men/2000 mengalami perubahan besaran pada UU no 13 tahun 2003. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2 Usulan Perbaikan Komponen Program PADINI - APS

Program PADINI – APS	UU no 13 tahun 2003
1. Uang pesangon Setiap 1 thn masa kerja = 1 GB Maksimum 9 GB x 2	1. Uang pesangon <ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja < 1 thn diberikan 1 bln upah.
2. Uang jasa Setiap 3 thn masa kerja = 1 GB Maksimum 10 GB	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 1 thn atau lebih tetapi kurang dari 2 thn diberikan 2 bln upah.
3. Uang kompensasi cuti besar (cuti tahunan/besar) Untuk hari – hari cuti yang belum dijalani, diberikan kompensasi sesuai peraturan perusahaan. <ul style="list-style-type: none"> ■ Untuk cuti tahunan 12/30 GB ■ Untuk cuti besar 15/30 GB 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 2 thn atau lebih tetapi kurang dari 3 thn diberikan 3 bln upah ■ Masa kerja 3 thn atau lebih tetapi kurang dari 4 thn diberikan 4 bln upah ■ Masa kerja 4 thn atau lebih tetapi kurang dari 5 thn diberikan 5 bln upah
4. Uang bantuan cuti kecil Dihitung secara proporsional selama bulan yang dijalani terhitung mulai tanggal jatuh tempo cuti kecil tahun 2000/2001 sebesar 1 bulan GB	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 5 thn atau lebih tetapi kurang dari 6 thn diberikan 6 bln upah ■ Masa kerja 6 thn atau lebih tetapi kurang dari 7 thn diberikan 7 bln upah

<p>5. Uang bantuan cuti besar Dihitung secara proporsional untuk yang jatuh tempo tahun 2001 sebesar 2,5 bln GB</p> <p>6. Uang penghargaan dan kesediaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bagi pekerja yang mengikuti program PADINI – APS dan berumur lebih besar dari 50 tahun, dihitung dengan rumus : [[56 – umur) x 12 THP] ■ Bagi pekerja yang berumur kurang dari 50 tahun, dihitung dengan rumus : [masa kerja x 2,5 THP] <p>7. Uang bantuan program perumahan Diberikan jika belum mengikuti program perumahan sesuai ketentuan perusahaan.</p> <p>8. Biaya kembali ketempat asal melamar Dilihat berdasarkan surat lamaran.</p> <p>9. Uang kompensasi meninggalkan rumah dinas Jika menempati rumah dinas.</p> <p>10. Uang simpanan koperasi Berdasarkan jumlah saldo simpanan dan pengembangan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 7 thn atau lebih tetapi kurang dari 8 thn diberikan 8 bln upah ■ Masa kerja 8 thn atau lebih, diberikan 9 bln upah <p>2. Uang penghargaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 3 thn atau lebih tetapi kurang dari 6 thn, diberikan 2 bln upah ■ Masa kerja 6 thn atau lebih tetapi kurang dari 9 thn, diberikan 3 bln upah ■ Masa kerja 9 thn atau lebih tetapi kurang dari 12 thn, diberikan 4 bln upah ■ Masa kerja 12 thn atau lebih tetapi kurang dari 15 thn, diberikan 5 bln upah ■ Masa kerja 15 thn atau lebih tetapi kurang dari 18 thn, diberikan 6 bln upah ■ Masa kerja 18 thn atau lebih tetapi kurang dari 21 thn, diberikan 7 bln upah ■ Masa kerja 21 thn atau lebih tetapi kurang dari 24 thn, diberikan 8 bln upah
--	---

<p>5. Uang bantuan cuti besar Dihitung secara proporsional untuk yang jatuh tempo tahun 2001 sebesar 2,5 bln GB</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 7 thn atau lebih tetapi kurang dari 8 thn diberikan 8 bln upah
<p>6. Uang penghargaan dan kesediaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bagi pekerja yang mengikuti program PADINI – APS dan berumur lebih besar dari 50 tahun, dihitung dengan rumus : [(56 – umur) x 12 THP] 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 8 thn atau lebih, diberikan 9 bln upah
<ul style="list-style-type: none"> ■ Bagi pekerja yang berumur kurang dari 50 tahun, dihitung dengan rumus : [masa kerja x 2,5 THP] 	<p>2. Uang penghargaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 3 thn atau lebih tetapi kurang dari 6 thn, diberikan 2 bln upah
<p>7. Uang bantuan program perumahan Diberikan jika belum mengikuti program perumahan sesuai ketentuan perusahaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 6 thn atau lebih tetapi kurang dari 9 thn, diberikan 3 bln upah
<p>8. Biaya kembali ketempat asal melamar Dilihat berdasarkan surat lamaran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 9 thn atau lebih tetapi kurang dari 12 thn, diberikan 4 bln upah
<p>9. Uang kompensasi meninggalkan rumah dinas Jika menempati rumah dinas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 12 thn atau lebih tetapi kurang dari 15 thn, diberikan 5 bln upah
<p>10. Uang simpanan koperasi Berdasarkan jumlah saldo simpanan dan pengembangan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 15 thn atau lebih tetapi kurang dari 18 thn, diberikan 6 bln upah
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 18 thn atau lebih tetapi kurang dari 21 thn, diberikan 7 bln upah
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masa kerja 21 thn atau lebih tetapi kurang dari 24 thn, diberikan 8 bln upah

<p>11. JHT jamsostek Sesuai ketentuan jamsostek.</p> <p>12. Manfaat THT Masa kerja/30 x 40GP, diberikan sekaligus.</p> <p>13. Manfaat pensiun 2,5% x masa kerja x GP, diberikan per bulan.</p> <p>14. Fasilitas kesehatan pensiun Diberikan selama pensiun</p> <p>15. Cenderamata Berupa cincin 18 grm</p> <p>16. Pelatihan kewirausahaan Melalui biro diklat</p>	<p>■ Masa kerja 24 thn atau lebih, diberikan 10 bln upah</p> <p>3. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur</p> <p>4. Biaya atau ongkos pulang untuk Spekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja</p> <p>5. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.</p>
---	--

5.4 Dampak Pelaksanaan Program PADINI – APS PT. ‘X’

Berdasarkan hipotesis peneliti mengatakan bahwa diharapkan dampak yang timbul dari pelaksanaan program PADINI – APS tidak merugikan pihak – pihak terkait. Pada analisa dampak ini, peneliti mengukur batasan dampak yang tidak merugikan berdasarkan apa yang dirasakan pekerja setelah 8 bulan pelaksanaan program PADINI – APS.

Pada waktu 8 bulan tersebut, pekerja merasakan adanya dampak positif dan negatif dari pelaksanaan program PADINI – APS tersebut yaitu :

- Pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS merasakan dampak positif dengan ikut sebagai peserta program yaitu merasa pola gaya / hidup mengalami perubahan dimana merasa mempunyai lebih banyak waktu untuk berinteraksi dengan keluarga dan lingkungannya, merasa lebih tenang dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan sehari – hari karena tidak terbebani pekerjaan kantor dan peraturan perusahaan, uang pesangon yang diberikan perusahaan dapat dijadikan sebagai modal yang atraktif dengan membuka dan mengembangkan usaha baru serta merasa adanya kemajuan dalam perkembangan usaha / karir.

Peserta program PADINI – APS yang tidak bisa menjadikan uang pesangon sebagai modal yang atraktif tentu saja merasakan dampak negatif dari program tersebut dimana mereka tidak mempunyai keahlian untuk berwirausaha sehingga menimbulkan kejenuhan dalam beraktivitas sehari – hari dan mengalami kemunduran dalam perkembangan karir. Terkadang timbul rasa keinginan untuk kembali pada pekerjaan lamanya dan bertemu teman – teman semasa kerjanya.

- Pihak Perusahaan

Program Padini – APS bagi perusahaan tentu saja berdampak positif dikarenakan program PADINI – APS akan dapat mencapai sasaran dan tujuan yaitu secara garis besar dapat mengurangi jumlah pekerja (SDM) PT. 'X' yang berlebih dengan tingkat pendidikan SD, SMTP dan SMTA dimana PT. 'X' mentarget jumlah pekerja setelah melakukan program PADINI – APS

sebanyak 1492 akan mendapatkan jumlah pekerja 3593 di tahun 2003 dan diharapkan stabil sampai tahun 2005 tetapi pada pelaksanaannya jumlah pekerja yang ikut program PADINI – APS melebihi target yaitu sebanyak 1721 pekerja dengan jumlah pekerja pada tahun 2003 mencapai 3347, mengurangi *labour cost* serta dapat mengurangi dan menekan biaya administrasi yang tidak perlu dan perusahaan lebih dapat meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Bagi perusahaan, program PADINI – APS ini juga menimbulkan dampak negatif yaitu berkurangnya pekerja produktif (tenaga ahli) dikarenakan beberapa pekerja yang produktif mempergunakan haknya ikut program PADINI – APS dan proses pensleksian peserta yang kurang selektif.

Kinerja perusahaan setelah pelaksanaan program PADINI – APS belum bisa peneliti analisa dikarenakan keterbatasan waktu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Pada saat sebelum pelaksanaan program PADINI – APS terlihat bahwa laba bersih yang dihasilkan PT. 'X' semakin menurun seperti terlihat pada tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.3 Laba Bersih (Per 31 Desember)

(Rp. 000)	2000	2001	2002
Laba Bersih	1.184.467.532	840.393.374	783.110.152

Produktivitas perusahaan pada saat sebelum pelaksanaan program dan pada saat pelaksanaan program mengalami kenaikan seperti terlihat pada tabel 5.4 dibawah ini. Setelah pelaksanaan program peneliti belum bisa menentukan produktivitas perusahaan

dikarenakan peneliti belum mendapatkan penjualan bersih tahun 2003.

Tabel 5.4 Produktivitas Perusahaan (Per 31 Desember)

(Rp.) per pekerja	2000	2001	2002
Produktivitas	712.231.126	946.944.409	1.212.339.521

- Pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS PT. ‘X’ merasakan dampak positif dengan tidak ikutnya sebagai peserta program PADINI – APS yaitu merasa adanya perbaikan – perbaikan pada sistem kerja perusahaan, kreativitas dan aktivitas lebih diperhatikan dan dihargai perusahaan dengan diberikannya promosi jabatan dan kenaikan upah, adanya kesempatan untuk mengisi posisi / jabatan kosong yang lebih tinggi, kesempatan mengembangkan karir lebih besar serta hubungan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan lebih dekat dalam suatu team work.

Pekerja juga merasakan adanya negatif yaitu beban kerja dan tanggung jawab yang dijalani lebih besar, kurangnya tenaga ahli karena banyaknya tenaga ahli yang ikut program PADINI – APS , timbulnya kecemburuan sosial terhadap pekerja baru yang menempati posisi atas.

- Masyarakat sekitar PT. ‘X’ khususnya dan masyarakat kota Palembang pada umumnya merasakan program PADINI – APS PT. ‘X’ menimbulkan dampak positif yaitu membuka peluang kerja bagi generasi muda kota Palembang, perkembangan usaha di kota

palembang semakin ramai dengan banyaknya peserta program PADINI – APS yang membuka dan mengembangkan usaha baru serta menginvestasikan uangnya di berbagai bidang usaha di kota palembang.

Masyarakat juga merasakan pengaruh negatif dari pelaksanaan program PADINI – APS tersebut yaitu semakin banyaknya pengangguran dikarenakan sebagian peserta program PADINI – APS tidak mempunyai keahlian dan tidak bisa berwirausaha, adanya kecemburuan sosial masyarakat terhadap peserta program PADINI – APS, timbulnya persaingan yang tidak sehat dalam memperebutkan peluang kerja di PT. 'X', mempengaruhi perkembangan usaha para wirausaha kota palembang dimana semakin sempitnya mereka mengembangkan usahanya dikarenakan banyaknya peserta program PADINI – APS yang menjadi wirausaha dengan modal yang bercekupan dibandingkan mereka.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari pengolahan dan analisa data. Selain kesimpulan pada bagian ini juga akan diajukan saran – saran yang berhubungan dengan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS dan saran – saran yang berkenaan untuk perbaikan dan kesempurnaan penelitian sejenis serta penelitian lanjutan dari penelitian ini.

6.1 Kesimpulan

1. Program Pensiun Dini Atas Permintaan Sendiri (PADINI-APS) merupakan istilah program pengakhiran hubungan kerja secara massal yang dilaksanakan PT. 'X' terhadap pekerjaannya dengan latar belakang, sasaran, dan tujuan yang jelas, berdasarkan peraturan – peraturan perusahaan dan **Kep-150/Men/2000**. PT. 'X' memberikan kesempatan kepada pekerjaannya untuk mengajukan permohonan ikut menjadi peserta program PADINI – APS.
2. Banyak dan besarnya komponen – komponen PADINI – APS PT. 'X' yang ditawarkan perusahaan kepada pekerjaannya seperti uang pesangon, uang jasa, uang kompensasi cuti, uang bantuan cuti besar, uang bantuan cuti kecil, uang bantuan program perumahan, biaya ketempat asal melamar, uang kompensasi meninggalkan rumah dinas, uang simpanan koperasi, JHT jamsostek, manfaat THT, manfaat pensiun, fasilitas kesehatan pensiun (PKHT), cenderamata, dan pelatihan kewirausahaan tidak mempengaruhi

ketertarikan pekerja untuk ikut sebagai peserta program PADINI – APS PT. ‘X’.

3. Komponen PADINI – APS PT. ‘X’ yang berupa uang penghargaan dan kesediaan merupakan satu – satunya komponen PADINI – APS PT. ‘X’ yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS PT. ‘X’.
4. Rasa ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya seperti besarnya gaji / upah, kondisi kerja dimana responden bekerja, cara perusahaan memperlakukan pekerjanya cara perusahaan memberi penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan pekerjanya, cara perusahaan menaikkan pangkat, peluang untuk maju, kesempatan mengekspresikan diri, hubungan dengan atasan dan bawahannya, jaminan sosial yang diberikan perusahaan, kebijakan perusahaan dan penerapannya serta hubungan kerja dengan rekan kerja tidak mempengaruhi ketertarikan pekerja untuk ikut program PADINI – APS PT. ‘X’.
5. Program PADINI – APS PT. ‘X’ dilaksanakan dengan prosedur dan SOP yang berdasarkan pada peraturan – peraturan perusahaan dan **Kep-150/Men/2000** untuk menghindari terjadinya penyimpangan – penyimpangan. PT. ‘X’ melakukan persiapan dan perencanaan yang cukup matang sebelum pelaksanaan program PADINI – APS ini baik dari segi financial maupun dari segi sumber daya manusianya.
6. Pelaksanaan program PADINI – APS PT. ‘X’ menimbulkan dampak bagi pihak – pihak terkait, seperti :
 - Pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS merasakan dampak positif dengan ikut sebagai peserta program yaitu merasa

6.3 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk lebih mencari faktor – faktor yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS disamping faktor – faktor ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya dan komponen – komponen PADINI – APS yang ditawarkan perusahaan.

Mengukur dampak jangka panjang yang dirasakan pihak – pihak terkait setelah pelaksanaan program PADINI – APS. Peneliti juga menyarankan untuk mencari alternatif – alternatif bagaimana cara mencegah dan menanggulangi dampak – dampak negatif yang ditimbulkan program PADINI – APS bagi pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS, pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS dan pihak masyarakat sekitarnya.

pola gaya / hidup mengalami perubahan dimana merasa mempunyai lebih banyak waktu untuk berinteraksi dengan keluarga dan lingkungannya, merasa lebih tenang dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan sehari – hari karena tidak terbebani pekerjaan kantor dan peraturan perusahaan, uang pesangon yang diberikan perusahaan dapat dijadikan sebagai modal yang atraktif dengan membuka dan mengembangkan usaha baru serta merasa adanya kemajuan dalam perkembangan usaha / karir.

Peserta program PADINI – APS yang tidak bisa menjadikan uang pesangon sebagai modal yang atraktif tentu saja merasakan dampak negatif dari program tersebut dimana mereka tidak mempunyai keahlian untuk berwirausaha sehingga menimbulkan kejenuhan dalam beraktivitas sehari – hari dan mengalami kemunduran dalam perkembangan karir. Terkadang timbul rasa keinginan untuk kembali pada pekerjaan lamanya dan bertemu teman – teman semasa kerjanya.

■ Pihak Perusahaan

Program Padini – APS bagi perusahaan tentu saja berdampak positif dikarenakan program PADINI – APS akan dapat mencapai sasaran dan tujuan yaitu secara garis besar dapat mengurangi jumlah pekerja (SDM) PT. 'X' yang berlebih dengan tingkat pendidikan SD, SMTP dan SMTA, mengurangi *labour cost* serta dapat mengurangi dan menekan biaya administrasi yang tidak perlu dan perusahaan lebih dapat meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Walaupun dilihat dari

profit, kinerja perusahaan semakin mnerun tetapi produktivitas perusahaan mengalami peningkatan dengan dilaksanakannya program tersebut.

Bagi perusahaan, program PADINI – APS ini juga menimbulkan dampak negatif yaitu berkurangnya pekerja produktif (tenaga ahli) dikarenakan beberapa pekerja yang produktif mempergunakan haknya ikut program PADINI – APS dan proses pensleksian peserta yang kurang selektif.

- Pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS PT. 'X' merasakan dampak postif dengan tidak ikutnya sebagai peserta program PADINI – APS yaitu merasa adanya perbaikan – perbaikan pada sistem kerja perusahaan, kreativitas dan aktivitas lebih diperhatikan dan dihargai perusahaan dengan diberikannya promosi jabatan dan kenaikan upah, adanya kesempatan untuk mengisi posisi / jabatan kosong yang lebih tinggi, kesempatan mengembangkan karir lebih besar serta hubungan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan lebih dekat dalm suatu team work. Pekerja juga merasakan adanya negatif yaitu beban kerja dan tanggung jawab yang dijalani lebih besar, kurangnya tenaga ahli karena banyaknya tenaga ahli yang ikut program PADINI – APS , timbulnya kecemburuan sosial terhadap pekerja baru yang menempati posisi atas.
- Masyarakat sekitar PT. 'X' khususnya dan masyarakat kota palembang pada umumnya merasakan program PADINI – APS PT. 'X' menimbulkan dampak postif yaitu membuka peluang kerja bagi generasi muda kota palembang, perkembangan usaha

di kota Palembang semakin ramai dengan banyaknya peserta program PADINI – APS yang membuka dan mengembangkan usaha baru serta menginvestasikan uangnya di berbagai bidang usaha di kota Palembang.

Masyarakat juga merasakan pengaruh negatif dari pelaksanaan program PADINI – APS tersebut yaitu semakin banyaknya pengangguran dikarenakan sebagian peserta program PADINI – APS tidak mempunyai keahlian dan tidak bisa berwirausaha, adanya kecemburuan sosial masyarakat terhadap peserta program PADINI – APS, timbulnya persaingan yang tidak sehat dalam memperebutkan peluang kerja di PT. 'X', mempengaruhi perkembangan usaha para wirausaha kota Palembang dimana semakin sempitnya mereka mengembangkan usahanya dikarenakan banyaknya peserta program PADINI – APS yang menjadi wirausaha dengan modal yang bercekipun dibandingkan mereka.

6.2 Saran Bagi Perusahaan

Peneliti menyarankan kepada perusahaan dengan mengajukan usulan perbaikan program PADINI – APS PT. 'X' pada proses pensleksian peserta program PADINI – APS dalam menentukan pekerja yang menjadi peserta program PADINI – APS dengan memberikan kuesioner "*asesment*" kepada setiap pekerja yang mengajukan permohonan sebagai peserta program PADINI – APS. Hasil pengisian kuesioner tersebut yang akan menentukan pekrja mana yang akan menjadi peserta program PADINI – APS dengan kriteria – kriteria yang

telah ditentukan. Penggunaan kuesioner ini diharapkan peneliti dapat mencengah perusahaan kehilangan tenaga – tenaga ahli yang masih sangat diperlukan perusahaan.

Peneliti menyarankan dalam pengolahan kuesioner tersebut menggunakan metoda AHP (*Analytic Hierachy Process*). Metoda ini merupakan salah satu metoda pengambilan keputusan dimana faktor – faktor logika, intuisi, pengalaman, pengetahuan (data), emosi dan rasa dicoba dioptimasikan melalui proses yang sistematis dengan prinsip dasarnya yaitu penyusunan hierarki, penentuan prioritas, dan pegujian konsistensi. Peneliti berharap dengan metoda ini dapat mensistematisasikan persoalan menentukan pekerja yang menjadi peserta program PADINI – APS ke dalam suatu hierarki yang menjelaskan hubungan antara komponen – komponen (tujuan, sub tujuan, kriteria, sub kriteria dan alternatif). Penentuan prioritas pekerja yang menjadi peserta program PADINI – APS dilakukan dengan menghitung bobot relatif antar variabel (elemen) sehingga dapat diketahui bobot (tingkat kepentingan) setiap elemen terhadap suatu kriteria atau terhadap pencaapaian tujuan.

Peneliti juga mengajukan usulan rancangan perbaikan komponen – komponen PADINI – APS yang berdasarkan Kep-150/Men/2000 dengan komponen – komponen PADINI – APS yang berdasarkan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan untuk menghindari terjadinya penyimpangan – penyimpangan untuk pelaksanaan program PADINI – APS selanjutnya.

6.3 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk lebih mencari faktor – faktor yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS disamping faktor – faktor ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya dan komponen – komponen PADINI – APS yang ditawarkan perusahaan.

Mengukur dampak jangka panjang yang dirasakan pihak – pihak terkait setelah pelaksanaan program PADINI – APS. Peneliti juga menyarankan untuk mencari alternatif – alternatif bagaimana cara mencegah dan menanggulangi dampak – dampak negatif yang ditimbulkan program PADINI – APS bagi pihak pekerja yang ikut program PADINI – APS, pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS dan pihak masyarakat sekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Budiono, Abdul Rachmad, SH. MH, "Hukum Perburuan Di Indonesia", Cetakan Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.

Colorado State University, [http : // writing.colostate.edu / references / research / content / pop2a. cfm](http://writing.colostate.edu/references/research/content/pop2a.cfm).

Dessler, Gary, "Manajemen Personalia (Teknik Dan Konsep Modern)", Edisi III, Erlangga, Jakarta, 1995.

Flippo, Edwin B, "Manajemen Personalia", Edisi VI, Jilid II, Erlangga, Jakarta, 1995

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) PT. 'X' 2000.

Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pengakhiran Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Manulang, Sendjun H, SH, "Pokok – Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Martoyo, Susilo SE, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi IV, BPFE, Yogyakarta, 2000.

Noe, Raymond A "Employee Training And Development", International Edition, Management And Organization Sereis, Michigan State University.

Powell, Ellen Taylor, "Journal Sampling", Program Development And Evaluation, The Texas A And M University System, Texas, 1988.

Saaty, T.L, Vargas, L.G, "Fundamental Of Decesion Making And Priority Theory With The Analytic Hierarchy Process", First Edition, Volume 6, RWS Publication, Pittsburgh, 1994.

Santoso, Singgih "SPSS Statistik Versi 10 (Mengolah Data Statistik Secara Profesional), PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2002.

Singarimbun, Masri "Metode Penelitian Survei", LP3ES, Jakarta, 1989.

Soepomo, Iman, Prof. SH, "Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja", Djambatan Sekretaris Jenderal Departemen Perburuan, Jakarta, 1987.

Subana, M. Drs, Sudrajat, M. Pd S. Pd, "Dasar – Dasar Penelitian Ilmiah", CV Pustaka Setia, Bandung, 2001

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

Yin, Robert K. "Case Study Research (Design and Methods)", Second Edition, Volume 5, Sage Publications, 1994.

LAMPIRAN A.I

Kuesioner Pekerja yang Ikut PADINI – APS

Tujuan :

Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi ketertarikan pekerja ikut program PADINI – APS.

Petunjuk pengisian kuesioner 1 :

Untuk setiap pertanyaan, **pilihlah** salah satu jawaban dimana :

- **STP** menyatakan **sangat tidak penting**
Sangat tidak penting anda pilih apabila anda merasakan apa yang ditawarkan perusahaan sangat jauh dari apa yang anda butuhkan.
- **TP** menyatakan **tidak penting**
Tidak penting dipilih apabila anda merasakan apa yang ditawarkan perusahaan jauh dari apa yang anda butuhkan.
- **BS** menyatakan **biasa saja**
Biasa saja dipilih apabila anda merasakan apa yang ditawarkan perusahaan sama seperti yang anda butuhkan.
- **P** menyatakan **penting**
Penting dipilih apabila anda merasakan apa yang ditawarkan perusahaan melebihi apa yang anda butuhkan.
- **SP** menyatakan **sangat penting**
Sangat penting dipilih apabila anda merasakan apa yang ditawarkan perusahaan sangat melebihi apa yang anda butuhkan.

Petunjuk pengisian kuesioner 2 :

Untuk setiap pertanyaan, **pilihlah** salah satu jawaban dimana :

- **SP** menyatakan **sangat puas**
Sangat puas dipilih apabila anda merasakan apa yang anda dapatkan dari pekerjaan anda sangat melebihi dari apa yang anda harapkan.
- **P** menyatakan **puas**
Puas dipilih apabila anda merasakan apa yang anda dapatkan dari pekerjaan anda melebihi apa yang anda harapkan.
- **BS** menyatakan **biasa saja**
Biasa saja dipilih apabila anda merasakan apa yang anda dapatkan dari pekerjaan anda sama seperti yang anda harapkan.
- **TP** menyatakan **tidak puas**
Tidak puas dipilih apabila anda merasakan apa yang anda dapatkan dari pekerjaan anda jauh dari apa yang anda harapkan.
- **STP** menyatakan **sangat tidak puas**
Sangat tidak puas anda pilih apabila anda merasakan apa yang anda dapatkan dari pekerjaan anda sangat jauh dari apa yang anda harapkan.

Dengan ikutnya anda sebagai peserta program PADINI – APS, perasaan anda sehubungan dengan pekerjaan anda yang lama di PT. ‘X’ mengenai :

- | | | | | | | |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Besarnya gaji / upah yang anda terima untuk pekerjaan anda | SP | P | BS | TP | STP |
| 2 | Kebijakan perusahaan dan penerapannya kepada pekerja | SP | P | BS | TP | STP |
| 3 | Kondisi kerja dimana anda bekerja | SP | P | BS | TP | STP |
| 4 | Cara perusahaan memperlakukan pekerjanya | SP | P | BS | TP | STP |
| 5 | Cara perusahaan memberi penghargaan atas pekerjaan yang anda lakukan | SP | P | BS | TP | STP |
| 6 | Cara perusahaan menaikkan pangkat | SP | P | BS | TP | STP |
| 7 | Peluang untuk maju di tempat kerja | SP | P | BS | TP | STP |
| 8 | Kesempatan untuk dapat terus menerus mengekspresikan diri | SP | P | BS | TP | STP |
| 9 | Hubungan anda dengan rekan – rekan kerja anda. | SP | P | BS | TP | STP |
| 10 | Hubungan anda dengan atasan dan bawahan anda | SP | P | BS | TP | STP |
| 11 | Jaminan sosial yang anda terima dari perusahaan | SP | P | BS | TP | STP |

3. Uang pesangon yang diberikan perusahaan, apakah bisa anda jadikan sebagai “modal” yang aktraktif ?

- Bisa
 Tidak bisa

Jelaskan !

.....
.....
.....

4. Adakah dampak positif program PADINI – APS yang anda rasakan?

- Ada
 Tidak ada

Jelaskan !

.....
.....
.....

5. Bagaimana dampak negatif program tersebut bagi anda ?

- Ada
 Tidak ada

Jelaskan !

.....
.....
.....

LAMPIRAN A.III

Kuesioner Pekerja yang Tidak Ikut Program PADINI – APS

Tujuan :

Untuk mengetahui dampak program PADINI – APS yang dirasakan pekerja yang tidak mengikuti program tersebut.

Petunjuk pengisian kuesioner :

Untuk setiap pertanyaan, pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang dan berikan penjelasan atas pilihan jawaban anda tersebut.

Identitas Responden :

Nama :

Usia :

Lama Bekerja :

Sehubungan telah dilaksanakannya program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS di perusahaan anda :

1. Bagaimana kepuasan kerja yang anda rasakan di perusahaan ?

- Sangat tidak puas Tidak puas Biasa saja Puas Sangat puas

Jelaskan !

.....

.....

2. Bagaimana perkembangan karir anda di perusahaan ?

- Meningkat Biasa saja Menurun

Jelaskan !

.....

.....

3. Adakah dampak positif program tersebut bagi anda ?

- Ada
 Tidak ada

Jelaskan !

.....

.....

4. Bagaimana dampak negatif program tersebut bagi anda ?

- Ada
 Tidak ada

Jelaskan !

.....

.....

LAMPIRAN A.IV

Kuesioner Masyarakat Sekitarnya

Tujuan :

Untuk mengetahui dampak yang dirasakan masyarakat sekitar perusahaan akibat pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja PADINI – APS.

Petunjuk pengisian kuesioner :

Untuk setiap pertanyaan, pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang dan berikan penjelasan atas jawaban anda tersebut.

Identitas Responden

Nama :

Pekerjaan :

Setelah anda mengetahui adanya pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja secara massal yang lebih dikenal dengan istilah PADINI – APS pada PT. 'X', menurut anda :

1. Baik atau tidak baikkah bagi masyarakat di sekitar perusahaan dan Palembang pada umumnya dengan adanya program tersebut?

- Baik
 Tidak baik

Jelaskan !

.....
.....

2. Apakah ada dampak negatif program tersebut bagi masyarakat kota Palembang ?

- Ada
 Tidak ada

Jelaskan !

.....
.....

3. Bagaimana dampak positif program tersebut bagi masyarakat ?

- Ada
 Tidak ada

Jelaskan !

.....
.....

4. Apakah pelaksanaan program tersebut mempengaruhi perkembangan usaha dan pendapatan anda sehari – hari ?

Tidak

Ya

Jelaskan !

.....
.....

5. Adakah dampak positif program tersebut bagi anda ?

Ada

Tidak ada

Jelaskan !

.....
.....

6. Bagaimana dampak negatif program tersebut yang anda rasakan?

Ada

Tidak ada

Jelaskan !

.....
.....

LAMPIRAN A.V

Kuesioner Perusahaan

(Panitia Tim Restrukturisasi Organisasi dan SDM)

Tujuan :

Untuk mengetahui dampak yang dirasakan perusahaan akibat pelaksanaan program pengakhiran hubungan kerja PADINI - APS.

Identitas Responden

Nama :

Badge :

Bagian :

1. Menurut anda, baik atau tidak baikkah bagi perusahaan program PADINI – APS ini ? Jelaskan !
2. Apakah program PADINI – APS ini berjalan dengan sukses sesuai dengan yang diinginkan perusahaan ? Jelaskan !
3. Menurut anda, apakah sasaran dan tujuan perusahaan terhadap telah tercapai ? Jelaskan !
4. Adakah dampak positif program tersebut bagi perusahaan ? Jelaskan !
5. Bagaimana dengan dampak negatifnya bagi perusahaan ? Jelaskan !

LAMPIRAN C.1

**Tabel C.1 Data Identitas Responden Yang Ikut
Program PADINI – APS**

Responden	Usia (thn)	masa kerja (thn)
padini_1	49	25
padini_2	50	24
padini_3	49	22
padini_4	53	23
padini_5	54	28
padini_6	55	28
padini_7	50	25
padini_8	48	22
padini_9	48	21
padini_10	44	20
padini_11	45	23
padini_12	45	24
padini_13	51	20
padini_14	49	22
padini_15	51	25
padini_16	50	22
padini_17	50	20
padini_18	50	20
padini_19	53	25
padini_20	52	25
padini_21	52	25
padini_22	50	22
padini_23	48	21
padini_24	53	25
padini_25	53	24
padini_26	50	22
padini_27	47	24
padini_28	47	24

padini_29	47	25
padini_30	49	23
padini_31	49	24
padini_32	48	22
padini_33	47	24
padini_34	50	26
padini_35	45	23
padini_36	50	25
padini_37	46	21
padini_38	45	21
padini_39	52	26
padini_40	51	23
padini_41	53	25
padini_42	47	20
padini_43	50	22
padini_44	51	26
padini_45	45	23
padini_46	52	25
padini_47	46	21
padini_48	48	25
padini_49	49	23
padini_50	48	22
padini_51	48	21
padini_52	44	20
padini_53	45	23
padini_54	45	24
padini_55	51	20
padini_56	49	22
padini_57	51	24
padini_58	48	21
padini_59	44	20
padini_60	45	23
padini_61	52	25

padini_62	52	25
padini_63	50	22
padini_64	48	21
padini_65	53	25
padini_66	47	24
padini_67	47	24
padini_68	47	25
padini_69	51	20
padini_70	49	22
padini_71	51	24
padini_72	48	21
padini_73	52	25
padini_74	46	21
padini_75	48	21
padini_76	44	20
padini_77	45	23
padini_78	48	21
padini_79	44	20
padini_80	45	23
padini_81	45	24
padini_82	44	20
padini_83	45	23
padini_84	45	24
padini_85	51	20
padini_86	49	22
padini_87	53	23
padini_88	54	28
padini_89	55	28
padini_90	50	25
padini_91	48	22
padini_92	48	21
padini_93	53	23
padini_94	54	28

padini_95	55	28
padini_96	50	22
padini_97	51	26
padini_98	45	23
padini_99	52	25
padini_100	46	21
padini_101	48	25
padini_102	49	23
padini_103	48	22
padini_104	48	21
padini_105	50	24
padini_106	49	22
padini_107	53	23
padini_108	54	28
padini_109	55	28
padini_110	50	24

LAMPIRAN C.II

Data Hasil Kuesioner Tertutup Responden Yang Ikut Program PADINI – APS

(Kuesioner A.I)

Tabel C.2 Tingkat Kepentingan Responden Terhadap

Komponen – Komponen PADINI – APS Yang Ditawarkan

responden	hak_1	hak_2	hak_3	hak_4	hak_5	Hak_6	Hak_7	hak_8	hak_9	hak_10	hak_11	Hak_12	hak_13	hak_14
padini_1	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4
padini_2	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	3	4
padini_3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	2	4
padini_4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4
padini_5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5
padini_6	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5
padini_7	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3
padini_8	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
padini_9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5
padini_10	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3
padini_11	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5

padini_12	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5
padini_13	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5
padini_14	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
padini_15	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
padini_16	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
padini_17	5	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4
padini_18	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
padini_19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
padini_20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
padini_21	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4
padini_22	4	5	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5
padini_23	5	5	3	3	5	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
padini_24	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4
padini_25	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4
padini_26	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4
padini_27	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
padini_28	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4
padini_29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	2	4	4
padini_30	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4
padini_31	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4

padini_72	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4
padini_73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
padini_74	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
padini_75	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	2	4
padini_76	5	5	3	3	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
padini_77	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
padini_78	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4
padini_79	5	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5
padini_80	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2
padini_81	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
padini_82	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
padini_83	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	5	4	4	2
padini_84	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
padini_85	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
padini_86	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
padini_87	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
padini_88	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4
padini_89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
padini_90	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2
padini_91	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3

Tabel C.3 Tingkat Ketidakpuasan Responden Sehubungan Dengan Pekerjaan Responden

responden	Kp_1	kp_2	kp_3	kp_4	kp_5	kp_6	kp_7	kp_8	kp_9	kp_10	kp_11
padini_1	P	BS	TP	BS	BS	TP	BS	BS	P	P	P
padini_2	P	BS	BS	BS	BS	BS	TP	BS	SP	P	SP
padini_3	P	BS	P	P	P	BS	TP	BS	SP	P	STP
padini_4	SP	BS	BS	BS	BS	TP	TP	BS	SP	P	SP
padini_5	P	P	BS	BS	BS	TP	TP	TP	SP	P	BS
padini_6	P	BS	BS	P	P	P	P	P	SP	P	P
padini_7	P	BS	BS	P	P	P	P	P	P	P	P
padini_8	P	P	P	SP	P	P	P	P	P	P	P
padini_9	P	P	P	P	BS	P	P	P	P	BS	P
padini_10	SP	P	BS	BS	BS	BS	TP	BS	P	BS	P
padini_11	P	P	BS	P	P	P	P	BS	P	P	P
padini_12	P	BS	P	BS	P	P	P	P	P	P	P
padini_13	P	SP	P	P	P	P	SP	P	P	P	P
padini_14	P	SP	P	SP	P	P	SP	P	P	P	P
padini_15	P	P	BS	BS	BS	BS	TP	TP	SP	BS	SP
padini_16	P	BS	TP	STP	TP	STP	TP	STP	SP	STP	P
padini_17	P	P	P	BS	TP	TP	TP	STP	SP	TP	SP

padini_58	P	P	BS	TP	BS	BS	TP	BS	SP	BS	SP	BS	SP
padini_59	P	P	BS	BS	BS	BS	BS	TP	P	SP	P	SP	P
padini_60	P	P	BS	P	BS	BS	BS	TP	P	TP	P	TP	P
padini_61	P	P	P	BS	P	P	P	P	P	P	P	SP	P
padini_62	P	BS	BS	P	BS	BS	TP	BS	P	BS	P	BS	P
padini_63	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
padini_64	BS	BS	BS	TP	STP	TP	TP	BS	BS	P	BS	P	BS
padini_65	P	BS	P	P	BS	BS	TP	BS	BS	TP	BS	TP	BS
padini_66	P	P	P	P	BS	BS	BS	TP	P	BS	P	BS	P
padini_67	SP	SP	P	SP	P	SP	SP	SP	SP	SP	SP	P	SP
padini_68	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	P	P	P	SP
padini_69	SP	P	P	BS	BS	TP	STP	TP	BS	P	BS	P	BS
padini_70	P	P	P	P	P	P	P	P	P	BS	P	BS	P
padini_71	P	P	BS	P	TP	STP	TP	BS	SP	BS	SP	BS	SP
padini_72	P	P	BS	BS	BS	BS	BS	BS	SP	P	P	P	SP
padini_73	P	P	BS	BS	BS	BS	P	P	P	P	P	P	P
padini_74	P	P	BS	P	P	P	P	P	SP	P	SP	P	SP
padini_75	SP	SP	P	P	P	P	P	P	SP	P	SP	P	SP
padini_76	P	P	BS	BS	TP	TP	TP	STP	P	SP	P	SP	P
padini_77	P	P	SP	BS	P	STP	TP	STP	P	P	P	P	P

padini_78	P	P	SP	BS	P	BS	TP	BS	P	P	P	P
padini_79	BS	BS	TP	BS	STP	BS	BS	TP	P	P	P	P
padini_80	BS	BS	TP	BS	TP	BS	BS	TP	P	BS	P	P
padini_81	BS	BS	BS	TP	BS	TP	BS	BS	P	P	P	P
padini_82	P	P	BS	BS	BS	TP	BS	BS	P	P	P	P
padini_83	P	BS	BS	BS	BS	TP	BS	BS	BS	BS	BS	BS
padini_84	P	P	P	P	TP	STP	STP	TP	BS	BS	BS	BS
padini_85	TP	BS	P	P	TP	STP	STP	TP	BS	BS	BS	BS
padini_86	P	P	P	P	P	P	BS	TP	SP	P	SP	SP
padini_87	P	P	P	P	P	P	BS	BS	SP	P	SP	SP
padini_88	P	P	P	P	P	P	P	P	SP	P	SP	SP
padini_89	P	P	BS	BS	BS	BS	P	BS	SP	P	SP	SP
padini_90	P	BS	P	BS	P	BS	P	P	P	P	P	P
padini_91	BS	BS	P	BS	P	TP	BS	TP	P	SP	P	P
padini_92	P	P	BS	BS	BS	TP	BS	TP	P	P	P	P
padini_93	SP	SP	BS	P	BS	TP	BS	TP	SP	STP	SP	SP
padini_94	P	P	P	P	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS
padini_95	P	P	P	P	BS	BS	BS	BS	P	P	P	P
padini_96	P	P	P	P	BS	BS	TP	TP	BS	P	BS	BS
padini_97	P	P	TP	TP	STP	STP	TP	TP	BS	P	BS	BS

padini_98	P		P	BS	BS	TP	STP	TP	BS	BS	BS	BS	BS
padini_99	BS		BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	P	BS	BS	P
padini_100	SP		P	TP	P	BS	P	P	P	P	P	P	P
padini_101	P		P	P	P	BS	P	P	P	P	P	P	P
padini_102	P		P	P	P	P	P	P	P	P	SP	BS	SP
padini_103	P		P	P	BS	P	P	P	P	P	SP	P	SP
padini_104	P		P	P	BS	P	P	BS	BS	SP	SP	SP	SP
padini_105	P		P	TP	BS	STP	BS	BS	BS	P	BS	BS	P
padini_106	BS		BS	TP	BS	TP	TP	STP	BS	P	TP	TP	P
padini_107	P		P	P	P	BS	STP	TP	BS	P	SP	SP	P
padini_108	P		P	P	P	BS	TP	TP	TP	P	TP	TP	P
padini_109	P		P	BS	BS	TP	STP	TP	TP	SP	SP	P	SP
padini_110	SP		P	P	P	TP	STP	TP	BS	SP	P	P	SP

LAMPIRAN C.III

Data Hasil Kuesioner Tertutup

(Kuesioner A.II)

Tabel C.4 Dampak PADINI – APS Yang Dirasakan Pekerja Yang Ikut Program PADINI - APS

responden	D_padini 1	d_padini 2	d_padini 3	d_padini 4	d_padini 5
padini_1	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_2	tdk ada	tdk berkembang	bisa	tdk ada	ada
padini_3	ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_4	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_5	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_6	tdk ada	tdk berkembang	bisa	tdk ada	ada
padini_7	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_8	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_9	ada	Kemajuan	bisa	ada	tdk ada
padini_10	ada	tdk berkembang	bisa	tdk ada	ada
padini_11	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_12	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada

padni_13	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padni_14	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada
padni_15	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padni_16	ada	Kemunduran	tdk bisa	ada	ada
padni_17	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padni_18	tdk ada	tdk berkembang	bisa	tdk ada	tdk ada
padni_19	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padni_20	ada	Kemajuan	bisa	ada	tdk ada
padni_21	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padni_22	tdk ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padni_23	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padni_24	ada	tdk berkembang	bisa	tdk ada	tdk ada
padni_25	ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padni_26	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padni_27	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padni_28	ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	tdk ada
padni_29	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padni_30	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	tdk ada	tdk ada
padni_31	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padni_32	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada

padini_33	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada
padini_34	ada	Kemajuan	bisa	ada	tdk ada
padini_35	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_36	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_37	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padini_38	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_39	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_40	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada
padini_41	ada	Kemunduran	bisa	ada	ada
padini_42	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_43	ada	Kemajuan	bisa	ada	tdk ada
padini_44	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_45	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_46	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada
padini_47	ada	Kemunduran	bisa	ada	ada
padini_48	ada	Kemunduran	bisa	ada	tdk ada
padini_49	ada	Kemajuan	bisa	ada	tdk ada
padini_50	tdk ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_51	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_52	ada	Kemajuan	bisa	ada	tdk ada

padini_53	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_54	ada	Kemunduran	bisa	ada	tdk ada
padini_55	ada	Kemajuan	bisa	tdk ada	tdk ada
padini_56	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_57	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_58	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_59	ada	Kemunduran	bisa	ada	ada
padini_60	ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_61	ada	Kemajuan	bisa	tdk ada	ada
padini_62	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_63	tdk ada	tdk berkembang	bisa	tdk ada	ada
padini_64	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_65	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	tdk ada	ada
padini_66	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada
padini_67	ada	Kemunduran	bisa	ada	ada
padini_68	ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_69	tdk ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_70	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_71	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_72	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada

padini_73	ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada
padini_74	ada	Kemajuan	bisa	ada	tdk ada
padini_75	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padini_76	ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_77	ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_78	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_79	tdk ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padini_80	tdk ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_81	ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_82	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada
padini_83	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	tdk ada
padini_84	tdk ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padini_85	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padini_86	tdk ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padini_87	ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	ada
padini_88	ada	Kemajuan	bisa	tdk ada	ada
padini_89	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	tdk ada	tdk ada
padini_90	tdk ada	tdk berkembang	bisa	ada	tdk ada
padini_91	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada
padini_92	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	tdk ada	tdk ada

padini_93	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada	ada
padini_94	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada	tdk ada
padini_95	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada	ada
padini_96	ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada	ada
padini_97	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada	ada
padini_98	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada	ada
padini_99	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada	ada
padini_100	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada	tdk ada
padini_101	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada	ada
padini_102	tdk ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada	ada
padini_103	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada	tdk ada
padini_104	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada	ada
padini_105	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada	tdk ada
padini_106	ada	tdk berkembang	bisa	ada	ada	ada
padini_107	ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	ada	tdk ada
padini_108	ada	Kemajuan	tdk bisa	ada	ada	ada
padini_109	ada	Kemajuan	bisa	ada	ada	ada
padini_110	tdk ada	tdk berkembang	tdk bisa	ada	ada	ada

LAMPIRAN C.IV

**Tabel C.5 Data Identitas Responden Yang Tidak Ikut
Program PADINI – APS**

Responden	usia (thn)	masa kerja (thn)
Pekerja_1	47	26
Pekerja_2	49	26
Pekerja_3	47	27
Pekerja_4	36	14
Pekerja_5	25	3
Pekerja_6	48	27
Pekerja_7	50	27
Pekerja_8	40	27
Pekerja_9	40	18
Pekerja_10	50	19
Pekerja_11	41	18
Pekerja_12	41	19
Pekerja_13	46	19
Pekerja_14	45	19
Pekerja_15	45	26
Pekerja_16	47	24
Pekerja_17	45	22
Pekerja_18	50	26
Pekerja_19	43	26
Pekerja_20	44	26
Pekerja_21	42	18
Pekerja_22	53	24
Pekerja_23	43	15
Pekerja_24	50	27
Pekerja_25	50	22
Pekerja_26	39	28
Pekerja_27	45	19
Pekerja_28	52	23

Pekerja_62	41	18
Pekerja_63	42	19
Pekerja_64	43	20
Pekerja_65	41	12
Pekerja_66	41	12
Pekerja_67	42	18
Pekerja_68	45	19
Pekerja_69	53	24
Pekerja_70	43	15
Pekerja_71	50	25
Pekerja_72	48	23
Pekerja_73	50	26
Pekerja_74	45	22
Pekerja_75	44	24
Pekerja_76	43	24
Pekerja_77	44	21
Pekerja_78	46	22
Pekerja_79	48	23
Pekerja_80	51	26
Pekerja_81	44	24
Pekerja_82	43	18
Pekerja_83	53	23
Pekerja_84	43	16
Pekerja_85	50	25
Pekerja_86	50	22
Pekerja_87	39	26
Pekerja_88	43	25
Pekerja_89	44	23
Pekerja_90	42	18
Pekerja_91	53	25
Pekerja_92	43	24
Pekerja_93	50	26
Pekerja_94	42	17

Pekerja_95	44	19
Pekerja_96	49	25
Pekerja_97	47	27
Pekerja_98	36	13
Pekerja_99	35	12
Pekerja_100	48	23

LAMPIRAN C.V

Data Hasil Kuesioner Tertutup Responden Yang Tidak Ikut Program PADINI – APS (Kuesioner A.III)

**Tabel C.6 Dampak Yang Dirasakan Pekerja Yang Tidak Ikut
Program PADINI - APS**

Responden	Kepuasan kerja	karir	d_postif	d_negatif
pekerja_1	biasa saja	menurun	ada	ada
pekerja_2	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_3	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_4	biasa saja	meningkat	tdk ada	ada
pekerja_5	biasa saja	biasa saja	tdk ada	ada
pekerja_6	tdk puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_7	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_8	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_9	biasa saja	meningkat	ada	tdk ada
pekerja_10	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_11	sgt tdk puas	meningkat	ada	tdk ada
pekerja_12	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_13	biasa saja	meningkat	ada	ada
pekerja_14	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_15	sgt tdk puas	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_16	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_17	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_18	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_19	biasa saja	meningkat	tdk ada	ada
pekerja_20	biasa saja	biasa saja	tdk ada	ada
pekerja_21	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_22	tdk puas	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_23	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_24	Puas	biasa saja	ada	ada

pekerja_25	tdk puas	meningkat	ada	tdk ada
pekerja_26	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_27	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_28	biasa saja	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_29	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_30	sgt tdk puas	menurun	ada	tdk ada
pekerja_31	Puas	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_32	biasa saja	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_33	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_34	sgt tdk puas	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_35	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_36	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_37	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_38	biasa saja	biasa saja	tdk ada	ada
pekerja_39	biasa saja	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_40	biasa saja	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_41	biasa saja	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_42	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_43	tdk puas	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_44	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_45	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_46	tdk puas	menurun	ada	tdk ada
pekerja_47	sgt puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_48	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_49	biasa saja	biasa saja	tdk ada	ada
pekerja_50	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_51	biasa saja	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_52	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_53	sgt tdk puas	menurun	ada	tdk ada
pekerja_54	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_55	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_56	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_57	biasa saja	biasa saja	tdk ada	tdk ada

pekerja_58	biasa saja	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_59	biasa saja	biasa saja	ada	tdk ada
pekerja_60	biasa saja	biasa saja	ada	ada
pekerja_61	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_62	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_63	sgt tdk puas	menurun	ada	tdk ada
pekerja_64	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_65	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_66	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_67	biasa saja	menurun	tdk ada	Tdk ada
pekerja_68	biasa saja	biasa saja	ada	Tdk ada
pekerja_69	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_70	tdk puas	menurun	ada	Tdk ada
pekerja_71	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_72	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_73	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_74	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_75	Puas	menurun	tdk ada	Tdk ada
pekerja_76	tdk puas	menurun	ada	Tdk ada
pekerja_77	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_78	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_79	biasa saja	biasa saja	tdk ada	Tdk ada
pekerja_80	biasa saja	biasa saja	ada	ada
pekerja_81	sgt tdk puas	menurun	ada	Tdk ada
pekerja_82	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_83	biasa saja	biasa saja	tdk ada	Tdk ada
pekerja_84	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_85	sgt tdk puas	biasa saja	ada	Tdk ada
pekerja_86	tdk puas	menurun	ada	Tdk ada
pekerja_87	sgt puas	meningkat	ada	ada
pekerja_88	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_89	biasa saja	biasa saja	tdk ada	Tdk ada
pekerja_90	Puas	biasa saja	ada	ada

pekerja_91	sgt tdk puas	biasa saja	ada	Tdk ada
pekerja_92	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_93	biasa saja	menurun	tdk ada	Tdk ada
pekerja_94	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_95	sgt tdk puas	menurun	ada	Tdk ada
pekerja_96	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_97	Puas	meningkat	ada	ada
pekerja_98	biasa saja	biasa saja	tdk ada	Tdk ada
pekerja_99	Puas	biasa saja	ada	ada
pekerja_100	sgt tdk puas	menurun	ada	Tdk ada

LAMPIRAN C.VI

Data Hasil Kuesioner Tertutup

(Kuesioner A.IV)

Tabel C.7 Dampak Yang Dirasakan Masyarakat Sekitar

responden	pekerjaan	P_padini	Neg_mas	pos_mas	perk_usaha	pos_resp	neg_resp
mas_1	mahasiswa	baik	ada	ada	tidak	ada	ada
mas_2	Pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	Tidak ada	tidak ada	tidak	tidak ada	tidak ada
mas_3	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada
mas_4	Mahasiswa	baik	ada	ada	tidak	ada	ada
mas_5	Pekerja non PT. 'X'	baik	Tidak ada	ada	tidak	tidak ada	tidak ada
mas_6	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	tidak ada
mas_7	pekerja non PT. 'X'	baik	ada	ada	tidak	tidak ada	tidak ada
mas_8	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	Tidak ada	ada	tidak	ada	tidak ada
mas_9	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada
mas_10	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada
mas_11	Wiraswasta	Tidak baik	ada	tidak ada	ya	ada	tidak ada
mas_12	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	tidak ada	tidak ada
mas_13	Mahasiswa	baik	ada	ada	tidak	tidak ada	ada
mas_14	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada

mas_15	Wiraswasta	baik	ada	ada	tidak	ada	ada	ada
mas_16	Mahasiswa	Tidak baik	ada	tidak ada	tidak	ada	ada	tidak ada
mas_17	Mahasiswa	baik	ada	ada	ya	tidak ada	ada	ada
mas_18	Wiraswasta	Tidak baik	ada	ada	ya	ada	ada	tidak ada
mas_19	Wiraswasta	Tidak baik	ada	tidak ada	ya	ada	ada	tidak ada
mas_20	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	ada	tidak ada	tidak	tidak ada	ada	tidak ada
mas_21	pekerja non PT. 'X'	baik	tidak ada	ada	tidak	tidak ada	ada	tidak ada
mas_22	Mahasiswa	baik	ada	ada	ya	ada	ada	tidak ada
mas_23	pekerja non PT. 'X'	baik	ada	ada	ya	ada	ada	ada
mas_24	Mahasiswa	Tidak baik	ada	tidak ada	tidak	tidak ada	ada	tidak ada
mas_25	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	tidak ada	ada	ada
mas_26	Mahasiswa	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	tidak ada	ada	tidak ada
mas_27	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	ada	ada	tidak ada
mas_28	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada	ada
mas_29	pekerja non PT. 'X'	baik	ada	ada	ya	ada	ada	ada
mas_30	pekerja non PT. 'X'	baik	tidak ada	ada	tidak	ada	ada	ada
mas_31	Mahasiswa	baik	tidak ada	ada	tidak	tidak ada	ada	tidak ada
mas_32	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada	tidak ada
mas_33	Mahasiswa	baik	ada	ada	tidak	tidak ada	ada	tidak ada
mas_34	Mahasiswa	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	ada	ada	tidak ada

mas_35	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	tidak ada	tidak ada
mas_36	Wiraswasta	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	ada	tidak ada
mas_37	Wiraswasta	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	ada	tidak ada
mas_38	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada
mas_39	Mahasiswa	baik	ada	ada	tidak	ada	ada
mas_40	pekerja non PT. 'X'	baik	ada	ada	tidak	ada	tidak ada
mas_41	pekerja non PT. 'X'	baik	ada	ada	ya	ada	ada
mas_42	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	ada	tidak ada	tidak	tidak ada	tidak ada
mas_43	Mahasiswa	baik	ada	ada	tidak	tidak ada	ada
mas_44	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada
mas_45	Mahasiswa	baik	ada	ada	tidak	ada	ada
mas_46	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	ada	tidak ada	tidak	ada	tidak ada
mas_47	pekerja non PT. 'X'	baik	ada	ada	tidak	ada	ada
mas_48	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	tidak ada	tidak ada
mas_49	Mahasiswa	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	ada	tidak ada
mas_50	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada
mas_51	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	tidak ada	tidak ada
mas_52	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada
mas_53	Mahasiswa	baik	ada	ada	tidak	ada	ada
mas_54	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada

mas_55	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada	ada
mas_56	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	tidak ada	tidak ada	tidak	tidak ada	tidak ada	tidak ada
mas_57	Mahasiswa	baik	tidak ada	ada	tidak	ada	ada	ada
mas_58	Wiraswasta	baik	ada	ada	ya	ada	ada	ada
mas_59	pekerja non PT. 'X'	Tidak baik	ada	tidak ada	tidak	tidak ada	tidak ada	tidak ada
mas_60	Mahasiswa	Tidak baik	ada	tidak ada	ya	ada	ada	tidak ada

LAMPIRAN D.1

Uji Validitas Dan Reliabilitas
(Kuesioner Pekerja Yang Ikut Program PADINI – APS)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. PER 1	2.2904	1.1561	30.0
2. HAK_1	3.9217	.8017	30.0
3. HAK_2	3.1428	.9495	30.0
4. HAK_3	3.5566	.9549	30.0
5. HAK_4	2.0133	.7842	30.0
6. HAK_5	3.1386	.8498	30.0
7. HAK_6	3.4340	.8327	30.0
8. HAK_7	3.0130	.6753	30.0
9. HAK_8	3.6320	.8396	30.0
10. HAK_9	3.5296	.9756	30.0
11. HAK_10	2.6881	1.0082	30.0
12. HAK_11	2.9801	.8815	30.0
13. HAK_12	1.7980	.8116	30.0
14. HAK_13	2.7544	.8248	30.0
15. HAK_14	3.1714	1.0474	30.0

	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
Statistics for SCALE	45.0641	58.4422	7.6448	15

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PER_1	42.7737	52.9455	.2473	.8567
HAK_1	41.1424	52.0219	.4996	.8384
HAK_2	41.9213	48.9707	.6449	.8292
HAK_3	41.5075	50.4396	.5228	.8366
HAK_4	43.0508	52.9221	.4299	.8419
HAK_5	41.9255	53.4635	.3425	.8464
HAK_6	41.6301	50.7977	.5856	.8337
HAK_7	42.0511	51.6722	.6503	.8329
HAK_8	41.4321	51.2331	.5412	.8360
HAK_9	41.5345	49.1247	.6117	.8311
HAK_10	42.3760	48.4825	.6370	.8293
HAK_11	42.0840	52.2307	.4265	.8421
HAK_12	43.2661	53.7935	.3351	.8466
HAK_13	42.3097	51.4234	.5358	.8364
HAK_14	41.8927	52.3932	.3266	.8494

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 15

Alpha = .8484

LAMPAIRAN D.II

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. PER_1	1.9357	.9711	30.0
2. KP_1	2.9172	.8386	30.0
3. KP_2	2.8841	1.0084	30.0
4. KP_3	3.3800	.8385	30.0
5. KP_4	3.1547	.9569	30.0
6. KP_5	4.0231	.9250	30.0
7. KP_6	3.8309	.8383	30.0
8. KP_7	3.3666	1.0231	30.0
9. KP_8	3.6682	.8417	30.0
10. KP_9	2.4897	.9557	30.0
11. KP_10	3.1021	.8142	30.0
12. KP_11	2.5545	.9144	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	37.3068	45.1006	6.7157	12

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PER_1	35.3711	40.2999	.3129	.8526
KP_1	34.3896	39.9006	.4245	.8435
KP_2	34.4227	36.6482	.6090	.8301
KP_3	33.9268	40.0146	.4132	.8442
KP_4	34.1521	36.6120	.6540	.8268
KP_5	33.2837	35.6111	.7820	.8173
KP_6	33.4759	36.6619	.7620	.8208
KP_7	33.9402	36.4177	.6184	.8293
KP_8	33.6386	39.0600	.5068	.8381
KP_9	34.8171	40.8587	.2724	.8552
KP_10	34.2047	39.2539	.5081	.8381
KP_11	34.7523	39.6752	.3984	.8457

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 12

Alpha = .8488

LAMPIRAN D.III

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. PD_1	2.1536	.7681	30.0
2. PD_2	3.1091	1.0027	30.0
3. PD_3	2.2063	.7399	30.0
4. PD_4	2.7199	.5831	30.0
5. PD_5	1.5859	.7832	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.7749	5.9784	2.4451	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PD_1	9.6213	3.4351	.6860	.3605
PD_2	8.6658	3.8657	.2808	.6122
PD_3	9.5685	4.3572	.3476	.5534
PD_4	9.0550	4.8885	.2908	.5816
PD_5	10.1889	4.4850	.2653	.5952

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .6026

LAMPIRAN D.IV

Uji Validitas dan Reliabilitas

(Kuesioner Pekerja Yang Tidak Ikut Program PADINI – APS)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases	
1. DPP_1	2.7367	.8860	30.0	
2. DPP_2	2.6304	.8966	30.0	
3. DPP_3	1.9186	.8170	30.0	
4. DPP_4	2.6025	.6393	30.0	
			N of	
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	9.8881	5.5269	2.3509	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DPP_1	7.1514	2.9255	.5993	.5360
DPP_2	7.2577	3.2509	.4553	.6413
DPP_3	7.9695	3.0922	.6150	.5310
DPP_4	7.2856	4.4502	.2477	.7395

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .6904

LAMPIRAN D.V

Uji Validitas dan Reliabilitas (Kuesioner Masyarakat Sekitar)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. PM_1	.6800	.4761	25.0
2. PM_2	.8000	.4082	25.0
3. PM_3	.6800	.4761	25.0
4. PM_4	.4400	.5066	25.0
5. PM_5	.6400	.4899	25.0
6. PM_6	.6000	.5000	25.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	3.8400	5.1400	2.2672	Variables 6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PM_1	3.1600	3.4733	.8115	.8397
PM_2	3.0400	4.2067	.4578	.8934
PM_3	3.1600	3.4733	.8115	.8397
PM_4	3.4000	3.7500	.5776	.8800
PM_5	3.2000	3.3333	.8758	.8275
PM_6	3.2400	3.6900	.6247	.8717

Reliability Coefficients

N of Cases = 25.0

N of Items = 6

Alpha = .8809

LAMPIRAN D.VI

Tabel C.1 Tabel r Satu Sisi

Df	R	Df	r
1	.9511	18	.2992
2	.8000	19	.2914
3	.6870	20	.2841
4	.6084	21	.2774
5	.5509	22	.2711
6	.5067	23	.2653
7	.4716	24	.2598
8	.4428	25	.2546
9	.4187	26	.2497
10	.3981	27	.2451
11	.3802	28	.2407
12	.3646	29	.2366
13	.3507	30	.2327
14	.3383	40	.2018
15	.3271	50	.1806
16	.3170	100	.1279
17	.3077	200	.0905

Sumber : Singgih Santoso, 2001

Menentukan nilai r tabel :

Dari tabel r (pada lampiran D.VI), untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner dengan menggunakan SPSS versi 11 terlihat bahwa :

- Kuesioner pekerja yang ikut program PADINI – APS PT. 'X':
 - Lampiran D.I, untuk item kuesioner tentang ketertarikan pekerja sehubungan dengan komponen – komponen PADINI – APS yang ditawarkan perusahaan dapat dilihat bahwa *corrected item total correlation* (r) dari setiap item pertanyaan berkisar antar 0.2473 sampai 0.6503 dan nilai alpha yang dihasilkan 0.8484 lebih besar dari nilai r tabel 0.2407, hal ini menunjukkan bahwa item setiap pertanyaan tersebut telah valid dan reliabel.
 - Lampiran D.II, untuk item kuesioner tentang ketertarikan pekerja sehubungan dengan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya terlihat bahwa *corrected item total correlation* (r) dari setiap item pertanyaan berkisar antar 0.2724 sampai 0.7820 dan nilai alpha yang dihasilkan 0.8488 lebih besar dari nilai r tabel 0.2407, ini berarti bahwa item setiap pertanyaan tersebut telah valid dan reliabel.
 - Lampiran D.III, untuk item kuesioner tentang dampak yang dirasakan pekerja yang ikut program PADINI – APS dapat dilihat bahwa *corrected item total correlation* (r) dari setiap item pertanyaan berkisar antar 0.2653 sampai 0.6860 dan nilai alpha yang dihasilkan 0.6026 lebih besar dari nilai r tabel 0.2407, hal ini menunjukkan bahwa item setiap pertanyaan tersebut telah valid dan reliabel.

- Kuesioner untuk dampak yang dirasakan pekerja yang tidak ikut program PADINI – APS, pada lampiran D.IV terlihat bahwa *corrected item total correlation* (r) setiap item pertanyaan berkisar antar 0.2477 sampai 0.6150 dan nilai alpha yang dihasilkan 0.6904 lebih besar dari nilai r tabel 0.2407, hal tersebut menunjukkan bahwa item setiap pertanyaan tersebut telah valid dan reliabel.

- Kuesioner untuk dampak yang dirasakan masyarakat sekitar, pada lampiran D.V terlihat bahwa *corrected item total correlation* (r) setiap item pertanyaan berkisar antar 0.4587 sampai 0.8758 dan nilai alpha yang dihasilkan 0.8809 lebih besar dari nilai r tabel 0.2653, ini menunjukkan bahwa item setiap pertanyaan tersebut telah valid dan reliabel.

LAMPIRAN E.1

JOB DESKRIPSI

Tim Restrukturisasi Organisasi & SDM

1. Penasehat :
 - a. Memberikan saran dan pendapat tentang kebijakan program pensiun dini.
 - b. Memberikan referensi pelaksanaan program berdasarkan UU, pertauran pemerintah dan peraturan perusahaan.
2. Penanggung Jawab :
 - a. Bertanggung jawab atas tujuan yang ingin dicapai dari program pensiun dini.
 - b. Mengkoordinasikan seluruh anggota Tim dalam pelaksanaan program pensiun dini.
3. Ketua / Wakil Ketua
 - a. Memberikan sosialisasi program pensiun dini kepada seluruh kepala unit kerja (Kepala Divisi, Kepala Biro atau Kepala Dinas)
 - b. Menetapkan rencana kerja Tim.
 - c. Melaksanakan rapat tim, untuk mengambil keputusan final atas data yang diberikan oleh kepala unit kerja.
4. Anggota
 - a. Seluruh Kepala Kompartemen/Sub Direktorat/Ka SPI/SekPer :
 1. Memberikan penjelasan tentang program padini kepada seluruh kepala unit kerja dilingkungannya.

2. Membantu kepala unit kerja untuk menetapkan pekerja yang ditunjuk untuk mengikuti program pensiun dini.
 3. Menjelaskan perkiraan perhitungan hak dan penghargaan yang diberikan perusahaan.
- b. Seluruh Kepala Divisi/Kepala Biro/Kepala Dinas
1. Menjelaskan kepada seluruh pekerja di lingkungannya, dan memberika perkiraan perhitungan program padani
 2. Menerima permohonan pekerja untuk mengikuti program padani secara sukarela,
 3. Melakukan penunjukan kepada pekerja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan,
 4. Membuat persetujuan dengan pekerja yang akan mengikuti program pensiun dini, pada surat permohonan / surat pernyataan diatas materai.
 5. Membuat daftar peserta pensiun dini dan menyerahkan kepada tim, lengkap dengan surat permohonan /pernyataan yang telah ditanda tangani.
- c. Biro Perencanaan Perusahaan
1. Membuat konsep restrukturisasi organisasi
 2. Membuat rancangan organisasi perusahaan yang baru
 3. Membuat job analisis dan job evaluasi organisasi baru.
- d. Biro SDM, sebagai sekretariat
1. Membuat adnistrasi dan perhitungan program restrukturisasi SDM

2. Dinas Naker :
 - a. Membuat SK PHK
 - b. Membuat administrasi PHK
- e. SPSS
 1. Memberikan penjelasan kepada pengurus, anggota dan pekerja tentang pelaksanaan program pensiun dini.
 2. Membantu manajemen dan pelaksanaan program padini
 3. Memberikan masukan / pendapat tentang program padini.

LAMPIRAN E.III

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
 Badge :
 Unit Kerja :
 Tgl lahir / Umur :
 Alamat :

Bahwa sehubungan dengan surat permohonan saya mengikuti program pensiun dini – atas permintaan sendiri, tertanggal, dengan ini menyatakan :

1. Bahwa permohonan mengikuti program tersebut diatas adalah benar – benar atas kemauan saya sendiri tanpa ada paksaan dari pihak lain dan disetujui oleh atasan serta diketahui oleh isteri / suami saya.
2. Bahwa saya tidak akan menuntut perusahaan dalam hubungannya dengan pelaksanaan program pensiun dini baik mengenai hak – hak yang sudah saya terima maupun hal – hal yang mungkin akan timbul akibat pelaksanaan tersebut dikemudian hari, baik secara pribadi maupun melalui lembaga yang berwenang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dalam keadaan sehat dan sadar, tanpa paksaan dan dipengaruhi oleh pihak manapun.

.....,200.....

Yang Menyatakan

Materai 6000

.....

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_pesangon	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * u_cuti kecil	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * u_cuti besar	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_penghargaan & insicuaan	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_prog perumahan	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
b_tnpx melamar	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_kompensasi rmh	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_simpanan koperasi	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * jht	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
miscitek	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_anfaat iht	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_anfaat pensiun	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_BiLa s kesehatan	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini *	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_injeramata	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * pelatih	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
u_wlre usahaan	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%

program padini * u_pesangon

Crosstab

Count

		u_pesangon			Total
		bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk		3		3
	bs		5		5
	mnrk		28	18	46
	sgt mnrk	1	30	25	56
Total		1	66	43	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.058 ^a	6	.316
Likelihood Ratio	10.206	6	.116
Linear-by-Linear Association	2.483	1	.115
N of Valid Cases	110		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

program padini * u_cuti kecil

Crosstab

Count

		u_cuti kecil			Total
		bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk		2	1	3
	bs	1	4		5
	mnrk	3	32	11	46
	sgt mnrk	5	38	13	56
Total		9	76	25	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.714 ^a	6	.844
Likelihood Ratio	3.835	6	.699
Linear-by-Linear Association	.017	1	.897
N of Valid Cases	110		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

program padini * u_cuti besar

Crosstab

Count

		u_cuti besar				Total
		tdk ptg	bs	ptg	sgt ptg	
program	tdk mnrk			3		3
padini	bs			5		5
	mnrk	1	3	30	12	46
	sgt mnrk	1	7	33	15	56
Total		2	10	71	27	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.913 ^a	9	.749
Likelihood Ratio	8.486	9	.486
Linear-by-Linear Association	.018	1	.892
N of Valid Cases	110		

a. 11 cells (68.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .05.

program padini * u_penghargaan & kesediaan

Crosstab

Count

		u_penghargaan & kesediaan		Total
		ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk	3		3
	bs	4	1	5
	mnrk	22	24	46
	sgt mnrk	20	36	56
Total		49	61	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.247 ^a	3	.041
Likelihood Ratio	9.497	3	.023
Linear-by-Linear Association	6.578	1	.010
N of Valid Cases	110		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.34.

program padini * u_prog perumahan

Crosstab

Count

		u_prog perumahan				Total
		tdk ptg	bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk	1	1	1		3
	bs			5		5
	mnrk	4	8	31	3	46
	sgt mnrk	4	20	28	4	56
Total		9	29	65	7	110

program padini * u_kompensasi rmh

Crosstab

Count

		u_kompensasi rmh				Total
		tdk ptg	bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk		1	2		3
	bs		3	2		5
	mnrk	13	15	15	3	46
	sgt mnrk	5	22	22	7	56
Total		18	41	41	10	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.027 ^a	9	.274
Likelihood Ratio	12.463	9	.188
Linear-by-Linear Association	2.154	1	.142
N of Valid Cases	110		

a. 9 cells (56.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

program padini * u_simpanan koperasi

Crosstab

Count

		u_simpanan koperasi			Total
		bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk		3		3
	bs	1	4		5
	mnrk	2	38	6	46
	sgt mnrk	1	41	14	56
Total		4	86	20	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.414 ^a	6	.209
Likelihood Ratio	8.097	6	.231
Linear-by-Linear Association	5.395	1	.020
N of Valid Cases	110		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

program padini * jht jamsostek

Crosstab

Count		jht jamsostek				Total
		tdk ptg	bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk		1	2		3
	bs		1	2	2	5
	mnrk		8	29	9	46
	sgt mnrk	3	11	34	8	56
Total		3	21	67	19	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.145 ^a	9	.725
Likelihood Ratio	7.417	9	.594
Linear-by-Linear Association	1.218	1	.270
N of Valid Cases	110		

a. 10 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.

program padini * manfaat tht

Crosstab

Count

		manfaat tht			Total
		bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk	1	1	1	3
	bs		3	2	5
	mnrk	7	31	8	46
	sgt mnrk	9	37	10	56
Total		17	72	21	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.512 ^a	6	.742
Likelihood Ratio	3.901	6	.690
Linear-by-Linear Association	.351	1	.554
N of Valid Cases	110		

a. 6 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .46.

program padini * manfaat pensiun

Crosstab

Count

		manfaat pensiun			Total
		bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk	1	2		3
	bs		3	2	5
	mnrk	5	21	20	46
	sgt mnrk	3	32	21	56
Total		9	58	43	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.922 ^a	6	.432
Likelihood Ratio	6.520	6	.368
Linear-by-Linear Association	.439	1	.508
N of Valid Cases	110		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

program padini * fasilitas kesehatan

Crosstab

Count

		fasilitas kesehatan		Total
		ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk	1	2	3
	bs	4	1	5
	mnrk	26	20	46
	sgt mnrk	27	29	56
Total		58	52	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.668 ^a	3	.446
Likelihood Ratio	2.796	3	.424
Linear-by-Linear Association	.781	1	.377
N of Valid Cases	110		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.42.

program padini * cenderamata

Crosstab

Count

		cenderamata				Total
		tdk ptg	bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk			2	1	3
	bs	1	3		1	5
	mnrk	6	17	18	5	46
	sgt mnrk	12	9	28	7	56
Total		19	29	48	14	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.336 ^a	9	.148
Likelihood Ratio	16.001	9	.067
Linear-by-Linear Association	.028	1	.868
N of Valid Cases	110		

a. 8 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .38.

program padini * pelath kewirausahaan

Crosstab

Count

		pelath kewirausahaan				Total
		tdk ptg	bs	ptg	sgt ptg	
program padini	tdk mnrk			2	1	3
	bs	1		2	2	5
	mnrk	4	6	28	8	46
	sgt mnrk	4	5	35	12	56
Total		9	11	67	23	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.249 ^a	9	.894
Likelihood Ratio	4.861	9	.846
Linear-by-Linear Association	.009	1	.923
N of Valid Cases	110		

a. 11 cells (68.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
program padini * gaji / upah	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * kebijakan perush	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * kondisi kerja	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * perlakuan perush	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * penghargaan	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * pangkat	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * peluang maju	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * ekspresi diri	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * hubungan kerja	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * atasan_bawah	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%
program padini * jaminan sosial	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%

program padini * gaji / upah

Crosstab

Count

		gaji / upah					Total
		sgt puas	puas	bs	tdk puas	sgt tdk puas	
program tdk mnri			3				3
padini	bs	1	3		1		5
	mnrk	3	36	4	2	1	46
	sgt mnri	9	33	10	4		56
Total		13	75	14	7	1	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.624 ^a	12	.561
Likelihood Ratio	12.010	12	.445
Linear-by-Linear Association	.001	1	.969
N of Valid Cases	110		

a. 14 cells (70.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

program padini * kebijakan perush

Crosstab

Count

		kebijakan perush				Total
		sgt puas	puas	bs	tdk puas	
program tdk mnri			3			3
padini	bs	1	1	3		5
	mnrk	1	31	13	1	46
	sgt mnri	6	33	17		56
Total		8	68	33	1	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.157 ^a	9	.338
Likelihood Ratio	11.831	9	.223
Linear-by-Linear Association	.454	1	.501
N of Valid Cases	110		

a. 12 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

program padini * kondisi kerja

Crosstab

Count

	kondisi kerja					Total
	sgt puas	puas	bs	tdk puas	sgt tdk puas	
program tdk mnrt	1	2				3
padini bs		2	3			5
mnrt		20	20	5	1	46
sgt mnrt	2	24	20	7	3	56
Total	3	48	43	12	4	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.371 ^a	12	.175
Likelihood Ratio	12.800	12	.384
Linear-by-Linear Association	1.210	1	.271
N of Valid Cases	110		

a. 14 cells (70.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.284 ^a	12	.763
Likelihood Ratio	9.777	12	.635
Linear-by-Linear Association	1.436	1	.231
N of Valid Cases	110		

a. 14 cells (70.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

program padini * pangkat

Crosstab

Count

	pangkat					Total
	sgt puas	puas	bs	tdk puas	sgt tdk puas	
program tdk mnri		2			1	3
padini bs			3	1	1	5
mnrk		11	18	11	6	46
sgt mnri	2	16	20	12	6	56
Total	2	29	41	24	14	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.343 ^a	12	.673
Likelihood Ratio	12.206	12	.429
Linear-by-Linear Association	1.174	1	.279
N of Valid Cases	110		

a. 12 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .05.

program padini * peluang maju

Crosstab

Count

	peluang maju					Total
	sgt puas	puas	bs	tdk puas	sgt tdk puas	
program tdk mnrk		2		1		3
padini bs		1	2		2	5
mnrk	1	11	17	13	4	46
sgt mnrk	3	16	16	18	3	56
Total	4	30	35	32	9	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.330 ^a	12	.346
Likelihood Ratio	12.814	12	.383
Linear-by-Linear Association	.594	1	.441
N of Valid Cases	110		

a. 14 cells (70.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

program padini * ekspresi diri

Crosstab

Count

	ekspresi diri					Total
	sgt puas	puas	bs	tdk puas	sgt tdk puas	
program tdk mnrk		2			1	3
padini bs		1	1	3		5
mnrk		11	16	15	4	46
sgt mnrk	2	14	23	12	5	56
Total	2	28	40	30	10	110

program padini * atasan_bawahan

Crosstab

Count

		atasan_bawahan				Total
		sgt puas	puas	bs	tdk puas sgt tdk puas	
program tdk mnrf	padini		3			3
	bs		2	2		1
	mnrf	6	22	13	4	1
	sgt mnrf	5	38	10	3	56
Total		11	65	25	7	2
						110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.894 ^a	12	.119
Likelihood Ratio	14.579	12	.265
Linear-by-Linear Association	1.772	1	.183
N of Valid Cases	110		

a. 15 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .05.

program padini * jaminan sosial

Crosstab

Count

		jaminan sosial				Total
		sgt puas	puas	bs	sgt tdk puas	
program tdk mnrf	padini	1	2			3
	bs	1	3	1		5
	mnrf	11	28	7		46
	sgt mnrf	18	30	7	1	56
Total		31	63	15	1	110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.706 ^a	9	.975
Likelihood Ratio	3.494	9	.941
Linear-by-Linear Association	.171	1	.679
N of Valid Cases	110		

a. 10 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

Hipotesis :

H_0 : Tidak ada hubungan antara ketertarikan pekerja terhadap komponen komponen PADINI – APS yang ditawarkan / rasa ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya.

H_1 : ada hubungan antara ketertarikan pekerja terhadap komponen komponen PADINI – APS yang ditawarkan / rasa ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya.

Keputusan :

Jika chi hitung < chi tabel, maka H_0 diterima

Jika chi hitung > chi tabel, maka H_0 ditolak

LAMPIRAN G

Usulan Kuesioner “*Self- Assessment*” Kesiapan Pekerja Mengikuti Program PADINI – APS PT. ‘X’

Petunjuk :

Berikut ini adalah serangkaian pertanyaan “*self – assesment*” yang perlu diisi oleh setiap calon peserta program PADINI – APS. Jawablah pertanyaan berikut ini dengan sejujurnya, karena informasi yang saudara berikan dalam kuesioner ini akan dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dikabulkan tidaknya permohonan saudara sebagai peserta program PADINI – APS. Jika saudara mengalami kesulitan dalam pengisian kuesioner ini, saudara dapat berkonsultasi / bertanya langsung kepada atasan saudara.

Untuk setiap pertanyaan, pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang dan berikan penjelasan atas pilihan jawaban anda tersebut.

I Identitas Responden

1. Nama :
2. Badge :
3. Posisi / Jabatan :
4. Unit Kerja :

1. Pada saat ini, usia saudara telah mencapai :

- a. kurang dari 40 tahun
- b. 40 tahun lebih sampai tepat 44 tahun
- c. 44 tahun lebih sampai tepat 47 tahun
- d. 47 tahun lebih sampai tepat 50 tahun
- e. 50 tahun lebih sampai tepat 53 tahun

Jelaskan alasan saudara, mengapa masih pada kelompok usia tersebut ingin pensiun ?

.....

.....

.....

2. Masa kerja saudara di PT. 'X' sampai saat ini telah mencapai :

- a. kurang dari 9 tahun
- b. 9 sampai tepat 13 tahun
- c. 13 tahun lebih sampai tepat 17 tahun
- d. 17 tahun lebih sampai tepat 21 tahun
- e. 21 tahun lebih ampai tepat 25 tahun
- f. lebih dari 25 tahun

Apakah anda sudah merasa jenuh / bosan setelah sekian lama bekerja di PT. 'X' ? Ya / Tidak

Jelaskan !

.....

.....

.....

3. Tingkat pendidikan formal saudara yang diakui perusahaan :

- a. SD
- b. SLTP
- c. SLTA
- d. D1 – D3
- e. S1
- f. S2 – S3

Apakah saudara pernah mendapatkan biaya dari perusahaan untuk mencapai tingkat pendidikan tertinggi ? Jelaskan kapan dan dalam program apa !

.....

.....

.....

II. Prestasi / Perkembangan Karir Responden

1. Menurut saudara sendiri, bagaimana perkembangan karir saudara di perusahaan dalam 3 tahun terakhir ini ?

- a. cenderung naik
- b. biasa stabil
- c. cenderung menurun

Apakah alasan saudara mengajukan permohonan ini berhubungan dengan perkembangan karir saudara di perusahaan ?

.....

.....

.....

2. Bagaimana dengan nilai prestasi yang saudara capai dalam 3 tahun terakhir ini ?
- cenderung naik atau mendapat nilai yang tinggi dari atasan
 - biasa stabil atau mendapat nilai sedang atau sama dengan rekan – rekan lainnya
 - cenderung menurun atau dinilai rendah oleh atasan karena suatu alasan

Apakah alasan saudara mengajukan permohonan ini berhubungan dengan ketidakpuasan nilai prestasi yang saudara capai di perusahaan saat ini ?

.....

.....

.....

3. Selama saudara bekerja apakah saudara mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi yang saudara capai ?
- sering mendapat, hampir setiap tahun
 - pernah mendapat tapi tidak sering
 - tidak pernah mendapat penghargaan

Sebutkan nama dan tahun penghargaan yang pernah anda terima dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, jika ada !

.....

.....

.....

III. Kedisiplinan Responden

1. Dalam hal disiplin di tempat kerja, bagaimana saudara menilai diri saudara sendiri ?
 - a. Bukan untuk menonjolkan diri, saya selalu berusaha untuk menjadi panutan atau teladan dalam hal disiplin kerja.
 - b. Sedapat mungkin saya akan berusaha mengikuti peraturan perusahaan, walaupun saya tidak ingin menjadi yang paling disiplin di perusahaan ini.
 - c. Menurut saya ada disiplin kerja yang harus diikuti dan ada perauran disiplin kerja yang mengada-ada.
 - d. Peraturan disiplin menurut saya hanya akan menghambat kreativitas dan produktivitas kerja.

Berikan contoh atas pilihan jawaban saudara, jika ada.

.....

.....

.....

2. Selama bekerja apakah saudara pernah mendapatkan hukuman disiplin dari perusahaan ?

- a. Tidak pernah
- b. Pernah mendapat hukuman ringan, berupa peringatan lisan atau/dan surat peringatan.
- c. Pernah dengan hukuman kenaikan pangkat saya ditunda.

Apakah dalam mengajukan permohonan ini ada alasan yang terkait dengan hukuman disiplin ?

.....

.....

.....

IV. Beban Kerja, Kemampuan dan Tanggung Jawab Responden

1. Menurut yang saudara rasakan, bagaimana beban kerja saudara di perusahaan beberapa tahun terakhir ini?
 - a. Lebih tinggi dari sebelumnya, saya terpaksa harus kerja lembur dan menyelesaikan tugas di luar jam kerja.
 - b. Sama dengan pegawai lain pada umumnya, tidak ada penambahan beban kerja yang memberatkan saya.
 - c. Dibandingkan dengan beban kerja rekan yang paling di kantor saya bekreja, saya merasa beban kerja sedikit lebih rendah.
 - d. Saya merasa tidak banyak yang bisa saya kerjakan dan saya banyak menganggur pada jam kerja.

Berikan contoh tugas yang paling berat dan paling sering anda tangani dalam bekerja !

.....

.....

.....

2. Tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada saudara, menurut penilaian saudara :
- Terlalu berat, tidak sesuai dengan posisi/jabatan dan kemampuan saya
 - Biasa saja sesuai dengan posisi/jabatan dan kemampuan saya
 - Terlalu ringan, tidak sebanding dengan yang perusahaan bebankan kepada rekan – rekan kerja saya.

Berikan contoh dan jelaskanlah pilihan jawaban anda tersebut !

.....

.....

.....

3. Dibandingkan dengan rekan – rekan kerja saudara, menurut saudara sendiri bagaimanakah kemampuan saudara dalam menyelesaikan tugas - tugas pekerjaan anda di perusahaan ?
- Saya merasa selalu dapat menyelesaikan tugas – tugas dan memberikan hasil kerja dengan baik.
 - Saya memang tidak terlalu menonjol tetapi saya dapat mengerjakan tugas – tugas sama baiknya dengan kebanyakan rekan kerja lain.
 - Pekerjaan saya sulit dan tidak sesuai untuk saya

Berikan contoh atas jawaban pilihan saudara, jika ada.

.....

.....

.....

4. Menurut penilaian saudara sendiri, bagaimana kemampuan/kompetensi diri saudara di perusahaan jika perusahaan melakukan restrukturisasi ?
- Perusahaan sangat membutuhkan saya dan perusahaan tidak akan mudah mencari pengganti seperti saya.
 - Banyak hal yang dapat saya lakukan di perusahaan, termasuk jika terjadi perubahan struktur organisasi.
 - Saya tidak yakin apakah saya masih dapat berperan banyak jika reorganisasi dilakukan oleh perusahaan.

Jelaskan alasan saudara sehubungan dengan pilihan jawaban saudara ?

.....

.....

.....

V. Kesiapan Responden Mengikuti Program PADINI – APS

- Apakah anda merasa cukup mandiri jika permohonan PADINI-APS saudara dikabulkan perusahaan ?
 - Saya yakin akan dapat mengembangkan pekerjaan/usaha yang telah saya rintis selama ini dengan lebih baik/
 - Saya yakin akan berhasil dengan rencana yang telah saya siapkan.

- c. Walaupun saya belum pernah mencoba, saya akan mencoba untuk berhasil, karena saya melihat banyak teman – teman lain yang dapat berhasil.
- d. Ragu – ragu, dimana saya perlu uang pesangon untuk memecahkan permasalahan keuangan saya.

Jelaskan apa rencana saudara jika saudara mendapatkan uang pesangon dari perusahaan !

.....

.....

.....

2. Menurut saudara, besarnya uang pesangon yang akan saudara terima setelah saudara mencoba simulasi perhitungan pesangon yang akan saudara terima jika disetujui :

- a. Tinggi, jika dibandingkan dengan rekan yang lain dan sesuai dengan harapan saya.
- b. Sedang, jika dibandingkan dengan rekan yang lain.
- c. Lebih rendah jika dibandingkan dengan rekan yang lain.

Berapa rupiahkah kebutuhan rumah tangga anda per bulan ?

.....

.....

.....

3. Menurut penilaian saudara sendiri, bagaimanakah dampaknya bagi perusahaan jika permohonan saudara distujui.

- a. Tidak ada pengaruh negatifnya, karena yang selama ini saya kerjakan pasti ada yang dapat menanganinya minimal sama dengan saya.

- b. Tidak masalah, karena tugas – tugas yang saya kerjakan selama ini bisa dipelajari oleh teman dengan relatif cepat.
- c. Perusahaan perlu memberikan *training* secara khusus kepada calon pengganti saya, agar pekerja yang menggantikan saya bisa bekerja dengan efektif dan efisien.

Jelaskan alasan saudara sehubungan dengan pilihan jawaban saudara ?

.....

.....

.....

4. Seandainya permohonan saudara ditolak perusahaan dengan alasan tenaga dan pikiran saudara masih diperlukan, apakah saudara bersedia dipekerjakan kembali ?

- a. Bersedia
- b. Tidak bersedia

Jelaskan alasan saudara sehubungan dengan pilihan jawaban saudara !

.....

.....

.....

5. Seandainya permohonan saudara ditolak, apakah saudara bersedia dirumahkan sesuai dengan ketentuan perusahaan ?

- c. Bersedia
- d. Tidak bersedia

Jelaskan alasan saudara sehubungan dengan pilihan jawaban saudara !

.....
.....
.....

Demikianlah kuesioner ini saya isi dengan sejujurnya dan sebenarnya dalam keadaan sehat dan sadar, tanpa paksaan dan tanpa pengaruh oleh pihak manapun. Saya bersedia menerima sanksi yang ada jika dikemudian hari ditemukan tidak benar adanya.

.....
Calon Peserta PADINI-APS

(.....)

LAMPIRAN H

Uji *RUNS*

NPar Tests

Runs Test

	usia	masa kerja
Test Value ^a	49.07	23.20
Cases < Test Value	60	62
Cases >= Test Value	50	48
Total Cases	110	110
Number of Runs	46	59
Z	-1.844	.758
Asymp. Sig. (2-tailed)	.065	.449

a. Mean

NPar Tests

Runs Test

	pekerjaan
Test Value ^a	2.00
Cases < Test Value	21
Cases >= Test Value	39
Total Cases	60
Number of Runs	29
Z	.201
Asymp. Sig. (2-tailed)	.841

a. Mean

NPar Tests

Runs Test

	usia pekerja	masa kerja
Test Value ^a	45.00	21.50
Cases < Test Value	51	45
Cases >= Test Value	49	55
Total Cases	100	100
Number of Runs	49	41
Z	-.398	-1.929
Asymp. Sig. (2-tailed)	.691	.054

a. Mean

PENJELASAN ANALISIS :

■ Hipotesis

H_0 : pola perolehan usia kerja, masa kerja atau jenis pekerjaan ditentukan melalui proses **acak**.

H_i : pola perolehan usia kerja, masa kerja atau jenis pekerjaan **tidak melalui proses acak**.

■ Keputusan

Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 **diterima**

Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 **ditolak**