

Kajian terhadap rencana pelaksanaan downsizing dengan program pensiun dini bersifat mandatory dan penanganan dampaknya pada PT. X

Sri Rahayu Lin Astuti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20306522&lokasi=lokal>

Abstrak

Pelaksanaan transformasi dibidang organisasi dengan melikuidasi dan menggabungkan cabang-cabang yang merugi di PT. X berakibat ada beberapa posisi tertentu yang tidak dibutuhkan lagi dan hal tersebut akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja. Pelaksanaan likuidasi dan penggabungan cabang tersebut mendorong PT. X untuk melakukan antisipasi yaitu dengan melakukan downsizing.

Downsizing menurut Sirico (1996) sebagai salah satu upaya untuk mengurangi biaya sehingga membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dan tetap dapat bertahan. Namun dilain sisi, akan menimbulkan akibat bagi karyawan yang terkena yaitu timbul shock, kemarahan dan rasa malu (Illes, 1996). Downsizing dalam pelaksanaannya menurut Knodwell, Branstead dan Moraveo (1994) ada beberapa pilihan, salah satunya adalah dengan pensiun dini. Pensiun dini sebagai salah satu bentuk pemutusan hubungan kerja menurut Gomez, Balkin dan Cardy (1998) memiliki 2 (dua) sifat, yaitu : Voluntary (sukarela) dan Mandatory (keharusan).

Pada saat ini PT. X memiliki rencana untuk melaksanakan downsizing dengan program pensiun dini bersifat mandatory pada karyawan-karyawannya. Untuk itu, penulisan ini merupakan kajian pendahuluan mengenai persiapan PT. X dalam rencana pelaksanaan downsizing dengan program pensiun dini bersifat mandatory dan penanganan dampak dari program tersebut.

Dari data yang ada apabila PT. X melaksanakan downsizing dengan program pensiun dini yang bersifat mandatory maka ada 170 (seratus tujuh puluh) orang yang akan terkena program tersebut Dimana diantaranya 25 (dua puluh lima) orang masih menduduki jabatan struktural dan 53 (lima puluh tiga) orang perwira kapal. Dengan demikian dengan program tersebut akan menimbulkan permasalahan baru bagi PT. X yaitu penyiapan pengganti untuk mengisi jabatan yang kosong akibat program tersebut dan apabila PT. X tetap akan menjalankan program tersebut secara umum dapat dikatakan PT. X belum siap.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, untuk mengisi kekosongan karyawan yang menduduki jabatan maka direkomendasikan untuk menata ulang sumber daya manusianya, melakukan upaya kaderisasi untuk karyawan darat dan laut dengan melakukan upgrading bagi karyawan laut dan pelatihan manajerial bagi karyawan darat. Dengan solusi ini, diharapkan dapat diketahui kekurangan ataupun kelebihan jumlah karyawan, dan untuk persiapan pengisian kekosongan jabatan dengan kaderisasi karyawan darat maupun laut melalui program upgrading ataupun pelatihan.

Apabila prioritas di atas sudah dilaksanakan oleh PT. X maka program selanjumya adalah pelaksanaan survey mengenai sikap karyawan terhadap downsizing dengan program pensiun dini bersifat mandatory,

Pembentukan Tim Kelayakan, serta Pelatihan-pelatihan.