

**POLA PENCARIAN INFORMASI KARYAWAN  
PT.KRAKATAU STEEL (PERSERO) DALAM SISTEM  
PENSIUN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Pra-Pensiun di PT Krakatau Steel  
Cilegon)

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial  
pada Konsentrasi Ilmu Humas Program Studi Ilmu Komunikasi



oleh:

**LILIS NURLAILAH**

NIM. 061628

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA SERANG**

**2010**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : LILIS NURLAILAH

NIM : 061628

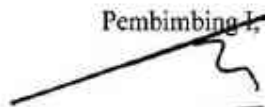
Judul Skripsi : **POLA PENCARIAN INFORMASI KARYAWAN PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) DALAM SISTEM Pensiun.** (Studi Kasus Pada Karyawan Pra-Pensiun di PT Krakatau Steel Cilegon)

Serang, 26 Juli 2010

Skripsi ini Telah Disetujui untuk Diujikan

Menyetujui,

Pembimbing I,



(DR. A Sihabudin, M. Si)  
NIP. 19650704200501102

Pembimbing II,



(Iman Mukroman, S.Sos)  
NIP. 172. 302. 510

Mengetahui,

Dekan FISIP UNTIRTA



(DR. A Sihabudin, M. Si)  
NIP. 19650704200501102

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : LILIS NURLAILAH  
NIM : 061628  
Judul Skripsi : **POLA PENCARIAN INFORMASI KARYAWAN PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) DALAM SISTEM PENSIUN.** (Studi Kasus Pada Karyawan Pra-Pensiun di PT Krakatau Steel Cilegon).

Telah diuji di hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi & Komprehensif di Serang, tanggal 26 Juli 2010 dan dinyatakan **LULUS**.

Serang, Agustus 2010

Ketua Penguji : Muhammad Jaiz, S.Sos, M.Pd  
NIP : 132.306.264

  
.....

Anggota I : Deviani Setyorini, S.Sos, M. CMS  
NIP : 197810152003122002


  
.....

Anggota III : Iman Mukhroman, S.Sos  
NIP.132. 302. 510

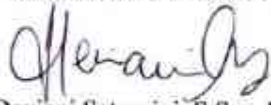
  
.....

Mengetahui,

Dekan FISIP Untirta,

  
(DR. A Sihabudin, M. Si)  
NIP. 19650704200501102

Ketua Prodi Ilmu Komunikasi

  
(Deviani Setyorini, S.Sos, M. CM)  
NIP : 197810152003122002

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Lilis Nurlailah  
NIM : 061628  
Tempat Tanggal Lahir : Pandeglang 14 Oktober 1988  
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**POLA PENCARIAN INFORMASI KARYAWAN PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) DALAM SISTEM PENSIUN.** (Studi Kasus Pada Karyawan Pra-Pensiun di PT Krakatau Steel Cilegon)" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Juli 2010

Materai Rp. 6.000

Lilis Nurlailah

***Skripsiku ini aku persembahkan kepada***

*Kedua orang tuaku ("Mamah dan Almarhum Bapak") terima kasih atas doa-doanya yang tak pernah putus untuk ananda, dan kasih sayang yang selalu mengalir meski ananda sering buat salah, maaf pak aku tak sempat membahagiakanmu.*

*Kakakku Eneng Uswatun Hasanah yang selalu mendukung dan mendengar cerita-cerita Skripsiku ini, walau terkadang membuat hatiku pesimis akan kemampuanku sendiri. Karena memang aku tak sebanding denganmu.*

*Adikku Ahmad Yusuf Kurniawan belajar yang rajin, jangan lupa bantuin mama, semoga de2 jadi orang sukses yang bisa bawa harum nama keluarga dan tentunya jadi anak yang sholeh.*

*Kakakku Iip bahtiarifa'i, Makasih atas dukungan Moril yang diberikan dan kata-kata yang selalu membuatku bangkit*

*Teruntuk Angga resala Perdana,,makasih kamu selalu bisa diandalkan menjadi teman, partner Penelitian, Sahabat, Sekaligus kekasih yang selalu sabar dan membantuku menyelesaikan masalah-masalah termasuk skripsi ini.*

*Sahabat-sahabatku Nero (Lia, yeye, Diceu, Lejum dan Pian) serta Dian, Dwi, Sefty dan Febri makasih selalu memberi aku semangat dan semoga kalian sukses selalu dan tidak pernah melupakan aku, maaf aku belum bisa jadi sahabat terbaik,*

*Keluarga Besar Kom B angkatan 2006 "cepat lulus semua ya, semoga kita sukses semua dan tetap kompak menjaga persaudaraan ini.*

*Teman-temanmu yang baik di Kelompok KKM 26 Carenang, aku kangen kumpul bareng kalian lagi, s.a.n.g.a.t.*

*Teman-teman seperjuangan SEMANGAT TERUS!!!!*

## ABSTRAK

Lilis Nurlailah, 2010. Pola Pencarian Informasi Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) dalam Sistem Pensiun. (Studi Kasus Pada Karyawan Pra-Pensiun di PT Krakatau Steel Cilegon).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pola pencarian informasi karyawan dan sumber-sumber informasi yang digunakan karyawan PT. Krakatau Steel (persero) dalam sistem pensiun. Penelitian ini mencoba mengidentifikasi pola pencarian informasi karyawan dalam sistem pensiunnya.

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sample. Sampel diambil sebanyak 13 orang, dengan 8 orang karyawan yang akan pensiun dan 5 orang sebagai sumber informasi mengenai sistem pensiun. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam, observasi, studi kepustakaan dan dokumentasi.

Model yang digunakan dalam penelitian ini dan dijadikan kerangka berfikir juga adalah model pencarian informasi dari Donohew dan Tipton. Pada penelitian ini menggunakan beberapa teori kebutuhan dari Maslow, teori *Uses and Gratifications* dan teori disonansi kognitif.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) melakukan pencarian informasi dengan beberapa kategori informasi pensiun, yaitu kategori pelatihan keirausahaan, hak-hak yang didapatkan setelah pensiun, Masa persiapan pensiun (MPP) dan usia pensiun.

Kebutuhan informasi karyawan PT. Krakatau Steel (Persero), dipengaruhi oleh karakteristik karyawannya dalam menanggapi informasi dan kepentingan-kepentingan untuk kelangsungan hidupnya setelah pensiun nanti.

Sumber-sumber yang banyak digunakan adalah lembaga/divisi yang terkait dalam penyebaran informasi tentang pensiun, baik berupa dokumen maupun non dokumen. Pemanfaatan sumber-sumber tersebut dikarenakan mempunyai *image of reality* nya terhadap sumber, terpercaya dan sudah terbiasa digunakan.

Strategi yang digunakan karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) adalah Strategi berfokus sempit dan strategi berfokus luas.

## ABSTRACT

Lilis Nurlailah, 2010. The Information Seeking Pattern of Krakatau Steel's Employees in Retirement System. (Case Study on Retirement and Pre-Retirement Aged-Employees of Krakatau Steel Cilegon).

The objective of this research is to find out the information seeking pattern and the information source used by the employees of Krakatau Steel Company in retirement system. In other words, it attempts to identify the employees' pattern in seeking information of retirement system.

This research applies case study method with qualitative approach. The sampling technique used is purposive sampling in which 13 people are taken as the samples. Eight people are the retirement and pre-retirement aged-employees and five others are the retirement system informant. Data collecting techniques used in this research are deep interview, observation, literature study, and documentation.

The model used as the theoretical framework in this research is information seeking model from Donehew and Tipton. This research also uses *Need Theory* of Maslow, *Uses and Gratifications Theory*, and *Cognitive Dissonance Theory*.

The results show that the employees of Krakatau Steel Company seeks the retirement system information in terms of entrepreneurship training, privileges, retirement preparation age, and retirement age information categories.

The information need of Krakatau Steel Company's employees are influenced by their characteristics in responding information and their after retirement-living needs.

The sources used are the related division which is responsible in delivering the retirement information in the forms of both document and non-document. It is because the information sources have image of reality, it is trusted, and it is commonly used by others.

The strategies used by Krakatau Steel Company's employees are both narrowly and broadly focused.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat hidayah dan karunia-Nya, Tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang, akhirnya penulis berhasil menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “ Pola Pencarian Informasi Karyawan PT. Krakatau steel Dalam Sistem Pensiun (Studi Kasus Pada karyawan Pra-Pensiun di PT. Krakatau Steel Cilegon)”,

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Komunikasi Konsentari Humas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNTIRTA. Suatu pengalaman yang sangat berharga bagi penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Tentunya dalam proses tersebut penulis banyak menemui kesulitan. Untuk itu penulis sangat ingin mengucapkan terima kasih kepada “individu-individu luar biasa” yang telah memberikan kontribusi dalam skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Rahman Abdullah, M.Sc, Sebagai Rektor UNTIRTA
2. Bapak Dr. A. Sihabudin, M.si, sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan seklaigus sebagi pembimbing 1 Skripsi, yang telah banyak memberikan bimbingan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
3. Ibu Deviani Setyorini, S.Sos, MCMS sebagai Ketua Prodi Ilmu Komunikasi FISIP Untirta sekaligus sebagai penguji 2 beserta seluruh jajaran stafnya.
4. Bapak Iman Mukhroman, S.Sos sebagai pembimbing II dan sebagai penguji 3 yang juga dengan penuh kesabaran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



5. Bapak dan Ibu Dosen dilingkungan Prodi Ilmu Komunikasi yang telah memberikan ilmu-ilmu berharga, dan bermanfaat bagi semua mahasiswa.
6. Terima Kasih saya ucapkan kepada Bapak Muhammad Jaiz, S.Sos, M.Pd selaku penguji I Sidang Skripsi ini.
7. Bapak Haryono, sebagai pembimbing lapangan yang diberikan oleh PT. Krakatau Steel, yang dengan ikhlas menerima, membantu, dan memberikan informasi atau data yang penulis butuhkan dalam proses penelitian ini.
8. Bapak Sunarto, selaku staf Dibagian Divisi Human Capital Training & Education Center PT. Krakatau Steel (Persero), terima kasih atas kepercayaan dan kesempatan yang telah diberikan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Karyawan PT. Krakatau Steel yang telah penulis wawancara, sebagai subjek dari penelitian ini. Terimakasih atas waktu, data, dan pengertian yang diberikan.
10. Syukur dan terima kasih tak henti-hentinya penulis ucapkan kepada Allah SWT karena dilahirkan oleh kedua orang tua saya, bapak H. A. Bazari (Almarhum) dan ibu Bai Nurhaesih yang tidak pernah putus-putusnya memberikan do'a dan kasihnya untuk saya dan ketiga saudaraku yang tercinta, sehingga keberhasilan ini bisa tercapai.
11. Untuk Saudaraku tercinta Eneng Uswatun Hasanah, Ahmad Yusuf Kurniawan dan Iip Bahtiarifai yang telah memberikan banyak makna hidup, perjuangan dan pengorbanan untuk tetap bertahan mengejar cita-cita. Perjuangan dan pengorbananmu akan tetap menjadi insipirasiku ke depan. Kita tetap sayang & jaga mamah ya...mamah adalah harta terbesar kita saat ini.

12. Buat teman-teman seperjuangan yang sudah banyak membantu memberikan sumbangsih perhatian NeRo's, Dwi, Dian, Sefti dan Febri yang selalu setia menemaniku. Maaf aku belum bisa jadi sahabat terbaik buat kalian.
13. Keluarga Besar Kelompok KKM 26 (2009) Carenang, kangen banget kumpul-kumpul bareng sama kalian.
14. Kom B Nations angkatan 2006, kompak selalu dan jaga silaturahmi ini, dan tetap SEMANGAT!
15. Buat Seseorang yang selalu menemani di setiap jatuh dan banggunya aku, yang selalu bisa membuatku tersenyum walau dihari yang penat sekalipun.....  
"Angga Resala Perdana" mksh udah bisa jadi teman, sahabat, partner penelitian dan kekasih yang selalu bisa diandalkan, thanks 4 all honey.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari sempurna. Dengan kerendahan hati penulis membuka hati untuk menerima kritik dan saran yang membangun dari segenap pembaca agar Skripsi ini lebih sempurna. Penulis juga berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan dan menambah pengetahuan bagi penulis dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu Komunikasi.

Serang, Juli 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	
LEMBAR ORISINALITAS	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Perumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Kegunaan Penelitian .....	9
BAB II DESKRIPSI TEORI.....	10
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Unit analisis.....	32
3.2 Desain Penelitian.....	33
3.3 Instrumen Penelitian .....	34
3.4 Penentuan Informan .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Analisis Data .....	41
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	44
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	44
4.2 Analisis Pola Pencarian Informasi Karyawan PT. Krakatau Steel dalam sistem pensiun .....	53
4.3 Kategori Informasi Program Pelatihan Kewirausahaan.....	57
4.4 Kategori Informasi Hak-hak setelah Pensiun.....	60
4.5 Kategori Informasi MPP dan Usia Pensiun .....	62
4.6 Sumber-sumber Informasi Pensiun PT. Krakatau Steel.....	64
4.7 Strategi Karyawan PT. Krakatau Steel dalam mencari informasi tentang sistem pensiun .....	69
BAB V PENUTUP.....	73
Kesimpulan .....	73
Saran-saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	76
LAMPIRAN.....	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1	Desain Studi Kasus	34
Tabel 2	Jadwal Penelitian	43
Tabel 3	Program kewirausahaan PTKS	59

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	1	Model <i>Uses and Gratifications</i> I dari Katz dkk (1989)	14
Gambar	2	Model <i>Uses and Gratifications</i> II dari Katz dkk (1989)	15
Gambar	3	Model Pencarian Informasi dari Donohew dkk (1978)	30
Gambar	4	Struktur Organisasi PT. Krakatau Steel (Persero)	48
Gambar	5	Struktur perusahaan di bawah DPKS	53
Gambar	6	Pola pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel.	72

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kebutuhan akan informasi dirasakan akan terus bertambah bagi seseorang setiap kali ia selalu memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap sesuatu. Dan rasa ingin tahu timbul ketika seseorang ingin menambah daftar panjang khasanah pengetahuannya. Begitupun kebutuhan akan informasi ini juga berlangsung pada karyawan di suatu perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi, baik organisasi non-profit ataupun organisasi profit tentunya memiliki berbagai macam informasi yang diproduksi, didistribusikan, disimpan dan diterima dalam bentuk yang tak pernah dialami sebelumnya. Pada saat yang sama individu atau karyawan semakin sulit mendapatkan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Kondisi ini telah mengarahkan perhatian penulis untuk memahami bagaimana orang mencari informasi. Menurut Schein dalam Tubbs (2001 : 164) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab.

Dalam upaya mencapai tujuan-tujuan tersebut maka dibutuhkan kerjasama yang baik di antara sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi adalah karyawan. Karyawan merupakan salah satu anggota organisasi yang dapat menentukan keberhasilan

sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Tanpa adanya dukungan yang baik dari para karyawan maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila di dalam organisasinya terdapat pola komunikasi yang baik, pada aliran informasi komunikasi organisasi pada bentuk interaksi pertukaran pesan baik komunikasi secara verbal maupun non verbal yang didapatkan antara perusahaan atau organisasi yang diwakili oleh pihak manajemen dalam hal ini salah satu biasanya, melalui seorang *public relations* (Humas) kepada para karyawan.

Dalam fungsi *public relations* terdapat berbagai macam bentuk hubungan yang dapat dilakukan. Diantaranya yang umum dilakukan adalah, *community relations*, *government relations*, *consumer relations*, *investor relations*, *media relations* dan *employee relations*. Semua bentuk hubungan-hubungan tersebut diatur oleh *public relations*, dengan tujuan untuk mencapai pengertian publik (*public understanding*), kepercayaan publik (*public confidence*), dukungan publik (*public support*), dan kerjasama publik (*public cooperation*).

Salah satu bentuk hubungan dalam *public relations* yang mengatur hubungan antara perusahaan dan para karyawannya adalah *employee relations*. *Employee relations* dilakukan antara lain adalah untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya.

Pada *employee relations* dengan bentuk komunikasi dua arah didalamnya tentu terdapat bahasan penting komunikasi yang mengatur tentang *public relations* (komunikasi dalam berbagai bentuk yang berfungsi menciptakan, membina dan mengembangkan hubungan baik antara pimpinan dengan publik di dalam organisasi dan luar organisasi) dan *human relations* (suatu komunikasi antar persona yang bersifat manusiawi).

*Human relations* ini sendiri dalam arti luas menurut Effendy dalam Uchjana (1993 : 48) adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

Titik sentral *human relations* adalah manusia. Dan titik sentral *human relations* dalam organisasi keorganisasian adalah karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang tidak pernah hidup sendiri, ia selalu mengadakan interaksi dengan karyawan lain dalam organisasi melalui sebuah komunikasi.

Muhammad (2008 : 34) menyatakan, komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan.

Salah satu tantangan besar dalam komunikasi organisasi yang mempunyai kompleksitas yang tinggi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian



organisasi. Aliran informasi merupakan proses yang rumit, karena melibatkan seluruh bagian yang ada dalam organisasi. Informasi tidak hanya mengalir dari atas ke bawah, tetapi juga sebaliknya dari bawah ke atas dan juga mengalir diantara sesama karyawan.

Aliran informasi dalam suatu organisasi menurut Masmuh (2008 : 54) adalah suatu proses dinamik, dalam proses inilah pesan-pesan secara tetap dan berkesinambungan diciptakan, ditampilkan, dan diinterpretasikan. Proses ini berlangsung terus dan berubah secara konstan, artinya komunikasi organisasi bukanlah sesuatu yang terjadi kemudian berhenti namun komunikasi terjadi sepanjang waktu.

Berdasarkan pengamatan penulis, informasi sekarang ini memegang peranan yang sangat penting dalam segala aspek kehidupan manusia. Dengan adanya informasi seseorang dapat memperoleh kemudahan dalam menjalankan segala aktifitas yang dijalankannya. Karyawan dalam suatu organisasi tentunya memiliki keinginan untuk mengetahui lebih banyak tentang sesuatu informasi demi pemenuhan kebutuhan informasinya. Hal ini meliputi pencarian informasi secara mendalam, di luar pertanyaan rutin atau lebih dari yang dituntut dalam aktivitas pekerjaan. Termasuk "menggali" untuk mendapatkan informasi yang akurat dengan cara mencari informasi itu sendiri.

Menurut penulis, aktivitas seorang pengguna ketika mencari informasi yang dibutuhkan inilah yang sering disebut sebagai perilaku pencarian informasi. Pola pencarian informasi merupakan suatu gambaran kebiasaan seseorang atau langkah-langkah seseorang dalam mencari informasi. Pola ini dapat berupa

tahapan pencarian dengan ciri-ciri untuk masing-masing tahap, atau ciri berdasarkan karakteristik kelompok, serta berdasarkan keuletan dalam pencarian informasi. Karakteristik tersebut mencerminkan keunikan atau bahkan sebaliknya.

Pencarian informasi (*Information seeking*) dikemukakan, yaitu dari Donohew dan Tipton dalam Bungin (2008 : 287), menjelaskan tentang pencarian, penghindaran, dan pemrosesan informasi, disebut memiliki akar dari pemikiran psikologis sosial tentang kesesuaian sikap.

Untuk mendapatkan informasi yang di inginkan dari organisasi melalui sumber- sumber informasi, karyawan memerlukan pola pencarian informasi yang baik. Informasi tidak mungkin ada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, pola pencarian informasi tidak mungkin dilakukan. Dalam kaitanya dengan itu, (Guestzkow dalam Masmuh 2008 : 124), menyatakan bahwa aliran informasi dalam suatu organisasi dapat terjadi dengan tiga cara, diantaranya : serentak, berurutan, dan kombinasi dari kedua cara ini.

Berdasarkan pengamatan penulis tentunya salah satu Informasi yang diinginkan dan dicari oleh para karyawan adalah mengenai sistem pensiun. Pensiun merupakan sesuatu yang penting untuk diketahui oleh seorang karyawan, dimana pensiun pasti dialami oleh setiap karyawan tetap dalam suatu organisasi yang prosedurnya telah ditetapkan oleh pihak manajemen organisasi. Pensiun berarti seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun muda). Seseorang yang pensiun biasa mendapat uang pensiun atau pesangon. Jika mendapat

pensiun, maka ia tetap mendapatkan semacam dana pensiun sampai meninggal dunia.

Sistem aliran informasi prosedur pensiun inipun berlangsung melalui tahapan atau pola khusus yang sudah di atur oleh manajemen. Tetapi apakah informasi itu tersampaikan atau tidak tergantung pada karakteristik karyawannya dalam mendapatkan informasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pola pencarian informasi yang dilakukan para karyawan dalam sistem pensiun. Dalam penelitian ini penulis memilih Karyawan pada PT Krakatau Steel (Persero) (PTKS) di Cilegon sebagai objek penelitian khususnya untuk karyawan – karyawan yang akan memasuki usia pensiun. Alasan-alasan penulis dalam memilih PTKS sebagai objek penelitian adalah, karena PTKS mempunyai pola kegiatan tertentu dalam menyampaikan informasi, dan mempunyai sistem atau prosedur khusus mengenai sistem pensiun.

Selain itu PT Krakatau Steel (Persero) adalah sebuah legenda dalam industri baja Indonesia. Jauh sebelum banyak bermunculan industri baja swasta, pabrik baja Krakatau Steel di Cilegon sudah dengan gagah berdiri. Meski demikian, keberadaannya sebagai pionir tampaknya membuatnya gagap pada saat harus bersaing dengan banyak industri baja di dunia. Oleh karena itu, patut dipahami keinginan pemerintah untuk melakukan perubahan besar di BUMN industri baja tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, upaya perubahan yang ingin dilakukan pihak pemerintah untuk mendorong Krakatau Steel agar mampu

melakukan ekspansi sehingga bisa bersaing dengan industri serupa di seluruh dunia adalah dengan melepaskan kepemilikan pemerintah kepada investor strategis. Hal ini mengakibatkan ketakutan pada karyawan, kalau PTKS akan gulung tikar dan terjadi perubahan sistem, yang akhirnya banyak karyawan mengajukan pensiun dini.

Pada sebuah perusahaan termasuk PT Krakatau Steel (Persero), bagi yang ingin mencari informasi biasanya telah tersedia jaringan/saluran komunikasi dari berbagai sumber seperti surat, berupa selebaran atau brosur, sentral speaker, divisi Humas, majalah, website, papan informasi di setiap divisi, dan lain-lain. Setidaknya informasi tersebut terus mengalir dalam beberapa periode. Dengan tersedianya berbagai sumber informasi di perusahaan tersebut tidak tertutup kemungkinan satu sumber akan lebih berperan daripada sumber informasi lainnya atau mungkin ada sumber informasi lain yang lebih berperan bagi karyawan. Oleh karena itu penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian ini.

PT Krakatau Steel (Persero) dalam (Company Profile 2010 PT. Krakatau Steel) berdiri pada tahun 1970 sebagai pabrik baja pertama di Indonesia, yang terletak sekitar 110 km dari Jakarta dengan luas keseluruhan 350 ha. PT. Krakatau Steel terletak dikawasan industri Krakatau tepatnya di Jl Industri No.3 PO BOX 14, Cilegon 42435 Kantor pusat PT. Krakatau Steel terletak Gedung Krakatau Steel, Jl. Gatot Subroto Kav. 54 Jakarta 12950.

Tidak terlepas dari reputasi baik yang dimiliki PT Krakatau Steel (Persero) sebagai suatu organisasi profit atas kualitas produk serta pelayanan jasanya, dan juga berdasarkan fenomena yang telah disebutkan di atas, sehingga

penulis merasa perlu melakukan penelitian ini, dan memberikan jawaban atas fenomena tersebut.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

- a. Bagaimana pola pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) dalam sitem Pensiun?
- b. Apa saja Sumber Informasi PT. Krakatau Steel (Persero) dalam sistem Pensiun?

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, untuk mengetahui **bagaimana Pola Pencarian Informasi Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Dalam Sistem Pensiun?**

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk Mengetahui pola pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) dalam sitem Pensiun.
- b. Untuk mengetahui sumber informasi PT. Krakatau Steel (Persero) dalam sitem Pensiun.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **a. Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi studi public relations. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi akademis dalam ilmu tentang komunikasi organisasi, khususnya mengenai pola pencarian Informasi dalam aliran komunikasi yang akhir-akhir ini makin banyak memperoleh kajian dari berbagai disiplin ilmu baik melalui kajian teoritis maupun melalui kajian riset dibidang terapan.

#### **b. Aspek Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat merefleksikan efektifitas dalam kegiatan Human Relations pada Karyawan, dan tidak kalah pentingnya bahwa penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian pada ilmu komunikasi khususnya dan di harapkan dapat memberikan gambaran serta manfaat dan juga bahan masukan bagi perusahaan-perusahaan, khususnya bagi PT. Krakatau Steel (Persero) mengenai pola aliran informasi yang baik. Sehingga pola pencarian informasi pada karyawan dapat berjalan dengan mudah dan baik dan dapat membantu aktivitas kerja karyawannya.

## **BAB II**

### **DESKRIPSI TEORI**

Mengingat permasalahan penelitian ini yaitu bagaimana pola pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) dalam Sistem Pensiun, maka penelitian ini dikaitkan dengan beberapa teori tentang kebutuhan yang ada kaitannya dengan Pola Pencarian Informasi. Permasalahan penelitian ini berawal dari sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia yang berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Pesatnya perkembangan iptek bidang informasi dalam suatu perusahaan menyebabkan penyebaran informasi melalui media cetak dan elektronik semakin meningkat. Bagi karyawan media tersebut merupakan sumber untuk mendapatkan informasi seputar lingkup pekerjaan dalam hal ini termasuk tentang sistem pensiun. Namun, tersedianya sumber informasi belum menjamin digunakannya sumber informasi tersebut oleh karyawan. Pemilihan dan penggunaan berbagai sumber informasi oleh karyawan akan berbeda tergantung pada kebutuhan informasi dan motivasi tertentu.

Motivasi menurut Ahmadi (2002 : 192-193) adalah dorongan untuk melakukan sesuatu ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Kebutuhan adalah sesuatu keadaan

internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Motivasi dapat digerakkan oleh dorongan dari seorang motivator yang memberi pengaruh motivasi kepada orang lain atupun kebutuhan yang kompleks.

Kebutuhan individu dianggap sebagai suatu titik awal. Meskipun demikian, tumbuhnya kebutuhan tentu saja tidak terjadi dalam situasi yang vakum, melainkan melalui interaksi dengan elemen-elemen di dalam dan di sekitar individu. Dengan mengacu kepada hierarki kebutuhan Maslow, dalam Masmuh (2008:223) menyebutkan bahwa manusia sesungguhnya memiliki beberapa kebutuhan, yakni :

1. *Physiological Needs* (kebutuhan badaniah), meliputi sandang, pangan, dan pemuasan seksual.
2. *Safety Needs* (kebutuhan akan keamanan), meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
3. *Social Needs* (kebutuhan sosial), meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain; kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
4. *Esteem Needs* (kebutuhan akan penghargaan), berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
5. *Self Actualizations* (kebutuhan akan kepuasan diri), yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri” yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Jika dihubungkan dengan permasalahan dalam penelitian ini kebutuhan akan informasi ada dalam tingkatan nomor 5 teori maslow yaitu kebutuhan akan



kepuasan diri (*Self Actualizations*) yaitu keinginan untuk melakukan pencarian informasi seorang karyawan untuk memenuhi nilai, kepuasan dan kebutuhannya dalam rangka mewujudkan diri dengan lingkup pekerjaan (dalam hal ini informasi mengenai sistem pensiun).

Kebutuhan informasi, menurut klasifikasi Katz dan kawan-kawan dalam Wirawan (2006:92) termasuk kedalam kelompok *cognitive need*, yakni kebutuhan yang didasari oleh dorongan untuk memahami dan menguasai lingkungan, memuaskan keingintahuan (*curiosity*), serta penjelajahan (*exploratory*). Kebutuhan akan kognisi (*Cognitive need*) ini menurut Cohen *et. al.* Dalam Wirawan (2006:93) dapat diukur dalam dua ukuran, yaitu:

- 1.) Tinggi atau rendahnya kebutuhan akan kognisi itu sendiri
- 2.) Kebutuhan itu muncul dalam situasi yang samar-samar/membingungkan (*ambigius situation*) atau situasi yang jelas/gamblang (*structured situation*).

Situasi yang meragukan lebih banyak menimbulkan frustrasi ini lebih besar lagi dalam keadaan kebutuhan yang tinggi akan kognisi. Dengan demikian, kepuasan (*satisfaction*) dalam teori kognitif tidak dihubungkan dengan ketegangan (*tension*) yang dapat dikurangi dengan tercapainya tujuan (*goal*) dan terjadinya penguat (*reiforcement*).

Yang penting dari pemikiran Maslow ini adalah kebutuhan yang telah dipenuhi (sebagian atau keseluruhan) akan berhenti daya motivasinya, kemudian motivasinya berpindah ke upaya untuk memenuhi kebutuhan lainnya yang lebih tinggi.

Pada penelitian ini penulis juga menggunakan dengan teori *Uses and Gratifications*, dari Katz, Blumler dan Gurevitch dengan asumsi dasarnya adalah sebagai berikut:

1. Khalayak dianggap aktif; artinya sebagian penting dari penggunaan media massa diasumsikan mempunyai tujuan.
2. Dalam proses komunikasi massa banyak inisiatif untuk mengaitkan pemuasan kebutuhan dengan pemilihan media terletak pada anggota khalayak.
3. Media massa harus bersaing dengan sumber-sumber lain untuk memuaskan kebutuhan yang dipenuhi media hanyalah bagian dari rentangan kebutuhan manusia yang lebih luas. Bagaimana kebutuhan ini terpenuhi melalui konsumsi media amat bergantung kepada perilaku khalayak bersangkutan.
4. Banyak tujuan pemilihan media massa disimpulkan dari data yang diberikan anggota khalayak; artinya, orang dianggap cukup mengerti untuk melaporkan kepentingan dan motif pada situasi-situasi tertentu.
5. penilaian tentang arti kultural dari media massa harus ditangguhkan sebelum diteliti lebih dahulu orientasi khalayak. (Blumler dalam Rahmat 1989: 233)

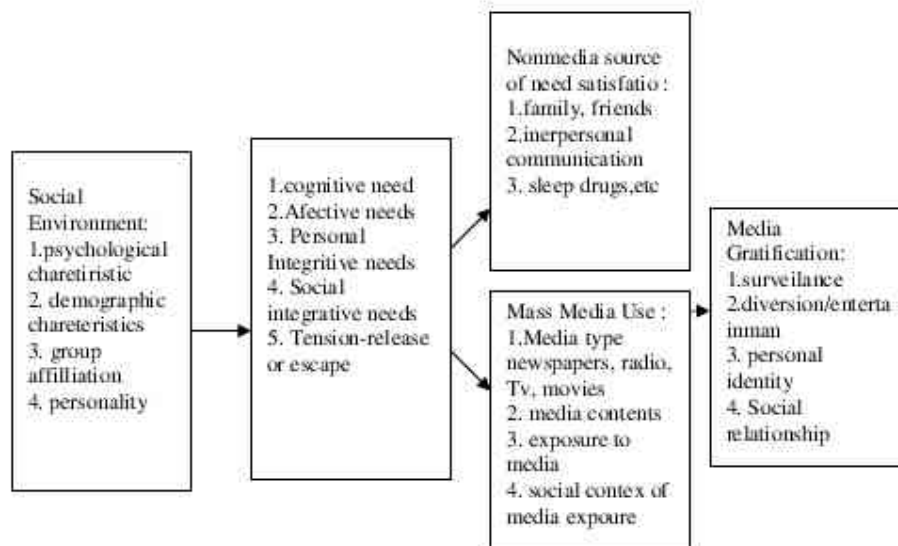
Para pendiri *uses and gratifications* meneliti asal mula kebutuhan secara psikologis dan sosial, yang menimbulkan harapan tertentu dari media massa atau sumber-sumber lain, yang membawa pada pola terpaan media yang berlainan (atau keterlibatan pada kegiatan lain), dan menimbulkan pemenuhan kebutuhan dan akibat-akibat lain, barangkali termasuk juga yang tidak kita inginkan (Jalaluddin Rakhmat, 1989:105).

Teori *uses and Gratifications* adalah salah satu teori komunikasi dimana titik-berat penelitian dilakukan pada pemirsa sebagai penentu pemilihan pesan dan media. Pemirsa dilihat sebagai individu aktif dan memiliki tujuan, mereka bertanggung jawab dalam pemilihan media yang akan mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka dan individu ini tahu kebutuhan mereka dan bagaimana memenuhinya. Media dianggap hanya menjadi salah satu cara pemenuhan kebutuhan dan individu bisa jadi menggunakan media untuk

memenuhi kebutuhan mereka, atau tidak menggunakan media dan memilih cara lain.

Blumer menyebutkan tiga orientasi yaitu : Orientasi kognitif; kebutuhan akan informasi, surveillance, atau eksplorasi realitas. Diversi; kebutuhan akan pelepasan dari tekanan dan kebutuhan akan hiburan. Identitas persona; menggunakan isi media memperkuat atau menonjolkan sesuatu yang penting dalam kehidupan atau situasi khalayak sendiri (Katz, Blumer, Gurevitch, dalam Sihabuddin 2006 : 33).

Katz, Gurevitch dan Hass dalam Sihabudin (2006 : 34) juga menyajikan model uses and gratifications sebagai berikut :



Gambar 1 model uses and gratifications 1 (Sumber : jurnal penelitian komunikasi pembangunan, Deppen 1989 : 7 dalam Sihabudin 2006 : 34 )

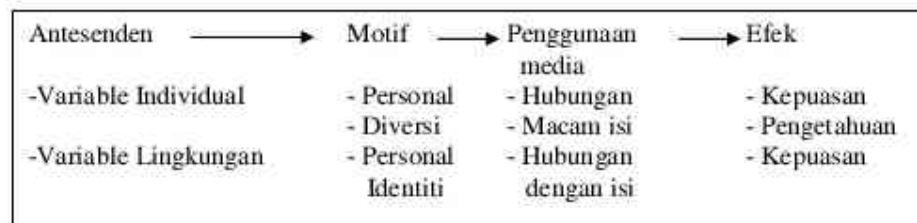
Model ini bermula dari lingkungan sosial yang menentukan kebutuhan khalayak. Kebutuhan khalayak dikategorikan ke dalam kebutuhan kognitif, afektif, integrasi personal, integrasi social, dan pelarian. Dalam kaitan

pengguna media, berbagai jenis kebutuhan itu didefinisikan Katz dan kawan-kawan sebagai berikut :

2. *Cognitive needs* : kebutuhan yang berkaitan dengan penambahan informasi, pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita. Kebutuhan itu didasari dorongan untuk memahami dan menguasai lingkungan. Juga memuaskan dorongan keinginan dan dorongan penjelajahan.
3. *Affective needs* : kebutuhan ini berkaitan dengan menambah pengalaman estética, kesenangan dan emocional.
4. *Personal integrative needs* : kebutuhan yang berkaitan dengan penambahan kredibilitas, kepercayaan, stabilitas dan status individu. Kebutuhan ini berasal dari dorongan akan harga diri (*self esteem*).
5. *Social integrative needs* : kebutuhan yang berkaitan dengan penambahan kontak dengan keluarga, teman, dan dunia. Hal ini didasarkan atas dorongan afiliasi individu.
6. *Escapist needs* : kebutuhan yang berkaitan dengan pelarian diri, mengurangi ketegangan dan dorongan untuk mencari hiburan.

Untuk lebih jelasnya, teori ini diperjelas dengan gambar dibawah ini.

**Gambar 2**  
**Model Uses and Gratifications II**



Sumber: Rakhmat dalam Sihabudin (2006 : 35)

Model ini di mulai dengan variabel individu yang terdiri dari data demografi (usia, jenis kelamin, faktor psikologis komunikasi dll ), serta variabel lingkungan sosial khalayak (lingkungan perusahaan). Dari kedua variabel di atas, akan timbul motif (kondisi seseorang yang mendorong mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan yang terdiri dari kebutuhan kognitif, afektif, kebutuhan pribadi secara integratif, kebutuhan sosial secara integratif, serta kebutuhan pelepasan). Dalam hal ini media memberikan ruang dan tempat bagi khalayak untuk memanfaatkan media sebagai alat komunikasi dalam rangka memenuhi kebutuhan psikologis dan efek media di anggap sebagai situasi ketika kebutuhan itu terpenuhi.

Pendekatan *uses and gratifications* memeberikan alternatif untuk memandang pada hubungan antara isi media dan audience, dan pengkategorian isi media menurut fungsinya. Meskipun masih diragukan adanya satu atau beberapa model *uses and gratifications*, Katz dalam Bungin (2008 : 286) menggambarkan logika yang mendasari pendekatan *uses and gratifications*: (1) kondisi sosila psikologis seseorang akan menyebabkan adanya (2) kebutuhan, yang menciptakan (3) harapan-harapan terhadap (4) media massa atau sumber-sumber lain, yang membawa kepada (5) perbedaan pola penggunaan media (atau keterlibatan dalam aktivitas lainnya) yang akhirnya akan menghasilkan (6) pemenuhan kebutuhan dan (7) konsekuensi lainnya, termasuk yang tidak diharapkan sebelumnya. Sebagai tambahan bagi elemen-elemen dasar tersebut diatas, pendekatan *uses and gratifications* sering memasukan motif untuk memuaskan kebutuhan dan alternatif-alternatif fungsional untuk memenuhi kebutuhan. *Uses and*

*Gratifications* dianggap memberikan kerangka bagi studi mengenai proses pencarian informasi. Demikian pula dengan teori-teori 'congruence' yang menjelaskan pengorganisasian sikap, seperti misalnya teori disonansi kognitif yang dikemukakan oleh Festinger (1957).

Inti dari teori disonansi kognitif ini menurut Wirawan (2002 : 115) sebenarnya sederhana saja antara elemen-elemen kognitif mungkin terjadi hubungan yang tidak pas (*nonfitting relations*) yang menimbulkan disonansi (kejangalan) kognitif; disonansi kognitif menimbulkan desakan untuk mengurangi disonansi tersebut dan, perubahan pada tingkah laku, dan menghadapkan diri pada beberapa informasi menghindari peningkatannya; hasil dari desakan itu terwujud dalam perubahan pada kognisi dan pendapat-pendapat baru yang sudah diseleksi terlebih dahulu. Walaupun demikian, penguraian dari teori ini sangat jauh dari sederhana.

Teori Disonansi Kognitif (*Cognitive Dissonance Theory*) adalah teori yang berpendapat bahwa disonansi adalah sebuah perasaan tidak nyaman yang memotivasi orang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidaknyamanan itu. Menurut Festinger dalam Walgito (2002 : 119) apa yang dimaksud elemen kognitif ialah mencakup pengetahuan, pandangan, kepercayaan tentang lingkungan, tentang seseorang atau tentang tindakan. Pengertian disonansi adalah tidak cocoknya antara dua atau tiga elemen-elemen kognitif.

Menurut Festinger dalam Wirawan (1996:116) disonansi dapat terjadi dari beberapa sumber berikut: (1) Inkonsistensi logis, (2) Nilai-nilai budaya (cultural mores), (3) Pendapat umum, dan (4) Pengalaman masa lalu.

Teori Festinger ini mempunyai pengaruh terhadap berbagai situasi dalam kehidupan sehari-hari, salah satunya menurut Wirawan (2002:119) adalah ekspose pada informasi-informasi sesuai dengan masalah dalam penelitian ini. Disonansi akan mendorong pencarian informasi-informasi baru. Kalau disonansi hanya sedikit atau tidak ada sama sekali, maka usaha mencari informasi baru juga tidak ada. Kalau kadar disonansi berada pada taraf menengah (tidak rendah dan tidak tinggi), maka usaha pencarian informasi baru akan mencapai taraf maksimal. Dalam hal ini orang yang bersangkutan akan dihadapkan (ekpose) pada sejumlah besar informasi baru. Namun, kalau kadar disonansi maksimal, justru usaha mencari informasi baru akan sangat berkurang karena pada tahap ini akan terjadi perubahan elemen kognitif.

Beberapa konsekuensi yang lumayan menarik muncul dari teori disonansi, khususnya di bidang-bidang pengambilan keputusan dan permainan peran (*role playing*). Fokus permasalahan ini adalah pada cara pandang manusia menggunakan informasi, dan teori disonansi penting sekali dalam hal itu.

Adapun yang termasuk kedalam konsekuensi-konsekuensi Disonansi adalah sebagai berikut :

1. Pengurangan disonansi dapat melalui tiga kemungkinan:
  - a. mengubah elemen tingkah laku, misalnya seorang gadis membeli baju mahal. Ketika baju ini dipakai ke sekolah, seorang teman mengatakan baju itu "norak" (kampungan). Untuk menghilangkan disonansi, gadis itu bisa menjual lagi baju tersebut atau menghadiahkannya kepada orang lain (mengubah elemen tingkah laku).

- b. Mengubah elemen kognitif lingkungan, misalnya gadis itu meyakinkan temannya bahwa baju tersebut tidak norak dan justru sedang menjadi mode top masa kini.
- c. Menambah elemen kognitif baru., misalnya mencari pendapat teman lain yang mendukung pendapat bahwa baju tersebut bagus dan tu\idak norak. Sayangnya sekali teori ini tidak memberikan cara untuk memperkirakan kemungkinan mana yang akan ditempuh untuk mengurangi disonansi dalam keadaan-keadaan tertentu.

## 2. Penghindaran disonansi

Adanya disonansi selalu menimbulkan dorongan untuk menghindari disonansi tersebut. Dalam hubungan ini caranya adalah dengan menambah informasi baru yang diharapkan dapat menambah dukungan terhadap pendapat orang yang bersangkutan atau menambah perbendaharaan elemen kognitif dalam diri orang yang bersangkutan. Penambahan elemen baru ini harus sangat selektif, yaitu hanya mencarinya pada orang-orang yang pandangannya berbeda.

Berbicara mengenai orang-orang atau khalayak (public) merupakan kelompok atau orang-orang yang berkomunikasi dengan suatu organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Khalayak menurut Mc Quail dalam Afrilla (2009 : 38) diidentikkan dengan jumlah orang yang menerima pesan suatu kegiatan komunikasi dimana mereka dianggap anonim, tersebar luas dan tidak saling mengenal, seperti para pembaca koran, pendengar radio, dan penonton TV. Secara konseptual, khalayak jenis ini disebut dengan khalayk massa (*the mass audience*), dengan ciri-ciri memiliki anggota dalam sejumlah besar orang yang tersebar luas,



heterogen dari segi lapisan sosial dan demografis, tidak saling mengenal satu sama lain, kurang memiliki kesadaran diri dan identitas diri, mudah berubah komposisi dan wilayahnya, serta mudah disetir pihak lain untuk melakukan suatu tindakan McQuail dalam Afrilla (2009 : 38-39).

Pada perusahaan khalayak ini disebut juga sebagai karyawan dan tentunya banyak ragamnya berdasarkan kedudukan, masalah-masalah, status ekonomi, usia dan karakteristik demografis lainnya. Melihat karakteristik karyawan, maka masalah informasi menjadi spesialis tersendiri. Termasuk berbagai aturan perusahaan dan informasi di media massa. Salah satu hal yang mungkin dibutuhkan dan perlu dicari oleh karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan adalah informasi, sebagaimana dinyatakan oleh Atwood konteks bagaimana individu selalu memandang perubahan lingkungannya dan bagaimana ia mencari informasi yang dibutuhkan untuk merespon perubahan itu Atwood & Dervin (1082 : 550).

Informasi itu sendiri adalah data yang telah ditafsirkan dan merupakan proses dimana pengalaman seseorang disalurkan kepada penerima informasi untuk mengkodekan pesan, mengimplementasikan dan belajar dari pesan-pesan tersebut, informasi juga suatu aktivitas yang saling melengkapi untuk memberitahu. (Allen, 1996). Dalam beberapa hal pengetahuan tentang peristiwa-peristiwa tertentu atau situasi yang telah dikumpulkan atau diterima melalui proses komunikasi.

Komunikasi adalah saling berbagi pesan bisa juga di sebut informasi, gagasan, atau sikap, dan informasi ini sendiri merupakan elemen universal komunikasi.

Sedangkan menurut (Onong Uchana dalam Bungin 2008 : 31) mengatakan komunikasi pada hakekatnya adalah :

Suatu proses penyampaian pikiran, atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan dengan menggunakan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal.

Komunikasi merupakan bagian dari suatu proses Pencarian informasi. Pada karyawan informasi dalam berbagai bentuknya dan dalam jumlah yang sangat besar diproduksi, didistribusikan, disimpan, dan diterima. Pada saat yang bersamaan, akan menjadi semakin sulit bagi individu untuk menemukan informasi yang relevan.

Pencarian informasi (*Information seeking*) dikemukakan oleh Donohew dan Tipton dalam Bungin (2008 : 287), menjelaskan tentang pencarian, penghindaran, dan pemrosesan informasi, disebut memiliki akar dari pemikiran psikologis sosial tentang kesesuaian sikap. Salah satu asumsi utamanya adalah bahwa orang

cenderung untuk menghindari informasi yang tidak sesuai dengan *image of reality*-nya karena informasi itu bisa saja membahayakannya. Konsep dari 'image' atau '*image of reality*'. Pertama-tama, konsep image ini mengacu pada pengalaman yang diperoleh sepanjang hidup seseorang dan terdiri dari berbagai tujuan (*goals*), keyakinan/kepercayaan (*beliefs*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang telah diperolehnya. Kedua, dari image terdiri dari konsep diri seseorang (*self image*), termasuk evaluasinya terhadap kemampuan dirinya dalam mengatasi berbagai situasi. Ketiga, '*image of reality*' terdiri dari suatu perangkat penggunaan informasi yang mengatur perilaku seseorang dalam mencari dan memproses informasi.

Informasi itu sendiri berupa pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data gambar, fakta dan pesan, opini, yang dibutuhkan agar orang dapat mengerti dan bereaksi secara jelas terhadap kondisi internasional, lingkungan dan orang lain, agar dapat mengambil keputusan yang tepat.

Menurut Wirawan Sarwono dalam Gayatri (1989 : 51) terjadinya suatu keputusan pada tindakan atau act banyak tergantung pada tiga faktor yaitu : (1) tingkat psikologi atau *salience*, (2) rangkaian tindakan atau *reportaire* dan, (3) kegairahan atau *arousal*.

Secara psikologis ketika mencari informasi, individu dalam hal ini karyawan dapat memilih di antara berbagai strategi yang dalam teori ini dibedakan antara strategi berfokus luas dan strategi berfokus sempit. Pencarian informasi akan dilakukan sampai pada tahap yang disebut 'closure' di mana seseorang akan berhenti mencari lebih banyak informasi. Proses pencarian dimulai ketika individu

diterpa oleh sejumlah stimuli. Pada tahap berikutnya, terjadi suatu perbandingan antara stimuli (informasi) dan 'image of reality' yang dimiliki individu tersebut. Mereka yang menggunakan strategi berfokus sempit menganggap satu sumber informasi sebagai titik keberangkatan dan kemudian dengan dasar itu mencari informasi lainnya. Dalam menggunakan strategi berfokus luas pencari informasi mengumpulkan kemungkinan-kemungkinan sumber informasi, menilainya dan menetapkan pilihan sumber makna yang akan dipakai (Mc. Quail & Windahl dalam Gayatri, 1985 : 93).

Seandainya dalam menilai suatu situasi, seseorang memberikan prioritas lebih pada suatu stimuli dibandingkan stimuli lainnya, maka dia dapat memilih untuk mencukupkan pencarian informasinya atau mencari informasi lebih jauh. Dalam hal yang kedua, orang tersebut harus menentukan kebutuhan-kebutuhan informasinya dan menilai sumber-sumber yang potensial untuk menjawab kebutuhannya. Seandainya terdapat lebih dari satu sumber informasi yang potensial, orang tersebut harus memikirkan strategi informasi apa yang dipilih (luas atau sempit). Apa pun pilihan strateginya, seseorang akan mencapai titik di mana dia sudah merasa cukup mendapatkan informasi, yang biasanya akan dilanjutkan dengan dilakukannya suatu tindakan. Dalam kedua strategi tersebut, seseorang mungkin akan melalui sejumlah 'information-seeking loops' sebelum dia merasa cukup (closure).

Setelah melakukan tindakan, seseorang mungkin akan memerlukan umpan balik (feedback) dari tindakannya, yang memungkinkan untuk mengevaluasi efektivitas tindakannya. Di sini dia juga dapat menilai apakah

informasi yang diperolehnya berguna dan relevan bagi tindakan yang dia lakukan. Pada bagian terakhir, proses ini dapat menghasilkan revisi pada *image of reality* seseorang. Pengalaman barunya dapat mengubah persepsinya terhadap lingkungan dan konsep diri yang telah dimiliki. Sebagai hasil dari suatu proses yang bekerja secara utuh, gaya/cara pencarian informasinya dapat juga dimodifikasi atau diperkuat.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern maka informasi merupakan suatu hal yang sangat berarti. Informasi merupakan fungsi penting untuk membantu mengurangi rasa cemas seseorang. Informasi dapat mempengaruhi atau menambah pengetahuan seseorang dan dengan pengetahuan menimbulkan kesadaran yang akhirnya seseorang akan berperilaku sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dibuktikan karyawan pada suatu perusahaan adalah sistem pensiunnya. Sistem itu merupakan sekumpulan elemen yang saling berkaitan & saling mempengaruhi dalam melakukan kegiatan bersama untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan salah satunya adalah kesejahteraan karyawan.

Sebagaimana pengamatan di lapangan untuk kesejahteraan pegawai atau karyawan, sistem pensiun yang jelas adalah juga termasuk faktor utama pada perusahaan, baik instansi pemerintah maupun swasta. Dimana setiap aktivitas yang dilaksanakan dalam setiap perusahaan selamanya diarahkan untuk mencapai tujuan terakhir yaitu mempertahankan kontinuitas dari suatu perusahaan tersebut agar dapat memperoleh laba. Pensiun merupakan seseorang yang sudah tidak

bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun muda). Seseorang yang pensiun biasa mendapat uang pensiun atau pesangon. Jika mendapat pensiun, maka ia tetap mendapatkan semacam dana pensiun sampai meninggal dunia

Pemberian pensiun kepada pegawai bukan saja hanya memberikan kepastian penghasilan dimasa datang, akan tetapi juga ikut memberikan motivasi bagi para pegawainya untuk lebih giat bekerja. Dengan memberikan program jasa pensiun maka para pegawai merasa aman, terutama bagi mereka yang menganggap pada usia pensiun sudah tidak produktif lagi.

Sistem pensiun itu sendiri di komunikasikan melalui suatu organisasi atau perusahaan melalui aliran informasi. Dan salah satu tantangan besar dalam komunikasi organisasi adalah proses yang berhubungan dengan aliran informasi. Aliran informasi dapat membantu menentukan iklim dan moral organisasi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada aliran informasi. Tantangan dalam komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruhan bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi.

Untuk menjalankan dan mencapai tujuan tersebut maka dalam organisasi terdapat empat arah formal aliran informasi dalam organisasi. Keempat aliran informasi itu menurut Masmuh (2008:10) adalah:

a. Komunikasi ke bawah, yaitu dalam sebuah organisasi bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Biasanya kita beranggapan bahwa informasi bergerak

dari manajemen kepada para pegawai; namun, dalam organisasi kebanyakan hubungan ada pada kelompok manajemen. Komunikasi ini berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah; pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*); penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu dilaksanakan (*job rationnale*); penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*); pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

b. Komunikasi ke atas, dalam sebuah organisasi bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Semua karyawan dalam perusahaan kecuali pimpinan mungkin akan melakukan komunikasi ke atas. Meminta informasi kepada seseorang yang memiliki otoritas lebih tinggi, memberikan permohonan atau komentar merupakan alasan tujuan dari komunikasi ini. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah, penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan; penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan; penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan; penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.

c. Komunikasi horizontal, komunikasi ini terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Fungsi arus

komunikasi horisontal ini adalah; memperbaiki koordnasi tugas; upaya pemecahan masalah; saling berbagi informasi; upaya memecahkan konflik; dan membina hubungan melalui kegiatan bersama.

d. Komunikasi lintas saluran, komunikasi ini muncul dari keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka.

Empat aliran informasi yang telah disebutkan di atas merupakan komunikasi yang terdapat dalam organisasi. Dan ke empat aliran informasi tersebut juga terdapat dalam kegiatan *employee relations*. Ada lima pola aliran informasi yang dapat dijumpai di umumnya kelompok dan organisasi, menurut Masmuh (2008 : 34), yaitu sebagai berikut:

1. Pola Lingkungan

Pola lingkaran tidak memiliki pemimpin. Semua anggota posisinya sama. Mereka memiliki wewenang atau kekuatan yang sama untuk mempengaruhi kelompok. Setiap anggota bisa berkomunikasi dengan dua anggota lain disisinya.

2. Pola Roda

Pola roda memiliki pemimpin yang jelas, yaitu yang posisinya di pusat. Orang ini merupakan satu-satunya yang dapat mengirim dan menerima pesan dari semua anggota. Oleh karena itu, jika seorang anggota ingin berkomunikasi dengan anggota lain, maka pesanya harus disampaikan melalui pemimpinnya.

3. Pola Y

Pola y relatif kurang tersentralisasi dibanding dengan pola roda, tetapi lebih tersentralisasi dibanding dengan pola lainnya. Pada pola Y juga terdapat pemimpin



yang jelas. Anggota ini dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua orang lainnya. Ketiga anggota lainnya komunikasinya terbatas hanya dengan satu orang lainnya.

#### 4. Pola Rantai

Pola rantai sama dengan pola lingkaran kecuali bahwa para anggota yang paling ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu orang saja. Keadaan terpusat juga terdapat di sini. Orang yang berada di posisi tengah tengah lebih berperan sebagai pemimpin dari pada mereka yang berada di posisis lain.

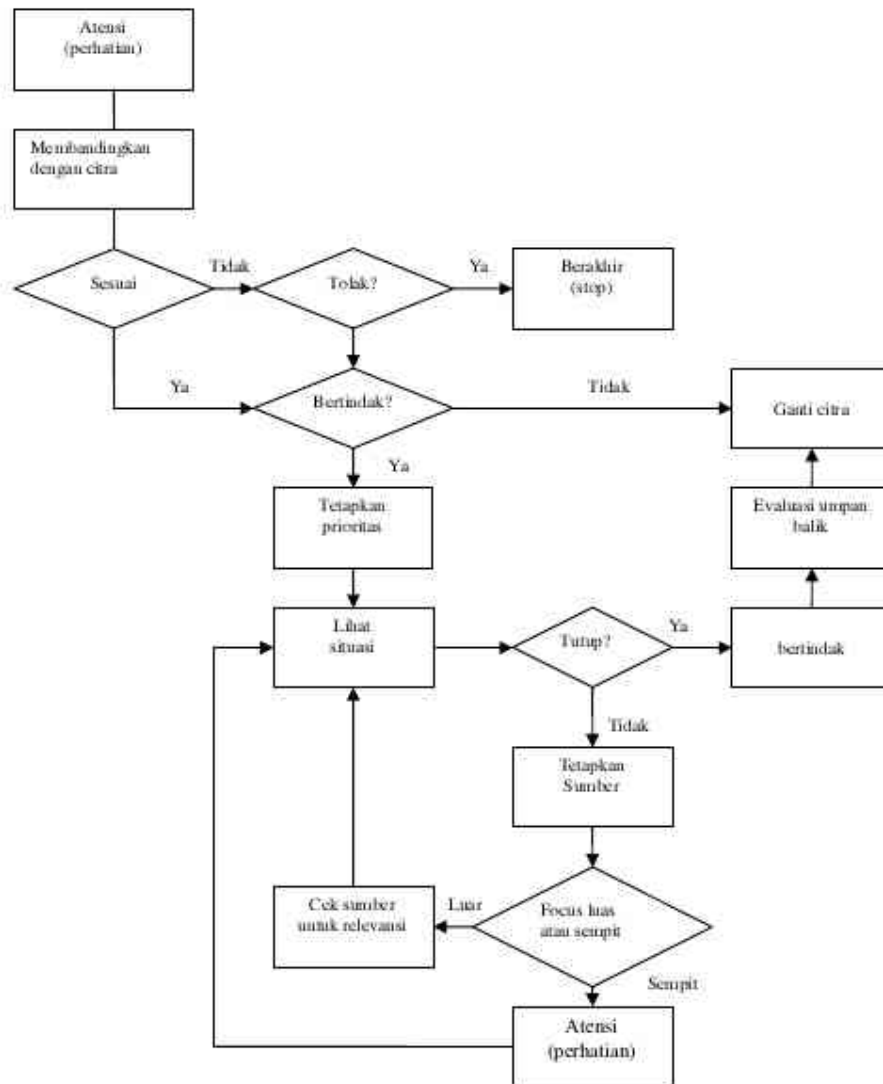
#### 5. Pola Semua Saluran atau Bintang

Pola semua saluran atau pola bintang hampir sama dengan pola lingkaran dalam arti semua anggota adalah sama dan semuanya juga memiliki kekuatan yang sama untuk mempengaruhi anggota lainnya. Akan tetapi, dalam struktur semua saluran, setiap anggota lainnya. Pola ini memungkinkan adanya partisipasi anggota secara optimum.

Demikian juga halnya pada PT. Krakatau Steel (persero) yang bergerak dalam bidang industri baja terpadu dan terbesar di Asia Tenggara, mempunyai potensi yang sangat menentukan kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional sehingga senantiasa perlu dibina dan dikembangkan kesejahteraanya. Upaya untuk mewujudkan peningkatan antara lain dalam bentuk program pensiunan dan penerapan sistem yang dapat melindungi para penerima pensiunan. Salah satu dari penerima pensiun tersebut adalah karyawan. Dana pensiun dan aliran informasi tentang pensiun itu sendiri dikelola oleh yayasan dana Pensiun PTKS (DPKS).

Aktivitas seorang pengguna ketika mencari informasi yang dibutuhkan inilah yang sering disebut sebagai perilaku pencarian informasi. Pola pencarian informasi merupakan suatu gambaran kebiasaan seseorang atau langkah-langkah seseorang dalam mencari informasi. Pola ini dapat berupa tahapan pencarian dengan ciri-ciri untuk masing-masing tahap, atau ciri berdasarkan karakteristik kelompok, serta berdasarkan keuletan dalam pencarian informasi. Karakteristik tersebut mencerminkan keunikan atau bahkan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir masalahnya sebagai berikut:



Gambar 3 Model Pencarian Informasi (Sumber: Donohew dan kawan-kawan dalam windahl (2001:12)

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ialah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian studi kasus (*case study*), dengan pendekatan kualitatif. Metode studi kasus Menurut Deddy Mulyana (2003:201) studi kasus adalah uraian, penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas) suatu program dan suatu situasi sosial. Dimana penelitian ini hanya memaparkan situasi atau peristiwa dan tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi.

Penelitian studi kasus adalah studi yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat, dan kasus yang dipelajari berupa program, peristiwa, aktivitas, atau individu.

Menurut Yin (2004: 1) metode penelitian studi kasus adalah :

Secara umum, studi kasus merupakan strategi yang lebih cocok bila pokok pertanyaan suatu penelitian berkenaan dengan pertanyaan "*how*" dan "*Why*", bila peneliti memiliki sedikit peluang untuk mengontrol peristiwa-peristiwa yang akan diselidiki dan bilamana fokus penelitiannya terletak pada fenomena kontemporer (masa kini) didalam konteks nyata.

Selain itu Yin menegaskan (2004 : 5) studi kasus adalah suatu inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan yang nyata, bilamana batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas; dan dimana

multisumber bukti dimanfaatkan. Sedangkan menurut Muhadjir (1990 : 60) studi kasus pendekatan Genetik adalah berupaya mencari kebenaran ilmiah dengan cara mempelajari secara mendalam dan dalam jangka waktu yang lama. Bukan banyaknya individu dan juga bukan rerata yang menjadi dasar pertimbangan penarikan kesimpulan, melainkan didasarkan ketajaman peneliti melihat: kecenderungan, pola, arah, interaksi banyak faktor, dan hal lain yang memacu atau menghambat perubahan.

Adapun metode studi kasus yang di pilih didalam penelitian ini, dikarenakan peneliti hanya ingin melukiskan keadaan yang sebenarnya dan mengetahui latar belakang, sifat-sifat, interaksi lingkungan dari objek penelitian dan karakter yang khas pada kasus tanpa bermaksud untuk mencari hubungan atau pun menguji hipotesis, dan juga metode ini mampu mengumpulkan informasi yang akurat secara rinci yang melukiskan gejala yang ada. Selain itu studi kasus ini cocok untuk pertanyaan penelitian yang berkenaan dengan "why" dan "how", dan pada penelitian ini pertanyaan penelitiannya adalah bagaimana pola pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel dalam Sistem Pensiun.

### **3.1 Unit Analisis**

yang dimaksud unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Menurut Yin (2004 : 34) berkaitan dengan unit analisis dijelaskan sebagai berikut:

Unit analisis secara fundamental berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud "kasus" dalam penelitian yang bersangkutan, informasi mengenai setiap individu yang relevan dikumpulkan. Proposi digunakan guna membantu

pengidentifikasi informasi yang relevan melalui perorangan atau beberapa orang tersebut. Tanpa proposisi, peneliti kan mudah tergoda untuk mengumpulkan "segala sesuatu" yang tidak mungkin atau tidak perlu.

Kasus yang dimaksudkan disini adalah mencakup sejumlah peristiwa atau keseluruhan yang kurang kejelasannya dibandingkan dengan peroorangan. Begitupun dengan pola pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel (persero) dalam sistem pensiun inipun merupakan sebuah kasus karena sistem pensiun merupakan sebuah peristiwa yang kurang jelas pada masing-masing karyawan, dan ini bergantung pada aspek sikap karyawan dalam mencari informasi tentang sistem pensiun itu sendiri.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa unit analisis merupakan bagian yang berkaitan dengan sumber informasi penelitian. Dimana sumber informasi tersebut ada dua yaitu manusia dan bukan manusia yang harus diketahui untuk menjawab kasus yang diangkat. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis nya adalah karyawan PTKS beserta alur (sistem) informasinya yang dianggap berkenaan dengan pola pencarian informasi karyawan khususnya dalam sistem pensiun.

### **3.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana ini merupakan program menyeluruh dari penelitian. Dimana rencana rencana tersebut tercakup hal-hal yang kan dilakukan peneliti mulai dari implikasinya secara operasional sampai kepada analisis akhir data.

Menurut Yin (2004 : 45) desain penelitian dalam studi kasus terdiri dari :

Desain-desain kasus tunggal

Desain-desain Multi Kasus

Tipe-1	Tipe-3
Tipe-2	tipe-4

*Tabel 1. Desain studi kasus*

Holistik

(Unit Analisis Tunggal)

Terjalin

(unit Multi Analisis )

Keterangan gambar:

Tipe 1 : Desain dengan kasus tunggal dan unit analisis tunggal

Tipe 2 : Desain dengan kasus tunggal dan unit analisis ganda

Tipe 3 : Desain dengan multi kasus dan analisis tunggal

Tipe 4 : Desain dengan multi kasus dan multi unit kasus

Pada penelitian ini, menggunakan tipe/desain penelitian studi kasus tunggal (tipe-1). Karena, pertama bahwa studi kasus analog dengan eksperimen tunggal, dan banyak kondisi-kondisi yang sama yang membenarkan eksperimen tunggal juga membenarkan studi kasus tunggal. Kedua, kasus tersebut menyajikan suatu kasus yaitu pola pencarian informasi. Dan ketiga, kasus penyingkapan itu sendiri. Adapun jenis kasus tunggal yang diambil pada penelitian ini adalah studi kasus terjalin, dimana analisisnya mencakup hasil proyek-proyek perorangan dalam pencarian informasi.

### 3.3 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen satu-satunya adalah peneliti sendiri. Persoalan reliabilitas dan validitas lebih dimaksudkan pada kelayakan dan realibilitas yang

ada. Pengukuran dan alat ukur dalam instrumen penelitian kualitatif bersifat kualitatif pula, jadi lebih bersifat abstrak tetapi lengkap dan mendalam.

Ada beberapa alasan kecenderungan penggunaan instrumen pada penelitian ini yakni :

- a. instrumen dapat membantu memperoleh data atas dasar kondisi yang telah diketahui
- b. instrumen berfungsi membatasi lingkungan atau ruang lingkup dengan cara tertentu, maka instrumen juga dapat digunakan untuk memperoleh data tambahan dari berbagai situasi.
- c. Instrumen dapat membuat informasi yang dapat direkam secara permanen untuk dianalisa di masa yang akan datang. Hal ini dilakukan dengan menggunakan kamera, tape recorder, begitu juga dengan hasil tulisan.

Menurut Sugiyono (2008: 121-131) Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif, meliputi:

1. Uji kredibilitas

pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan :

a. Perpanjangan pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang telah diberikan selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Bila data yang diperoleh selama ini setelah



dicek kembali kepada sumber data asli atau sumber data lain ternyata tidak benar, maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya.

b. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diteliti.

c. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Terdapat tiga bentuk triangulasi, yaitu:

- 1) Triangulasi Sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
- 2) Triangulasi Teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi.
- 3) Triangulasi Waktu, dimana waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Misalnya untuk data yang telah dikumpulkan dengan teknik

wawancara dipagi hari pada saat informan masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

d. Menggunakan bahan Referensi

Bahan referensi dalam hal ini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dengan menggunakan alat-alat bantu perekam data dalam penelitian kualitatif. Seperti kamera, handycam, alat rekam suara, sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan oleh peneliti, dan sebaiknya dalam laporan penelitian, data-data yang diperlukan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

e. Mengadakan Member Check

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan member check adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Diharapkan dengan melakukan member check, adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.

### 3.4 Penentuan Informan

Informan dalam penelitian ini adalah orang yang mengetahui fokus dan informasi dan data yang diperlukan dari penelitian ini yakni karyawan PT Krakatau Steel (Persero) di Cilegon khususnya karyawan yang akan memasuki usia pensiun tepatnya 3 tahun terakhir, sebagai informan kunci (*key informan*) dan Humas PT. Krakatau Steel (persero).

Dalam penelitian ini dibutuhkan jenis data yang berupa pemaparan atau uraian tentang suatu persoalan secara logis dan akurat. Adapun jenis data yang akan diidentifikasi didalam penelitian ini adalah:

- a. Data tentang pola pencarian informasi Karyawan PTKS dalam sistem Pensiun
- b. Data tentang sistem aliran Informasi sistem pensiun PTKS

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Adapun yang menjadi sumber data primer adalah karyawan dan Divisi-divisi yang menyediakan informasi pensiun, sedangkan yang menjadi sumber data sekunder antara lain adalah bahan-bahan kliping, buletin, *Company Profile*, buku-buku dan catatan-catatan yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling, setiap elemen populasi atau informan tidak mempunyai kemungkinan yang sama untuk dijadikan sampel, karena kemungkinan atau peluang seseorang untuk terpilih menjadi anggota sampel tidak diketahui. Sehingga sampel yang diambil tidak dapat dikatakan sebagai sampel yang representatif sehingga sukar untuk melakukan generalisasi di luar sampel yang diteliti. Sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa dia adalah pihak yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitiannya.

Jenis non probabilitas sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling (judgmen sampling), yaitu sampling yang bertujuan memilih orang-orang tertentu karena dianggap berdasarkan penilaian tertentu memiliki kemampuan untuk menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti, cara lazim dilakukan dalam penelitian suatu studi kasus tertentu berdasarkan atas

tujuan tertentu pula. Sedangkan menurut Ruslan (2003:156-157) *sampling purposif* yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Sedangkan sampel itu sendiri merupakan suatu bagian dari populasi. Sampel wawancara dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) dan PR/ Humas PT. Krakatau Steel (Persero) serta pihak-pihak yang terkait dalam pola pencarian informasi. Hal-hal yang ditanyakan yaitu yang berkaitan dengan seluk beluk dan proses dari pola pencarian informasi pada karyawan berikut aliran informasi sistem pensiun itu sendiri.

Populasi atau informan dalam penelitian ini bersifat homogen, dimana responden terdiri dari satu derajat keseragaman yang sama yaitu memiliki sifat dan unsur-unsur yang sama sehingga dalam penelitian ini cukup di perlukan beberapa orang untuk di jadikan sampel pada penelitian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengolahan data yang diperlukan, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara

pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

b. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan non partisipasi (*non participant observation*), yakni observasi pengumpulan data dan informasi tanpa menitikberatkan diri atau tidak menjadi bagian dari lingkungan objek penelitian. Peneliti hanya memperhatikan gejala-gejala atau fenomena kemudian mencatatnya dalam buku observasi. Observasi diperoleh selain datang ke perusahaan dengan menanyakan langsung kepada karyawan tentang pola pencarian informasi dan aliran informasi PTKS juga diperoleh dari media massa mengenai isu yang berkembang. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan.

c. Studi kepustakaan

Penelitian ini dengan cara membaca, mendalami dan menelaah beberapa literatur yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Penelitian kepustakaan ini dilakukan dalam rangka memperoleh data sekunder yang sifatnya teoritis dan digunakan sebagai pembandingan dalam pembahasan nanti.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik terakhir dalam pengumpulan data sekunder yang bersifat tercetak (*printed*) yang bertujuan untuk melengkapi data-data

tambahan penelitian, seperti *company profile* (profil perusahaan), buku-buku, tulisan-tulisan, foto-foto dan sebagainya.

### **3.6 Analisis Data**

Adapun untuk menganalisis data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan observasi langsung di lapangan. Data yang telah diperoleh dan terkumpul secara komprehensif selanjutnya dianalisis sesuai dengan kelompok data baik primer maupun sekunder. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kualitatif

Untuk menganalisis data yang terkumpul sehingga diperoleh kesimpulan yang valid, maka penulis mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data adalah sebagai berikut:

a. **Investarisasi Data**

Yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi sebanyak-banyaknya kemudian meringkas dokumen yang relevan.

b. **Kategorisasi Data**

Dalam tahap ini data-data disusun berdasarkan rumusan masalah dan tujuan disusun sebelumnya.

c. **Penafsiran Data**

Pada tahap ini data telah dikumpulkan dan dikategorisasikan kemudian diinterpretasikan.

d. **Penarikan Kesimpulan**

Berdasarkan analisa dan penafsiran yang dibuat, ditarik kesimpulan yang berguna serta implikasi-implikasi dan saran untuk kebijakan selanjutnya. Moeleong (2004 : 24).

Langkah-langkah analisis data pada studi kasus, yaitu:

- a. Mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dan kemudian di organisir, di ringkas dokumen yang relevan.
- b. Membaca keseluruhan informasi dan memberi kode.
- c. Membuat suatu uraian terperinci mengenai kasus dan konteksnya secara objektif.
- d. Peneliti menetapkan pola dan mencari hubungan antara beberapa kategori dengan membuat catatan reflektif.
- e. Selanjutnya peneliti melakukan interpretasi dan mengembangkan generalisasi natural dari kasus baik untuk peneliti maupun untuk penerapannya pada kasus yang lain dengan membuat catatan marginal
- f. Menyajikan secara naratif (miles and Huberman dalam Muhadjir 1990 : 51 ).

### **3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Krakatau Steel (persero) yang beralamat gedung teknologi , jl produksi No. 1 Cilegon. Dan lamanya penelitian adalah selama kira-kira 2 bulan. adapun rincian jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agustus
	Minggu				
1.	Persiapan & sidang outline (Bab I-III)	*****			
2.	Pengajuan Riset	*****			
3.	Revisi Bab I-III	*****			
4.	Proses Mendapatkan id Card		*****		
5.	Pengumpulan Data		*****		
6.	Pengolahan Data		*****	****	
7.	Penulisan Laporan			*****	



## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **4.1 Deskripsi Subjek Penelitian**

PT. Krakatau Steel (Persero) didirikan pada tanggal 31 Agustus 1970, bertepatan dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah RI No. 35 tahun 1970 tentang penyertaan Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Krakatau Steel.

Pembangunan industri baja ini dimulai dengan memanfaatkan sisa peralatan Proyek Baja Trikora, yakni untuk Pabrik Kawat Baja, Pabrik Baja Tulangan, dan Pabrik Baja Profil. Pabrik-pabrik ini diresmikan penggunaannya oleh Presiden Republik Indonesia pada tahun 1977.

Gagasan tentang pembangunan industri baja di Indonesia pertama kali dicetuskan oleh perdana Menteri Ir. Djuanda untuk memenuhi kebutuhan vital industrialisasi dan pembangunan nasional. Gagasan ini muncul pada tahun 1956. Atas dasar gagasan tersebut, maka dibangunlah sebuah pabrik besi baja di Indonesia yang berlokasi di Cilegon.

Awalnya proyek besi baja ini diberi nama Proyek Besi Baja Trikora Cilegon. Proyek tersebut adalah salah satu realisasi dari persetujuan pokok kerja antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah Rusia yang ditandatangani pada tanggal 15 September 1960. Kontrol terhadap pembangunan tersebut dibuat menurut perjanjian No. 80 tanggal 7 Juli 1962 antara Pemerintah Indonesia dengan *Allunion Eksport Corporation of Moscow*. Pada tanggal 20 Mei 1962 pembangunan Pabrik baja Trikora Cilegon dimulai.

Adapun Fasilitas Produksi PT. Krakatau Steel (Persero) antara lain adalah:

1. Pabrik Besi Spons (*Direct Reduction Plant*). Berkapasitas 2,3 juta ton/tahun. Pabrik ini mereduksi Pellet impor menjadi besi spons dengan bantuan gas alam.
2. Pabrik Billet Baja (*Billet Steel Plant*) berkapasitas 675 ribu ton/tahun dengan produk billet baja. Pabrik ini mengolah besi spons scrap menjadi billet baja (baja batangan).
3. Pabrik Slab Baja (*Slab Steel Plant*) berkapasitas 1,8 juta ton/tahun dengan produk slab baja. Pabrik ini mengolah besi spons dan scrap menjadi slab baja (baja lembaran).
4. Pabrik Batang Kawat (*Wire Rod Mill*) berkapasitas 450 ribu ton/tahun dengan produk batang kawat baja. Pabrik ini mengerol billet baja menjadi batang kawat baja.
5. Pabrik Baja Lembaran Panas (*Hot Strip Mill*) berkapasitas 2 juta ton/tahun dengan produk baja lembaran canai panas (HRC/P). Proses produksi di pabrik ini adalah menipiskan/mengerol slab baja menjadi HRC/P.
6. Pabrik Baja Lembaran dingin (*Cold Rolling Mill*) berkapasitas 650 ribu ton/tahun dengan produk baja lembaran canai dingin (CRC/S). Proses produksi di pabrik ini adalah menipiskan/mengerol HRC menjadi CRC/S.

PT. Krakatau Steel sangat memperhatikan kualitas produk dan sistem manajemen. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya pengakuan sertifikat internasional berupa ISO 9001, ISO 14001, SNI, JIS Marking, Lloyd Register, BKL, Germanischer Lloyd, dll.

PT. Krakatau Steel (Persero) mempunyai Visi, Misi, Nilai Perusahaan (*Corporate Value*) & GCG, guna untuk memajemen karyawan dan mengatur manajemen perusahaannya antara lain:

Visi : Perusahaan baja terpadu dengan keunggulan kompetitif untuk tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan menjadi perusahaan terkemuka di dunia. (*An integrated steel company with competitive edges to grow contionuously toward a leading global enterprise*).

Misi : Menyediakan produk baja bermutu dan jasa terkait bagi kemakmuran bangsa. (*Providing the best-quality steel products and related services for the prosperity of the nation*).

Budaya Perusahaan (*Corporate Value*) : *Competence, Integrity, Reliable*, dan *Innovative (CIRI)*.

*Good Corporate Governance (GCG)* : *Transparansi (Transparency)*, *Akuntabilitas (Accountability)*, *Responsibilitas (Responsibility)*, *Independensi (Independency)*, dan *Kewajaran (Fairness)*.

PT. Krakatau Steel memiliki struktur organisasi dan manajemen perusahaan untuk menunjukkan kemandirian dan profesionalisme dalam bekerja. PT. Krakatau Steel dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang tugasnya mengelola jalannya perusahaan dan karyawan perusahaan berupa fasilitas produksi dan tenaga kerja sesuai dengan kebijakan umum yang telah digariskan oleh pemerintah dalam tugasnya direktur utama dibantu oleh beberapa direktorat antara lain :

1. Direktorat Produksi

Bertugas merencanakan, merumuskan, dan mengembangkan kebijakan bidang produksi, peroperasian fasilitas produksi, prasarana serta mengatur kegiatan produksi agar didapat dukungan dalam jangka panjang.

2. Direktorat Personalia

Bertugas merencanakan, merumuskan, dan mengembangkan kebijakan bidang personalia, kesehatan, kesejahteraan, pendidikan dan latihan kerja serta merencanakan pengembangan organisasi perusahaan dalam jangka panjang dan hubungan masyarakat, administrasi, pengelolaan kawasan, keamanan dan keselamatan kerja memberikan pengarahannya berikut pengendalian dan kerjasamanya di dalam lingkungan Direktorat Personalia.

3. Direktorat Keuangan

Bertugas merencanakan, merumuskan dan mengembangkan kebijakan bidang Keuangan.

4. Direktorat Pemasaran

Bertugas merencanakan, merumuskan dan mengembangkan kebijakan bidang pemasaran hasil produksi baik di dalam maupun di luar negeri.

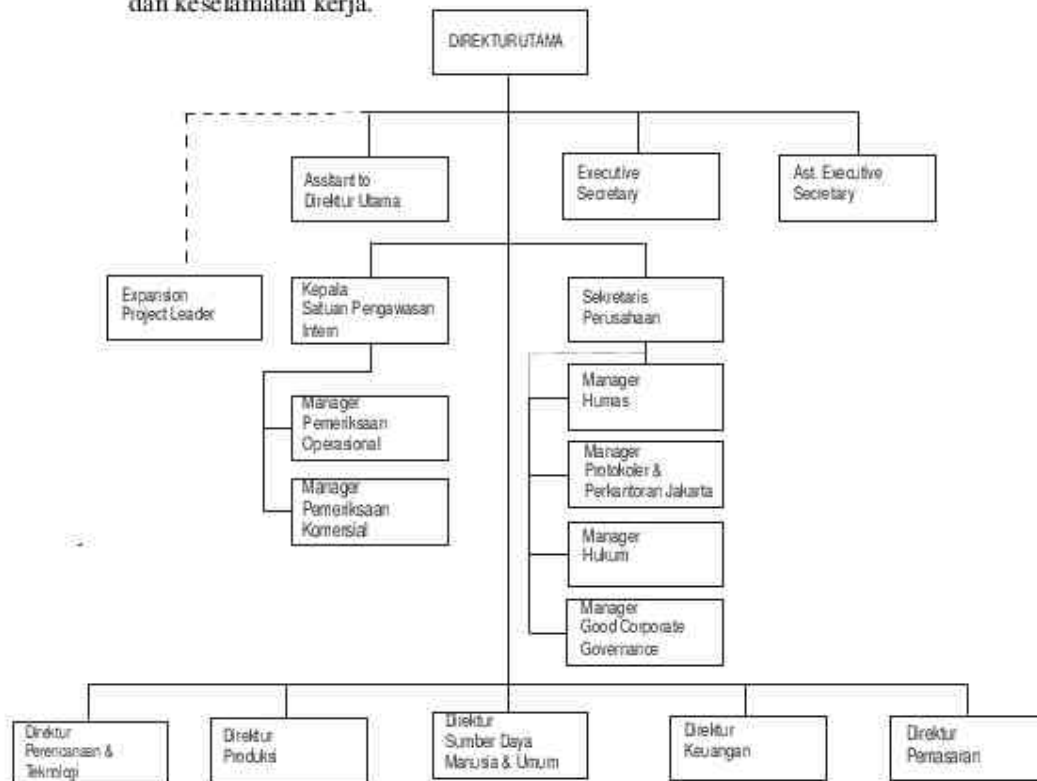
5. Direktorat Logistik

Bertugas merencanakan, merumuskan dan mengembangkan kebijaksanaan di bidang logistik.

6. Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum

Mempunyai tugas-tugas untuk merencanakan, merumuskan dan mengembangkan kebijakan di bidang personalia, kesehatan, kesejahteraan,

pendidikan dan latihan kerja, dan merencanakan kebijakan dan perkembangan organisasi, hubungan kemasyarakatan dan administrasi pengolahan kawasan dan keselamatan kerja.



Gambar 4 Struktur Organisasi PT. Krakatau Steel (Persero) Sumber: Arsip Humas PTKS

Susunan jabatan dalam struktur organisasi PT. Krakatau Steel berdasarkan Golongan antara lain sebagai berikut:

1. Direksi (Direktur Utama dan Direktur lainnya Beserta Komisaris) Gol A



2. General Manager dan Manager (KaSubDit) Gol B





Industri baja merupakan salah satu aset strategis bangsa yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan kemajuannya, serta merupakan simbol kemajuan suatu bangsa. Industri baja umumnya bersifat modal (capital besar/intensif), karena itu di negara berkembang diawali dengan perusahaan Negara (BUMN). PT Krakatau Steel (PTKS) yang merupakan perusahaan terdepan dalam bidang industri baja di tanah air dan telah memperlihatkan eksistensinya dari waktu ke waktu, melalui penyediaan produk-produk berkualitas yang sangat diperlukan dalam proses pembangunan infrastruktur penting di tanah air.

Untuk mengoperasikan industri Baja yang sangat besar PT. Krakatau Steel membutuhkan karyawan yang berpotensi. Modal manusia yang berkualitas dalam industri baja adalah karyawan, dimana karyawan merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh PT. Krakatau Steel (Persero). Untuk aset yang satu ini, PT. Krakatau Steel (Persero) meningkatkannya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan secara terus-menerus. Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan berupa pendidikan formal yaitu pengiriman ke universitas-universitas di dalam negeri serta melalui pendidikan dan pelatihan

yang diselenggarakan PT. Krakatau Steel (Persero) sendiri maupun bekerja sama dengan pihak lain.

PT. Krakatau Steel (Persero) menyadari bahwa adanya jaminan kesejahteraan bagi setiap karyawannya merupakan syarat mutlak untuk meningkatkan kinerja, karena secara psikologis setiap karyawan yang telah merasa tercukupi kebutuhannya akan lebih konsentrasi dalam pekerjaannya. Untuk itu, PT. Krakatau Steel (Persero) telah menerapkan sistem kesejahteraan terpadu. Maksudnya adalah pemenuhan kesejahteraan yang diberikan tidak hanya menyangkut pada individu karyawan semata, tetapi juga kepada keluarganya. Pemenuhan kebutuhan ini antara lain berupa asuransi jaminan kerja, asuransi kecelakaan, dan dana pensiun. Bagi karyawan juga disediakan fasilitas perumahan, area rekreasi, rumah sakit, tempat ibadah, sarana olahraga dan sekolah. Untuk karyawan level tertentu, PTKS menyediakan fasilitas berupa kendaraan dinas agar memudahkan dalam beraktivitas. Selain itu, PTKS pun menyediakan bus antar jemput dengan trayek Cilegon-Serang.

Faktor lingkungan yang asri bagi karyawan PT. Krakatau Steel (Persero), juga termasuk dalam program kebijakan untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan. PT. Krakatau Steel (Persero) telah mengadakan penghijauan di seluruh lingkungan pabrik dan daerah lingkungan sekitar perusahaan serta daerah yang dihuni oleh karyawan beserta keluarganya. Dengan demikian tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan kesehatan karyawan menjadi semakin baik.

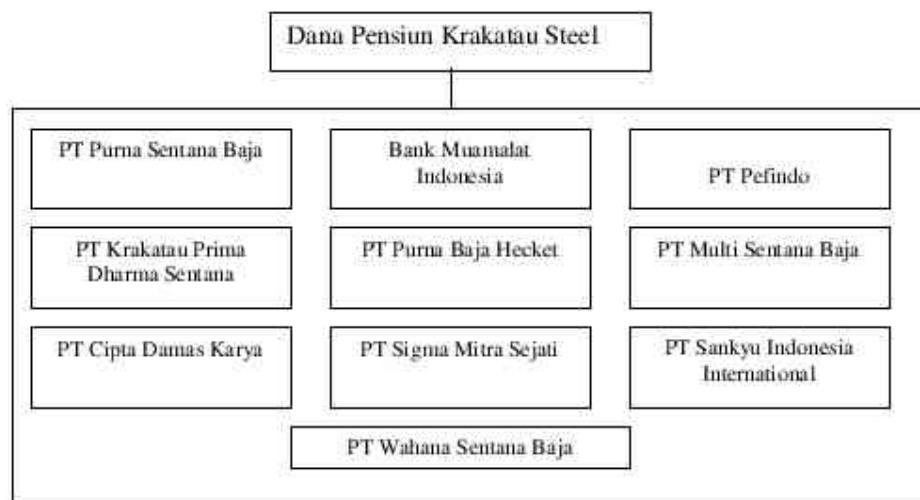
Dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari karyawan di pantau atau diawasi oleh atasannya di setiap unit, untuk dinilai kemudian akan diberi kriteria direkomendasikan, dipertimbangkan atau tidak direkomendasikan untuk naik jabatan ataupun mendapatkan semacam reward dari perusahaan. Dari penilaian itu, atasan akan mempertimbangkan karyawannya untuk naik jabatan atau tidak, artinya karyawan akan direkomendasikan untuk naik jabatan atau tidak direkomendasikan. Ada beberapa kriteria khusus yang akan menjadi pertimbangan untuk naik jabatan, tentunya kriteria itu sesuai dengan unit kerjanya masing-masing dimana dalam kaitannya antara kinerja unit dengan kinerja karyawan harus seimbang. Untuk prosedur naik jabatan itu sendiri selain karyawan harus berprestasi di bidangnya, karyawan juga harus mempunyai masa kerja yang cukup dan persyaratan administrasi yang memuaskan seperti tingkat pendidikan serta apakah karyawan itu telah memenuhi persyaratan jabatan lebih atas yang akan didudukinya.

Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) itu sendiri diperkirakan berjumlah 5.500 orang, yang tersebar di wilayah Cilegon dan Jakarta. Karyawan PTKS mempunyai masa kerja rata-rata 30 tahun, dimana yang diterima di PTKS dimulai dari karyawan yang lulusan SLTA maksimal 25 tahun, D3, S1 dan jenjang lebih atas lainnya yang mempunyai kemampuan (*skill*) tertentu dibidangnya dengan usia pensiun nantinya 56 tahun. PT. Krakatau Steel sendiri selalu memfokuskan kepada hubungan karyawan (*employee relations*) melalui Divisi Humasnya, agar membangun dan mempertahankan hubungan yang sama-sama bermanfaat antara



perusahaan dan karyawan, dimana kesuksesan atau kegagalan perusahaan tergantung kepada karyawannya.

Sistem Pensiun PTKS yang di pakai sekarang ini adalah PPIP dan PPMP. Dimana PPMP (Program Pensiun Manfaat Pasti) ini digunakan untuk karyawan lama, dan PPIP (Program Pensiun Iuran Pasti) digunakan untuk karyawan Baru. Dirubahnya program itu karena PPMP, dirasa merugikan perusahaan, dan akhirnya digantikan PPIP, yakni PPIP dibantu oleh iuran perusahaan dan iuran karyawan perbulan, dengan perhitungan perusahaan menyumbangkan iuran lebih besar dibanding karyawan sesuai dengan kondisi perusahaanya. Untuk Pensiun PTKS sekarang sudah tidak ada MPP (Masa Persiapan Pensiun) artinya ketika karyawan berusia 56 tahun maka secara langsung karyawan berhenti bekerja tidak ada persiapan resmi terlebih dahulu. Untuk Dana pensiun PT Krakatau Steel (DPKS), sudah bekerja sama dengan perusahaan atau instansi lain. Adapun *Company Associated Under* Dana Pensiun Krakatau Steel adalah sebagi berikut:



*Gambar 5 Struktur perusahaan di bawah DPKS, Sumber : Profil PTKS*

Dalam mendistribusikan semua informasi termasuk informasi tentang pensiun kepada karyawan, PT. Krakatau Steel selalu melakukan Publikasi karyawan dengan tujuan menjaga karyawan tetap mendapat informasi strategi dan tujuan organisasi, memberikan informasi yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, mengakui prestasi dan kesuksesan karyawan, menciptakan peluang komunikasi dua arah, mendorong karyawan untuk memperkuat standar organisasi serta kualitas. Dan publikasi itu sendiri melalui media Majalah KSG, Newsletter, Surat, Publikasi pidato, Bulletin board dan pengumuman elektronik, Komunikasi tatap muka dan "selentingan" kabar, Hotline di internet, Rapat dan telekonferensi, Presentasi video dan film, dan Display atau pameran.

#### **4.2 Analisis Pola Pencarian Informasi Karyawan PT. Krakatau Steel dalam sistem pensiun**

Di era globalisasi saat ini, informasi telah menjadi kebutuhan utama dalam kehidupan manusia. Pemanfaatannya telah merambah ke seluruh aspek kehidupan tidak terkecuali informasi pensiun yang dibutuhkan karyawan. Setelah peneliti melakukan penelitian di PT. Krakatau Steel tentang pola pencarian informasi karyawan khususnya informasi tentang sistem pensiun. Banyak sekali yang penulis dapat analisis disana. Yang dimaksudkan dengan pencarian informasi itu sendiri adalah upaya yang dilakukan karyawan dalam mencari informasi

khususnya informasi mengenai sistem pensiun PT. Krakatau Steel. Informasi tentang pensiun mencakup tentang jenis-jenis/kategori pensiun seperti program pelatihan kewirausahaan sebelum pensiun, hak-hak yang didapatkan setelah pensiun, tanggapan MPP yang telah dihapuskan dan Usia Pensiun, sumber informasi yang dipilih dan strategi yang digunakan karyawan dalam mencari informasi tentang sistem pensiun.

Data yang diperoleh dari wawancara mendalam adalah terhadap 13 orang informan yang data-data karyawannya diperoleh dari Divisi Human Capital Integrations & Administration (Personalia) yang kebetulan sebagai pembimbing lapangan (dari pihak PTKS) untuk penulis. Pada tahap wawancara ketiga belas orang ini merupakan 8 orang karyawan PT. Krakatau Steel Cilegon yang akan Pensiun, yang dipilih dari berbagai divisi secara purposive dan 5 orang sebagai perwakilan dari divisi yang menyediakan sumber informasi pensiun serta bertugas mendistribusikan informasi tersebut kepada karyawan. Penulis melakukan penelitian dalam jangka waktu yang berbeda-beda dan tempat yang berbeda pula sesuai dengan unit kerja karyawan yang akan diwawancara. Secara rinci hasil dari pengumpulan data, kemudian dilakukan proses analisis data yang akan dipaparkan secara khusus dalam Bab IV ini.

Berdasarkan pemaparan masing-masing informan yang telah diwawancara, maka terdapat beberapa kategori informasi tentang pensiun di PT. Krakatau Steel (Persero) Cilegon yaitu kategori tentang informasi Pelatihan Kewirausahaan, hak-hak karyawan setelah pensiun serta informasi tentang MPP (Masa Persiapan Pensiun) dan Usia pensiun.

Kebutuhan informasi, menurut klasifikasi Katz, dan kawan-kawan, termasuk dalam kelompok *cognitive-needs*, didefinisikan oleh Charles Aktin sebagai: fungsi dari ketidak-menentuan *extrinsic* yang ditimbulkan oleh adanya perbedaan antara suatu tingkat kepastian individu mengenai objek lingkungan yang penting dengan suatu keadaan yang mendorongnya untuk berupaya mencapai keadaan itu (Aktin, 1973 : 206). Di lingkungan karyawan PT. Krakatau Steel bisa terjadi ada perbedaan persepsi yang disebabkan oleh perbedaan karakteristik individunya dalam menanggapi informasi yang ada. Berdasarkan hasil beberapa eksperimen diperoleh kesimpulan, bahwa : “yang menentukan persepsi bukan jenis atau bentuk stimuli, tetapi karakteristik orang yang memberikan respon pada stimuli itu” (Rahmat, 1985 : 69).

Dalam kaitannya dengan pola pencarian informasi, Donohew dan Tipton menyatakan bahwa aktivitas komunikasi : mencari, menghindari dan memproses informasi dilandasi oleh apa yang mereka sebut sebagai “*Citra Realitas*” Salah satu asumsi utamanya adalah bahwa orang cenderung untuk menghindari informasi yang tidak sesuai dengan *image of reality*-nya karena informasi itu bisa saja membahayakannya. Konsep dari ‘*image*’ atau ‘*image of reality*’. Pertama-tama, konsep *image* ini mengacu pada pengalaman yang diperoleh sepanjang hidup seseorang dan terdiri dari berbagai tujuan (*goals*), keyakinan/kepercayaan (*beliefs*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang telah diperolehnya. Kedua, dari *image* terdiri dari konsep diri seseorang (*self image*), termasuk evaluasinya terhadap kemampuan dirinya dalam mengatasi berbagai situasi. Ketiga, ‘*image of*

reality' terdiri dari suatu perangkat penggunaan informasi yang mengatur perilaku seseorang dalam mencari dan memproses informasi.

Dalam hasil penelitian ini kebutuhan informasi karyawan akan informasi tentang sistem pensiun ditelusuri dari motivasi dan aspirasi yakni harapan dan cita-cita yang menyangkut kehidupannya yang akhirnya membuat karyawan melakukan pencarian informasi. Karyawan membutuhkan informasi tentang pensiun berdasarkan karakteristiknya di saat mereka memasuki usia pensiun, dimana untuk kepentingan cita-citanya memenuhi kebutuhan hidup nanti setelah pensiun. Sebagian karyawan membutuhkan informasi pensiun tentang program pelatihan kewirausahaan untuk keangsuran hidupnya di masa depan, bagaimana caranya agar program kewirausahaan itu bisa sebaik-baiknya efektif dan dijalankan nanti. Ada pula sebagian karyawan yang membutuhkan informasi pensiun tentang hak-hak yang akan di dapatkan setelah pensiun nanti, berapa persen yang iya dapatkan untuk ia dan keluarga. Selain itu sebagian karyawan lain, karena mempunyai harapan besar kepada perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya merasa MPP yang dihapuskan kurang manusiawi, karena karyawan merasa sebagai mesin yang tinggal ditekan tombol on/off nya.

Karakteristik individu yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah data-data pribadi mengenai karyawan dalam hal ini karyawan PT. Krakatau Steel. Karakteristik individu adalah faktor penting yang menentukan proses pencarian informasi karena dari dalam individu sendirilah muncul kebutuhan informasi baik yang berasal dari kebutuhan kognitif, afektif, dan psikologis yang menyangkut peranannya dalam perusahaan. Salah satu indikator pertanyaan dalam wawancara

adalah ditanyakan mengenai bagaimana peran, tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Pekerjaan merupakan bagian dari aribut pemakai informasi yang juga turut menentukan kebutuhan informasi pada karyawan, dimana karyawan adalah elemen penting dalam sebuah perusahaan.

Alur pendistribusian informasi mengenai sistem pensiun itu sendiri antara lain secara struktural dari pihak HCI&A (Personalia) kepada unit kerja kemudian disebarakan kepada karyawan masing-masing melalui sebuah surat kerja. Sedangkan karyawan melakukan pencarian informasi kepada pihak SKKS (Serikat Kerja Krakatau Steel), Dana pensun Krakatau Steel (DPKS), HCT&EC (Pusdiklat), rekan kerja dan melalui media majalah KSG dan media-media yang lain serta melalui bentuk dokumen-dokumen.

#### **4.3 Kategori Informasi Program Pelatihan Kewirausahaan**

Informasi yang dibutuhkan dan dicari oleh karyawan PT. Krakatau Steel tentang sistem pensiun salah satunya adalah program tentang pelatihan kewirausahaan, karena program ini merupakan salah satu program pada masa persiapan pensiun (MPP) yang dikoordinir Divisi Human Capital Training & Education Center sejak dulu. Program ini bertujuan untuk mendidik karyawan PT. Krakatau steel agar berjiwa kewirausahaan demi kelangsungan hidup setelah pensiun. Menurut hasil wawancara pada karyawan PTKS, ada sebagian informan merasa program ini masih terasa kurang sempurna dan tidak merata penyebaran informasinya, karena tidak tepat sasaran dan kurang fokus. Bahkan ada sebagian karyawan sekitar 2 orang dari 8 orang yang diwawancarai dalam hal ini informan

mengatakan program ini tidak ditujukan untuk semua karyawan PT. Krakatau Steel artinya hanya karyawan tertentu saja dan jangka waktu pelaksanaannya kurang jelas.

Sebagian karyawan juga berasumsi bahwa program kewirausahaan yang sudah dilakukan PTKS kurang tepat guna, karyawan harus mengikuti semua program yang ditawarkan walaupun tidak berminat di program tertentu. Selain itu dari hasil wawancara, satu orang informan mengatakan bahwa biasanya karyawan hanya disuruh melihat-lihat hasil orang-orang sukses dan tidak langsung bertemu dengan orang suksesnya. Pada sebagian karyawan yang diwawancarai merasa belum puas karena program kewirausahaan yang diadakan di Lembang ini kurang menyeluruh menjelaskan tentang bagaimana caranya bercocok tanam di tempat yang tidak subur lain halnya dengan wilayah tanah Lembang.

Terlepas dari kekurangan itu, banyak karyawan yang berharap program itu tetap berlanjut namun ada sebagian yang perlu diperbaiki termasuk tentang penyebaran informasinya supaya tidak simpang siur. Menindak lanjuti keluhan para karyawan, Divisi HCT & EC baru saja mengeluarkan edaran pada bulan Juni 2010 tentang formulir yang baru berupa angket untuk meningkatkan wawasan kewirausahaan secara tepat guna sesuai dengan bidang yang diminati dan bakat yang dimiliki para karyawan. Setiap karyawan akan diberikan semacam angket untuk memilih program yang diminati dan diberikan lagi ke divisi HCT&EC untuk dikelompokkan dan akhirnya akan diberangkatkan sesuai dengan kategori program yang diminati. Program Kewirausahaan yang dipilih karyawan antara lain:

Agrobisnis	Teknikal	Produksi	Perdagangan	Keahlian khusus
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertanian</li> <li>• Perikanan</li> <li>• Perkebunan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bengkel Automotif</li> <li>• Bengkel Mesin Industri</li> <li>• Bengkel las</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konveksi</li> <li>• Industri Makanan</li> <li>• Industri Kerajinan</li> <li>• Industri Hilir Produksi Baja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mini Market</li> <li>• Kerajinan</li> <li>• Pertokoan</li> <li>• Suplyer</li> <li>• Kos-kosan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instruktur Teknik</li> <li>• Instruktur Manajemen</li> </ul>

Tabel 3 Program kewirausahaan PT. Krakatau Steel (Persero)

Kategori kebutuhan informasi pensiun pada kategori ini adalah ditelusuri dari motivasi dan aspirasi karyawan PT. Krakatau Steel, yakni harapan dan cita-cita yang menyangkut kehidupannya. Karyawan membutuhkan informasi tentang pelatihan kewirausahaan berdasarkan karakteristiknya di saat mereka memasuki usia pensiun, dimana untuk kepentingan cita-citanya memenuhi kebutuhan hidup nanti setelah pensiun, yang pada akhirnya program kewirausahaan ini akan di praktekkan setelah masa pensiun nanti untuk kelangsungan hidup mereka dan keluarganya.

Pada proses pencarian informasi tentang kategori inipun, karyawan melakukan komunikasi internal baik antar divisi atau sesama rekan kerja walaupun pada akhirnya nanti setiap karyawan akan diberikan surat untuk melakukan pelatihan kewirausahaan. Dimana disini terdapat pertukaran pesan (informasi) antar karyawan. Hubungan komunikasi dua arah yang baik antar pihak manajemen dengan para karyawannya, dalam hal ini diatur dan di ciptakan budaya oleh Divisi Humas melalui hubungan karyawan (*employee relations*)



#### **4.4 Kategori Informasi Hak-hak Karyawan Setelah Pensiun**

Salah satu informasi yang dicari karyawan PTKS yang akan pensiun adalah informasi mengenai sebelum pensiun termasuk hal-hak yang mesti dipersiapkan dan informasi sesudah pensiun. Informasi yang dibutuhkan sesudah pensiun seperti, hak-hak yang didapatkan setelah pensiun nanti, hal itu tidak kalah penting untuk dicari para karyawan demi kesejahteraannya seperti tunjangan-tunjangan perbulan yang didapat, tunjangan kesehatan, jamsostek, hak waris dan berapa persen yang bisa diambil diawal pensiun. Setiap pribadi karyawan harus mampu mensiasati masa pensiun secara wajar, dewasa dan bertanggung jawab, ini sangat tergantung pada sikap mental /karakteristik karyawan dalam menghadapi masa pensiun. Dalam hasil wawancara ada karyawan yang mampu menerima masa pensiun "apa adanya" dan pasrah, ada juga yang takut kehilangan status, bahkan ada juga yang merasa acuh terhadap pensiun (bagaimana nanti saja) dan tentunya ada beberapa karyawan yang gencar melakukan pencarian informasi keberbagai sumber tentang informasi pensiun.

Setelah melakukan wawancara kepada karyawan PTKS Informasi inipun ternyata tidak berasal dari satu sumber saja, artinya karyawan melakukan pencarian informasi tentang hak-hak yang didapatkan setelah pensiun keberbagai sumber. Pensiun itu sendiri sebenarnya ada dua jenis ada pensiun PPMP (program pensiun manfaat Pasti) dan PPIP (Program pensiun Iuran Pasti). Untuk PPMP itu dibayar perbulan, dan pada PPIP dibayar dimuka atau dikenal dengan istilah pesangon. Akan tetapi karyawan yang dibayarkan perbulan pun boleh mengambil uang dimuka sebanyak 20% dari dana pensiun, dan sisanya dibayarkan perbulan.

Untuk dana tunjangan PTKS itu sendiri sebanyak 75% dari gaji semula pada saat bekerja, dipotong tunjangan-tunjangan yang sudah diambil sebelumnya. Namun pada dasarnya jumlah 75% ini mendekati tunjangan pensiun paling besar di BUMN yaitu 80%. Pensiun itu menurut sumber DPKS ada beberapa jenis antara lain Pensiun Normal, Cepat, Cacat, Janda (60% dari jumlah tunjangan pensiun sebelumnya) dan anak (100% dari jumlah tunjangan pensiun janda).

Masing-masing program memiliki kelebihan dan kekurangannya, baik yang diselenggarakan oleh dana pensiun pemberi kerja maupun dana pensiun lembaga keuangan (DPLK). Bagi karyawan sebenarnya yang menjadi substansi dan permasalahan pokok dari keikutsertaan program pensiun adalah seberapa besar hasil pengembangan dari iuran yang ditanamkan melalui instrument program pensiun tersebut dapat menjamin kebutuhan finansial pada saat masa pensiun.

Pensiunan PTKS yang baru akan mendapatkan hak-haknya seperti yang telah dipaparkan diatas, ditambah rinciannya adalah sebagai berikut UPMK (Upaya Penghargaan Masa Kerja), UTKK (Upaya Tunjangan Kesejahteraan Karyawan), PPIP (Program Pensiun Iuran Pasti), jamsosotek dan jaminan kesehatan yang telah penulis paparkan tadi berjumlah 75% dari gaji yang didapat selama bekerja. Informasi seperti inipun masih simpang siur di dapatkan karyawan, ada yang sudah mengerti tapi ada juga yang belum mengerti dan memasrahkan saja serta tidak terlalu menganggap penting informasi tersebut.

Informasi tentang Program Pensiun Iuran Pensiun (PPIP) dan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) pada sebagian karyawan tidak secara menyeluruh dimengerti, tidak sedikit karyawan mencari informasi tersebut kepada berbagai

pihak ada yang langsung mendatangi sumber informasi ada juga yang dikoordinir oleh suatu unit kerja dan kemudian mendatangkan sumber informasi ke unit kerja agar melakukan semacam presentasi tentang sistem pensiun. Walaupun sudah melakukan presentasi semacam itu, tidak sedikit ada saja karyawan yang belum mengerti dan mendatangi sumber-sumber yang berkepentingan.

Sama dengan kategori sebelumnya, karyawan mencari informasi tentang hak-hak yang didapatkan setelah pensiun dikarenakan karyawan merasa informasi itu perlu dan penting untuk kelangsungan hidupnya nanti setelah pensiun. Ada beberapa karyawan yang mencari informasi ini dengan komunikasi internal dengan rekan kerja atau berbeda divisi, bahkan kepada temannya yang sudah pensiun. Namun ada beberapa yang mencarinya langsung ke Dana Pensiun Krakatau Steel (DPKS) karena image nya yang melekat dengan pensiun. Terlepas dari itu semua ada juga karyawan yang tidak memperdulikan itu semua, tetapi lebih kepada hanya menerima saja.

#### **4.5 Kategori Informasi MPP dan Usia Pensiun**

Program Masa Persiapan Pensiun (MPP), program ini penting untuk mempersiapkan karyawan secara fisik, mental, spritual dan sosial untuk siap memasuki masa pensiun. Program MPP ini benar benar harus dikelola, terintegrasi dengan berbagai kegiatan kegiatan pendidikan, pelatihan untuk pemberdayaan karyawan. Persiapan tersebut dilakukan secara berencana, terorganisasi, tersistem dan terarah bagi masing masing orang yang akan pensiun. Jika perlu dilakukan *assessment* untuk menentukan arah minat karyawan agar

tetap memiliki kegiatan yang jelas dan positif, kemudian kembali dibina, dibekali dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan baru yang nantinya terpakai pada saat pensiun, dan tentu saja harus bekerja sama dengan institusi yang berkompeten.

Untuk merencanakan kegiatan setelah pensiun dan memasuki masa usia pensiun dapat dilakukan pelatihan yang sifatnya memantapkan arah minatnya masing-masing, dimana pada PT. Krakatau Steel (Persero) biasanya mengadakan pelatihan-pelatihan semacam kewirausahaan dan sejenis pelatihan lainnya guna untuk meningkatkan SDM dari para calon pensiunan untuk kesejahteraannya. Program pelatihan ini sebenarnya bukan hanya kewirausahaan saja tetapi program seperti pelatihan mengajar juga ada, namun diperuntukan bagi karyawan-karyawan tertentu yang selama bekerja sering memberikan materi-materi mengenai proses produksi PT. Krakatau Steel.

Dahulu ada MPP (Masa Persiapan Pensiun) dimana karyawan PTKS disaat umur 55 tahun ada masa dimana 1 tahun lagi dia pensiun itu tidak diwajibkan bekerja pada biasanya, namun gaji tetap dibayarkan penuh seperti semula. Namun sekarang MPP itu sudah dihapuskan, artinya ketika karyawan beruasa 56 tahun maka dia langsung diberhentikan. Pada hasil wawancara ada asumsi dari sebagian karyawan, bahwa karyawan layaknya mesin apabila ditekan off maka berhenti dan on untuk jalan tidak ada persiapannya terlebih dahulu. Sebagian karyawan menganggap MPP ini merugikan, tetapi pada karyawan lain tidak merasa dirugikan.

Karyawan melakukan pencarian informasi pada kategori pensiun ini dikarenakan banyak informasi yang beredar, namun belum pasti kebenarannya. Sehingga menimbulkan ketidakpuasan informasi kepada karyawan yang akhirnya mereka mencari sumber-sumber lain dan termasuk kedalam perubahan MPP ini.

Informasi yang dibutuhkan akan tergantung dari individu karyawan itu sendiri, tujuan mencari informasi, kegunaan informasi tersebut untuk mengatasi kesenjangan dan memperoleh pemahaman baru mengenai MPP dan usia pensiun yang sering berubah-ubah.

#### **4.6 Sumber-sumber Informasi Pensiun Karyawan PT. Krakatau Steel**

Dari analisis data tentang sumber informasi yang dipilih karyawan PT. Krakatau Steel melalui informan yang diwawancarai menggambarkan bahwa karyawan mencari informasi ke berbagai sumber baik sumber formal maupun informal. Selain itu persepsi tentang image sebuah divisipun menentukan digunakan tidaknya suatu sumber informasi. Misalnya sebagian besar karyawan lebih memilih sumber informasi tentang pensiun ke pihak SKKS dan dana pensiun karena imagenya yang sudah melekat kepada karyawan, layaknya media masa seperti majalah KSG dan buku PKB pun menjadi pilihan informan, karena media dan buku tersebut bisa disimpan dan dibaca berulang-ulang jika diperlukan. Perkembangan teknologi informasi, seperti internet juga telah menjadi pilihan sebagian kecil informan sebagai sumber informasi. Melalui internet, seorang informan dapat berinteraksi ke media massa on-line.

Ada suatu proses yang dilalui karyawan untuk mengikuti perkembangan informasi tentang pensiun, yang mereka butuhkan dengan menjaga perkembangan informasi tersebut dengan secara teratur, yang dilakukan dengan mencari sumber-sumber tertentu. Dalam hal ini dikenal dengan istilah sumber informasi. Sumber informasi merupakan sarana penyimpanan informasi, baik berupa dokumen maupun non-dokumen. Sumber informasi yang berupa dokumen dapat berbentuk buku, majalah, laporan penelitian, jurnal, sedangkan sumber informasi non-dokumen adalah manusia/badan atau instansi, seperti rekan kerja atau sebuah Divisi yang terkait.

Sumber-informasi mengenai sistem pensiun di PT. Krakatau Steel cukup beragam begitupun dengan medianya. Media yang digunakan untuk menyebarkan seluruh informasi di PTKS kepada pihak internal dalam hal ini karyawan, cukup lengkap antara lain melalui Divisi *Protocolaire & Internal communications* (Humas) dengan menggunakan majalah KSG, sentral speaker, sambutan pada upacara 17-an, website (internet), surat edaran, dan papan pengumuman di setiap divisi. Secara yuridis dan struktural informasi mengenai sistem pensiun selalu diturunkan melalui surat edaran dari divisi *Human capital integrations & administrations* (personalia) kepada unit kerja dan kemudian disampaikan kepada karyawannya masing-masing. Namun sumber informasi yang digunakan karyawan pada umumnya bukan hanya dari Divisi HCI&A (Personalia) itu saja secara struktural, melainkan karyawan melakukan pencarian informasi melalui sumber lain.

Sumber informasi kedua, yang digunakan karyawan adalah Majalah KSG (Kakata Steel Group) yang dinaungi Divisi *Protocolaire & internal communications P&IC* (Humas). Dimana majalah KSG ini terbit setiap 1 bulan sekali, dan disebarkan untuk seluruh karyawan PTKS berikut groupnya. Informasi-informasi rutin tentang pensiun yang dicantumkan di majalah tersebut adalah karyawan-karyuawan yang sudah pensiun pada halaman terakhir rubrik majalah, akan tetapi setiap ada kegiatan penting tentang pensiun pun dicantumkan pada majalah tersebut.

Majalah KSG pendistribusiannya merata kepada seluruh karyawan PTKS, jadi untuk sebagian karyawan yang selalu membaca majalah tersebut apabila ada informasi-informasi tentang pensiun maka mereka mendapatkan informasinya dengan segera.

Sumber Informasi ketiga, yang tidak kalah penting antara lain melalui pihak SKKS (Serikat Karyawan Krakatau Steel). Sebagian besar karyawan PTKS lebih memilih informasi tentang sistem pensiun kepada pihak SKKS, dimana SKKS adalah suatu sumber informasi yang dianggap pembawa informasi yang bisa dipercaya dan dapat memberikan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan informasi karyawan, baik mengenai perubahan-perubahan yang terjadi, hak-hak yang didapatkan setelah pensiun, apa yang mesti dipersiapkan sebelum pensiun, program kewirausahaan sebelum pensiun dan informasi lainnya yang berkenaan tentang sistem pensiun. Karyawan merasa SKKS adalah sebagai wadah aspirasi, mitra dan sumber informasi yang akurat dan bisa dipercaya, karena anggota SKKS adalah sekitar 99% mewakili karyawan PTKS yang tersebar melalui semua

Divisi. Oleh karena itu SKKS selalu mendapatkan informasi yang rinci mengenai pensiun, baik didapatkan melalui tim pengawas di DPKS maupun perwakilannya di setiap divisi. Selain itu apabila diadakan rapat besar seperti perubahan sistem atau kegiatan penting lainnya, SKKS selalu dilibatkan dalam rapat dengan para Top Manajemen tentunya melalui sebuah perwakilan.

Menurut SKKS sendiri karyawan yang berusia 45-50 tahun kadang belum memikirkan tentang pensiun, apalagi mencari-cari informasi, sedangkan karyawan yang berusia 50 ke-atas selalu gencar-gencar mencari informasi tentang pensiun. Untuk orang-orang yang akan pensiun rata-rata mencari kepihak SKKS sedangkan untuk karyawan yang sudah pensiun mencari ke DPKS. Dan untuk sosialisasi pihak SKKS sendiri biasanya ada yang ditawarkan untuk datang langsung ke unit kerja, dan ada juga pihak SKKS nya yang menawarkan diri untuk sosialisasi di unit kerja. Selain melalui sosialisasi kepada unit kerja, SKKS selalu mendistribusikan informasi tentang pensiun melalui rapat koordinasi, yang hasil akhirnya disampaikan melalui jaringan komunikasi yang terjalin dan merata kepada seluruh karyawan.

Sumber Informasi keempat, tentang pensiun yang dipilih sebagian karyawan adalah melalui buku PKB (Perjanjian Kerja Bersama), yaitu buku yang diberikan kepada seluruh karyawan ketika pertama kali bekerja di PTKS. Buku yang berwarna hijau tua dan berukuran kecil itu, memuat aturan-aturan yang mesti dipatuhi dari mulai bekerja sampai selesai bekerja (pensiun). PKB dalam sebuah buku mengalami perubahan atau diperbaharui setiap dua tahun sekali dan setiap karyawan berhak memiliki buku tersebut untuk dipelajari.



Sumber informasi kelima, yang digunakan karyawan PT. Krakatau Steel yaitu melalui Divisi Human Capital Training & Educations Center HCT&EC (Pusdiklat). Dimana di Divisi ini karyawan mencari informasi tentang Pensiun khusus mengenai program pelatihan kewirausahaan PTKS yang memang diadakan oleh Divisi HCT&EC. Dari hasil wawancara, sebagian karyawan masih belum mengerti tentang informasi ini, maka akhirnya banyak tidak sedikit para karyawan yang berasumsi sendiri tentang program, yang diadakan yaitu tidak diperuntukkan untuk semua karyawan. Sedangkan menurut divisi HCT&EC sendiri program ini di peruntukkan untuk semua karyawan. Tetapi para karyawan sendiri hanya sedikit yang menayakan langsung ke divisi ini.

Sumber informasi keenam, yang tidak kalah penting dan sering dicari oleh karyawan PTKS adalah melalui pihak DPKS (Dana Pensiun Krakatau Steel)

Sumber Informasi ketujuh, yaitu sebagai sarana fisik pembawa informasi yakni melalui rekan kerjanya baik yang sudah pensiun maupun yang belum pensiun dan dianggap mengerti. Ini biasa terjadi disaat melakukan komunikasi internal, dan disaat obrolan-obrolan santai para karyawan. Rekan kerja merupakan sumber informasi informal yang sering digunakan informan, tetapi beberapa informan lainnya mengaku tidak pernah meminta bantuan rekan kerja untuk mencari informasi tentang pensiun.

Sumber Informasi selanjutnya yang dianggap penting dan digunakan hanya oleh sebagian kecil informan adalah media internet dan telephone. Selain itu perusahaan BUMN dan bukan BUMN lainnya yang dijadikan bahan pertimbangan

atau rujukan sistem yang dapat dipergunakan, dan itu dilakukan hanya sebagai pembandingan saja.

#### **4.7 Strategi Karyawan PT. Krakatau Steel dalam Mencari informasi tentang Sistem Pensiun**

Selain itu menurut pendapat Donohew dan Tipton yang dikutip oleh M.Quail dan Windahl. Terdapat dua macam strategi, yaitu strategi berfokus sempit dan strategi berfokus luas. Mereka yang menggunakan strategi berfokus sempit menganggap satu sumber informasi sebagai titik keberangkatan dan kemudian dengan dasar itu mencari informasi lainnya. Dalam menggunakan strategi berfokus luas pencari informasi mengumpulkan kemungkinan-kemungkinan sumber informasi, menilainya dan menetapkan pilihan sumber mana yang akan dipakai.

Apabila terdapat lebih dari satu sumber informasi yang potensial, yang digunakan karyawan, maka karyawan tersebut harus memikirkan strategi informasi apa yang dipilih (luas atau sempit). Apa pun pilihan strateginya, seseorang akan mencapai titik di mana dia sudah merasa cukup mendapatkan informasi, yang biasanya akan dilanjutkan dengan dilakukannya suatu tindakan. Dalam kedua strategi tersebut, seseorang mungkin akan melalui sejumlah 'information-seeking loops' sebelum dia merasa cukup (*closure*).

Berbagai strategi atau cara digunakan informans untuk mendapatkan informasi tentang pensiun, sebagai upaya memperoleh pemahaman *sense of making* atas berbagai situasi atau kondisi yang terjadi. Ada sedikitnya dua informasi dari 8

informan yang menggunakan strategi luas dan sisanya menggunakan strategi sempit. Strategi yang digunakan karyawan PT. Krakatau Steel dalam mencari informasi antara lain dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap sumber-sumber informasi. Dalam hal ini, panjang atau pendeknya jalur pencarian informasi pada umumnya ditentukan oleh kemauan, kemampuan dan kesempatan yang ada pada diri pencari informasi serta tingkat kemampuan yang dimiliki oleh sumber informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi. Khususnya dalam mencari informasi yang dianggap penting dalam hal ini informasi mengenai sistem pensiun, yakni yang dibutuhkan dalam berupaya memecahkan keingintahuan atau kebutuhan informasinya karyawan lebih memilih sumber informasi tatap muka baik dengan pihak SKKS atau pihak Dana pensiun atau malah dengan rekan kerja yang lain.

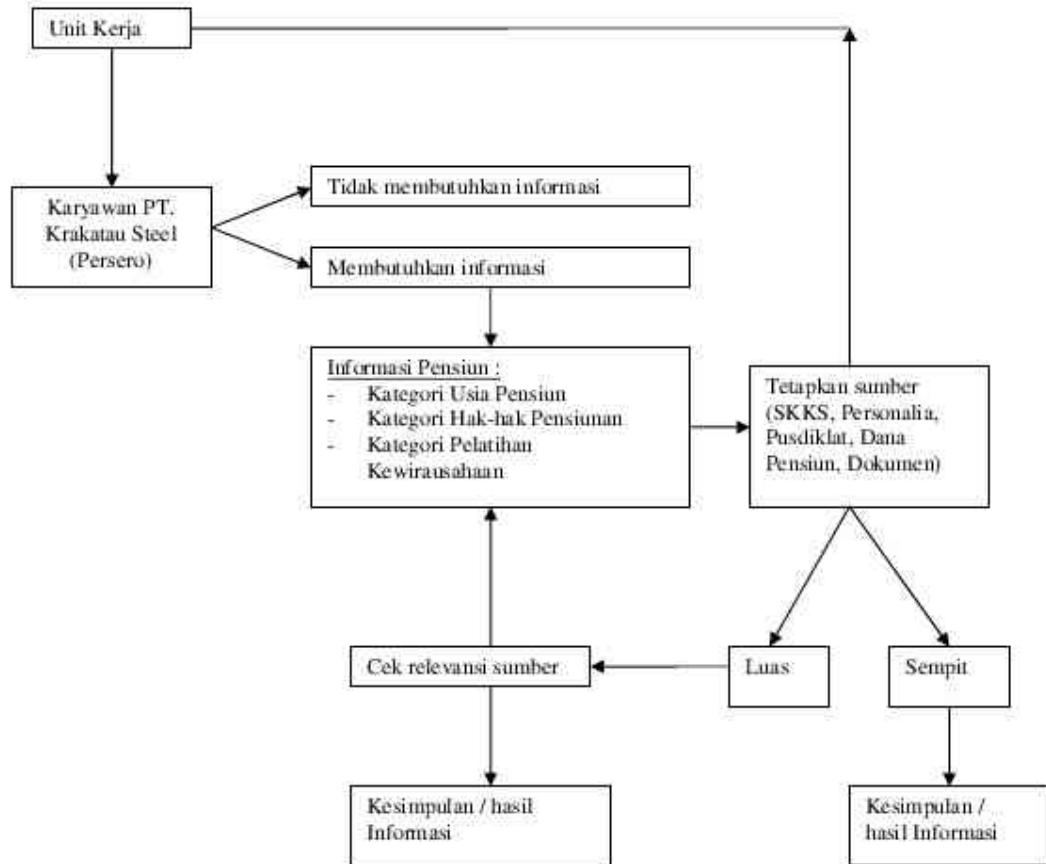
Berbagai strategi atau cara digunakan karyawan dalam mencari informasi pensiun, baik dengan menggunakan strategi berfokus sempit dan luas. Ada yang memilih satu sumber informasi saja sebagai landasan mencari informasi, ada yang memilih-memilih sumber terlebih dahulu dan menentukan kemungkinan-kemungkinan yang ada. Strategi yang digunakan karyawan dalam mencari informasi antara lain dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap sumber-sumber informasi.

Dalam hal ini, panjang atau pendeknya jalur pencarian informasi pada umumnya ditentukan oleh kemauan, kemampuan dan kesempatan yang ada pada diri pencari informasi serta tingkat kemampuan yang dimiliki oleh sumber informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi. Khususnya dalam mencari

informasi yang dianggap penting dalam hal ini informasi mengenai sistem pensiun, yakni yang dibutuhkan dalam berupaya memecahkan keingintahuan atau kebutuhan informasinya karyawan lebih memilih sumber informasi tatap muka baik dengan pihak SKKS atau pihak Dana pensiun atau malah dengan rekan kerja yang lain.

Pada prakteknya dilapangan ternyata tidak berbeda yaitu memiliki kesamaan, antara teori yang dibuat atau dipilih dan praktek yang ada pada karyawan di PT. Krakatau Steel (Persero) adalah sama. Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan namun kiranya dapat memberi masukan bagi penelitian sejenis berikutnya.

Dari uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan polanya sebagai berikut :



Gambar 6 Pola pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini dengan judul “Pola Pencarian Informasi Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Dalam Sistem Pensiun” (Studi Kasus Pada Karyawan Usia Pensiun dan sebelum Pensiun di PT Krakatau Steel Cilegon), menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel dalam sistem pensiun, mempunyai beberapa pola sesuai dengan *image of reality* nya, berdasarkan kebutuhan informasi untuk kelangsungan hidup dan upaya memperoleh pengetahuan dan pemahaman.pola itu sendiri dibagi kedalam beberapa kategori antara lain kategori informasi tentang program pelatihan kewirausahaan, hak-hak yang didapatkan setelah pensiun, kategori informasi MPP (Masa Persiapan Pensiun) dan usia pensiun.
2. Sumber-sumber informasi yang gunakan karyawan PT. Krakatau Steel dalam mencari informasi tentang sistem pensiun adalah melalui sumber dokumen dan non dokumen. Sumber dokumen berupa suat-surat, fax dan lain-lain, sedangkan sumber non dokumen adalah divisi-divisi PT. Krakatau Steel yang menyediakan sumber informasi pensiun dan ikut menyebarkannya kepada karyawan yaitu SKKS, Dana Pensiun, HCI&A, HCT & EC dan humas. Dan sumber informal lainnya seperti para rekan kerja yang sudah pensiun dan yang belum pensiun.

3. Strategi yang digunakan karyawan PT. Krakatau Steel dalam mencari informasi antara lain dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap sumber-sumber informasi. Dalam hal ini, panjang atau pendeknya jalur pencarian informasi pada umumnya ditentukan oleh kemauan, kemampuan dan kesempatan yang ada pada diri pencari informasi serta tingkat kemampuan yang dimiliki oleh sumber informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi. Dalam mencari informasi tentang sistem pensiun, karyawan PT. Krakatau Steel melakukan pencarian melalui strategi berfokus luas dan strategi berfokus sempit.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) di Cilegon, penulis menyarankan kepada berbagai pihak terkait yaitu sebagai berikut :

1. pola pencarian informasi karyawan PT. Krakatau Steel sangat beragam, dan lebih di tingkatkan lagi karakteristik karyawannya ke arah yang lebih berkualitas. Serta program-program pelatihan sebelum pensiun merupakan program yang baik, namun alangkah lebih baik jika dilakukan merata kepada seluruh karyawan dan dalam memberikan pengarahan serta informasinya lebih secara terperinci dan efisien.
2. Sumber-sumber informasi tentang Pensiun di PT. Krakatu Steel sudah cukup terstruktur dengan baik, namun sebaiknya di yang mengelola informasi tentang pensiun ada di satu pintu saja sehingga karyawan mudah mendapatkan

informasi dan mengetahui harus mencari informasi ke pihak mana. Sumber informasi yang lebih melekat untuk karyawan adalah dari pihak SKKS dan divisi lainnya, serta karyawan lebih cenderung memilih sumber informasi secara tatap muka langsung sehingga sebaiknya lebih ditingkatkan lagi.

3. Berbagai strategi pencarian informasi dapat menjadi masukan dalam management PT. Krakatu Steel, dan sebaiknya pihak karyawan PT. Krakatau Steel lebih memperhatikan itu. Alangkah lebih baik menjadi individu yang terus selalu mencari. Selain itu penulis mengharapkan skripsi ini akan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan baik secara akademis maupun secara praktis.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afrilla Framanik, Naniek. 2009. *Diktat Rencana Strategi Komunikasi. Konsentrasi Public Relations*. Serang: Fisip UNTIRTA.
- Ahmadi, Abu. 2002. *Psikologi Sosial*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA.
- Bungin, Burhan. 2008. *Sosiologi Komunikasi. Teori, Paradigma, dan diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Frazier, M. 2005. *HUMAS. Membangun Citra Dengan Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gayatri, Gati. 1989. *JURNAL . Penelitian dan Komunikasi Pembangunan*. Jakarta : Badan Litbang Penerangan Departemen penerangan RI.
- Manullang, Muhammad. 1981. *Management Personalia*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif teori & Praktek*. Malang : UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Moeleong, Lexy J. 2004. *Metode Penelitian Kulaitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2008. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhadjir, Noeng. 1990. *Metodologi penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Rake Sarasin P. O Box 83.
- Mulyana, Deddy & Jalaluddin Rahmat. 2003. *Komunikasi Antar Budaya*. Bandung: Rosda karya.
- Pace Don F Faules, R Wayne. 2005. *Komunikasi Organisasi ; Strategi meningkatkan Kinerja perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1989. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remadja Karya CV.
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian; Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT Raha Grafindo Persada.

- Severin, Werner J. 2007. *Teori Komunikasi. Sejarah, metode, dan Terapan di Dalam Media Massa*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sihabudin, Ahmad dan Isti Nursih Wahyuni. 2006. *Bahan ajar Sosiologi Komunikasi Massa*. Serang : Fisip Untirta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Alpha Beta.
- Tubbs, Stewart L dan Sylvia Moss. 2001. *Human Communication. Konteks-konteks Komunikasi, terjemahan Deddy Mulyana*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Uchjana Effendy, Onong. 1993. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung : Mandar Maju.
- Walgito, Bimo. 2002. *Psikologi Sosial suatu pengantar*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Winangsih, Rahmi dan Naniek A. 2004. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu sosial dan Eksakta*. Serang : UNTIRTA.
- Wirawan Sarwono, Sarfito. 1996. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Yin, Robert, K. 2004. *Studi Kasus Desain & metode*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

**FAMPTIRAN**

**FOTO-FOTO WAWANCARA**



Wawancara Bpk Syahroni B Maskan



Wawancara Ibu Siti C Mega



Wawancara Pihak SKKS



Wawancara Bpk Solichin Sya'roni



Wawancara Bpk Sony Harsono



Wawancara Bpk Suwiro dari  
PUSDIKLAT



Wawancara Bpk Wilson Surya



Foto depan Plant Billet Baja





Wawancara Bpk Nugroho



Wawancara Bpk Rustono dari Personalia  
PTKS



Wawancara Bpk Masri dari Dana  
Pensiun



Wawancara Bpk M. Toha dari Pihak  
HUMAS PTKS



Wawancara Bpk Nur Arifin



Wawancara Bpk Nur Basuki

**Pembimbing Lapangan Dari PT. Krakaratau Steel**

**BIODATA**

Nama	: Haryono
Tempat, Tgl lahir	: Nganjuk, 18 Februari 1965
Alamat Rumah	: Jl. Lada A3 No.18 Komplek BBS II Cilegon
Motto hidup	: Siap menghadapi perubahan
Jabatan/Bagian di PTKS Welfare	: Superintendent Human Capital Administration & Welfare
Tujuan Bekerja	: Beribadah dan Mencari uang
Email	: <a href="mailto:haryono@krakatausteel.com">haryono@krakatausteel.com</a>
Telp	: +(62-254) 372103
Fax	: +(62-254) 372211



## LAMPIRAN

### Panduan Wawancara I

#### Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero)

Nama :

Pekerjaan/Bagian :

L. *Work Roles*

1. Apa yang menjadi tanggung jawab bidang yang bapak pimpin?
2. Sudah berapa lama Bapak/ibu menekuni bidang ini?

#### II. *Task*

1. Dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak kerjakan?

#### III. *Kebutuhan Informasi*

1. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?
2. Apakah Bapak mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?

#### IV. *Sumber Informasi (Sources of informations)*

1. Dalam mencari informasi tentang Sistem Pensiun sumber informasi apa yang bapak/ibu pilih?
2. apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

#### V. *Awareness of information*

1. Apa alasan Bapak memilih sumber informasi tersebut?

#### VI. *Feedback*

1. Pernahkah Bapak/Ibu merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?



2. Kalau Ya, Apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

## **Paduan Wawancara II**

### **Managemen Perusahaan**

- **Divisi Protocolaire & internal communication (Humas)**
- **Divisi Human Capital Integrations & Administrations (Personalia)**
- **Divisi Human Capital Training & education center (Pusdiklat)**
- **Serikat Kerja Krakatau Steel (SKKS)**
- **Dana Pensiun Krakatau Steel (DPKS)**

1. Nama :
2. Jabatan/ Bagian :
3. Tujuan bekerja :
4. Bagaimana anda mendistribusikan informasi kepada pihak internal perusahaan (karyawan) mengenai sistem pensiun?
5. Melalui Media apa saja anda mendistribusikan Informasi tersebut, sebutkan?
6. Menurut anda cara menyampaikan informasi tersebut, yang paling efektif yang mana?
7. Menurut anda apakah informasi itu tersampaikan menyeluruh kepada karyawan?
8. apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?
9. Apakah anda tahu bagaimana pola aliran informasi PTKS?

## HASIL WAWANCARA

### 1. Hasil Wawancara Dengan Bambang Sriyono (Rekayasa Teknik Gol B Manager)

Hari : Kamis, 17 Juni 2010  
Jam : 13.52 WIB  
Tempat : Gedung Rekayasa

Teknik

Nama : Bambang Sriyono  
Alamat : Cilegon  
Pekerjaan/ Bagian : Ahli Teknik Perawatan

#### I. Work roles

1. Apa yang menjadi tanggung jawab Bidang yang bapak pimpin?

Jawab : mengurus dan mendukung perawatan overhead grind

2. Sudah berapa lama Bapak menekuni bidanhg ini?

Jawab : 20 tahun di rekayasa Teknik.

#### II. Task

1. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak kerjakan?

Jawab : memberi solusi atas kecelakaan perawatan grind contohnya sumber dari hasil inpeksi ataupun permintan khusus

#### III. Kebutuhan Informasi

1. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?

Jawab : perlu

2. Apakah Bapak mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?

Jawab : tidak

#### IV. Sumber Informasi (Sources of informations)

1. Dalam mencari informasi tentang sistem pensiun sumber informasi apa yang bapak pilih?

Jawab : PKB (perjanjian Kerja Bersama), kemudian dari presentasi dana Pensiun selain itu saya juga suka menerima informasi dari SKKS

2. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : Usia pensiun di PTKS adalah 56 tahun, dahulu ada MPP namun sekarang sudah tak ada.

#### **V. Awareness of information**

1. apa alasan bapak memilih sumber informasi tersebut?

Jawab : karena memang sumber itu memberikan informasi dan untuk PKB karena setiap karyawan memiliki PKB.

#### **VI. Feedback**

1. Pernahkah bapak merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?,

Jawab : tidak.

2. Kalau Ya, apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

Jawab :

#### **VII. Apa Harapan anda dalam system pensiun?**

Jawaban :

Sebaiknya informasi-informasi tentang pensiun dimasukan dan diulas kedalam KSG, termasuk apabila terdapat perubahan sistem. Selain itu program kewirausahaan untuk karyawan yang akan pensiun itu kurang sukses, kita hanya diberikan melihat-lihat hasil orang, bukan langsung berdialog dengan orang suksesnya itu. Pada program kewirausahaan sebaiknya ada klasifikasi minat untuk pensiunan.

**2. Hasil Wawancara Dengan Nur Arifin (Komisaris KHI Gol A Direktorat Utama)**

Hari : Rabu, 23 Juni  
2010  
Jam : 08.00 WIB  
Tempat : Gedung

Teknologi

Nama : Nur Arifin  
Alamat : Jl. Santani  
Pekerjaan/ Bagian : Komisaris KHI

**I. Work roles**

1. Apa yang menjadi tanggung jawab Bidang yang bapak pimpin?

Jawab : Mengawasi agar direksi mengerjakan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar yang ada. Untuk komisaris itu sendiri biasanya dipilih langsung oleh pemegang saham.

2. Sudah berapa lama Bapak menekuni bidang ini?

Jawab : dari September 2005 sampai sekarang, sebelumnya di Kw sebagai Direktorat Produksi.

**II. Task**

2. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak kerjakan?

Jawab : untuk tugas mengawas kita tergabung dalam SPI (Satuan Pengawasan internal) prosesnya kita tidak selalu harus turun kelapangan, biasanya mendapatkan masukan dari SPI dan merapatkan temuan yang ada. Selain untuk mengawas pelaksanaan tugas direksi KHI, saya juga selalu mengadakan rapat rutin setiap bulan antara direksi dan komisaris, dan mengikuti rapat rutin pemegang saham setiap satu tahun dua kali. Kemudian sewaktu-waktu juga melakukan pengecekan dari laporan-laporan yang diserahkan.

**III. Kebutuhan Informasi**

3. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?

Jawab : kalau sebutan dalam tugas tentu tidak, tetapi untuk keperluan pribadi saya rasa perlu untuk mencari dalam hal mempersiapkan apa yang didapatkan setelah pensiun. Dan apa saja yang mesti dipersiapkan menghadapi pensiun.

4. Apakah Bapak mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?

Jawab : Iya

#### **IV. Sumber Informasi (Sources of informations)**

3. Dalam mencari informasi tentang sitem pensiun sumber informasi apa yang bapak pilih?

Jawab : dana Pensiun PTKS, kemudian kepada Pusdiklat untuk bertanya mengenai program kewirausahaan, majalalah KSG mengenai info persiapan untuk pensiun.

4. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : pensiun PTKS yaitu pada uisa 56 tahun dahulu ada MPP namun sekarang ditiadakan. Pendapatan selama pensiun itu berikut hak-hak yang didapatkan seperti jaminan kesehatan jamsostek dan lain-lain, tabungan PPIP dan PPMP. Ketika masih aktif kuarng antusias untuk mengikuti perkembangan sistem pensiun tetapi saat mendekati usia pensiun seperti saat ini ,mulai gencar-gencar mencari informasi tentang pensiun. Kemudian untuk anggaran yang didapatkan adalah 20% boleh diambil di awal, dan sisanya diberikan perbulan.

#### **V. Awariness of information**

1. apa alasan bapak memilih sumber informasi tersebut?

Jawab : saya sendiri mencari informasi ke dana pensiun karena image dana pensiun tersendiri secara gamlang, ketika kita ingin informasi tentang pensiun pastinya ke Dana Pensiun jadi menurut saya langsung saja ke dana pensiun. Selain itu dana pensiun jaraknya sejalan menuju rumah. Untuk majalah KSG karena setiap karyawan diberi majalah KSG jadi saya pasti membaca isi didalam majalah itu setiap[ ada edisi terbaru.

**VI. Feedback**

3. Pernahkah bapak merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?,

Jawab : tidak, puas-puas saja karena mereka menerangkannya secara terperinci jadi saya tidak perlu mencari-cari informasi kesumber-sumber lain.

4. Kalau Ya, apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

Jawab : tetapi saya sesekali suka bertanya-tanya kepada teman-teman yang sudah pensiun.

**VII. Apa Harapan anda dalam system pensiun?**

Jawaban : informasi dalam bulletin itu cukup bagus, jadi sebaiknya diteruskan. Untuk saya pribadi sebaiknya hak pendapatan karyawan dikirimkan dan diingatkan 1 tahun sebelumnya dari Dana pensiun jadi kita tidak usah repot-repot mencari-cari informasi lagi.

### 3. Hasil Wawancara Dengan Nurbasuki (K3LH Gol D )

Hari : Kamis, 17 Juni 2010  
Jam : 10.00 WIB  
Tempat : Gedung K3LH

Nama : Nur Basuki  
Alamat : Jl. Cendrawasih No. 6  
Pekerjaan/ Bagian : Engineer Lingkungan Divisi K3LH

#### I. Work roles

1. Apa yang menjadi tanggung jawab Bidang yang bapak pimpin?

Jawab : Bertanggung jawab dengan pencemaran lingkungan baik padat, acair dan gas di bagian kawasan asahimas sampai SPIC (Kawasan Industri KIEC), mengawasi pencemaran dan konsultan lingkungan di KIEC

2. Sudah berapa lama Bapak menekuni bidanhg ini?

Jawab : 2004- sekarang

#### II. Task

1. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak kerjakan?

Jawab : inspeksi di lokasi-lokasi pembuangan dan yang riskan dengan pencemaran, melihat batas-batas pencemaran, kemudian evaluasi hasil analisa (mengambil sample-lab-analisa-hasil evaluasi) dan nanti akan didapat nilai kondisi lingkungan.

#### III. Kebutuhan Informasi

1. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?

Jawab : perlu, karena sudah baku dan cukup tahu apa saja yang didapat nantinya.

2. Apakah Bapak mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?

Jawab : tidak

#### IV. Sumber Informasi (Sources of informations)

1. Dalam mencari informasi tentang sitem pensiun sumber informasi apa yang bapak pilih?



Jawab : SKKS, dan majalah pumakarya serta dari rekan kerja.

2. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : dulu ada MPP namun sekarang sudah tidak ada, jadi ketika umur 56 tahun maka karyawan langsung pensiun, itu atas keputusan direksi. Pembayaran pensiun itu ada dua macam ada PPMP (Program Pensiun Manfaat Pasti biasanya dibayarkan perbulan) dan PPIP (Program Pensiun Iuran pasti di bayar di muka atau pesangon)

#### **V. Awareness of information**

1. apa alasan bapak memilih sumber informasi tersebut?

Jawab : karena sumber dari SKKS bisa dipercaya, karena mewakili rekan-rekan juga di sebarakan informasinya pada rapat koordinasi.

#### **VI. Feedback**

1. Pernahkah bapak merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?,

Jawab : tidak, karena SKKS menyediakan informasi yang lengkap dan terperinci.

2. Kalau Ya, apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

Jawab :

#### **VII. Apa Harapan anda dalam system pensiun?**

Jawaban : program pelatihan kewirausahaan tetepa diadakan pada setiap karyawan dari level bawah sampai atas.

#### 4. Hasil Wawancara Dengan Sachroni B Maskan (HCT&EC Gol D )

Hari : Jumat, 11 Juni 2010

Jam : 14.00 WIB

Tempat : Gedung Pusdiklat

Nama : Sachroni Bin Maskan

Alamat : Cigading-ciwanda Cilegon.

Pekerjaan/ Bagian : Knowledge management Divisi HCT&EC

##### I. Work roles

1. Apa yang menjadi tanggung jawab Bidang yang bapak pimpin?

Jawab : untuk menangani karyawan pra pensiun dalam persiapan training program mengajar di PTKS.

2. Sudah berapa lama Bapak menekuni bidanhg ini?

Jawab : baru 5 bulan sampai sekarang sebelumnya di organizer di divisi HCT&EC

##### II. Task

2. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak kerjakan?

Jawab : yaitu mengurus orang-oramng yang akan di training ex. Dididik untuk mengajar, dan setelah pensiun di tarik mengajar di KS. Sesuai dengan kemampuannya saja tetepi tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk di tes biasanya dua tahun sebelum pensiun.

##### III. Kebutuhan Informasi

3. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?

Jawab : iya, karena selian pekerjaan saya mengurus orang-orang yang akan pensiun, saya pribadipun membutuhkan informasi tentang persiapan dan sesudah pensiun

4. Apakah Bapak mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?

Jawab : tidak, tapi saya sudah megisi formulir untuk wirausaha tetapi belum dipanggil

**IV. Sumber Informasi (Sources of informations)**

3. Dalam mencari informasi tentang sitem pensiun sumber informasi apa yang bapak pilih?

Jawab : dari teman-teman kerja saja dari pihak personalia jua untuk data-data yang kan pensiun, sekarang sudah tidak majalah pensiun seperti dulu. Dan saya tinggal nunggu di panggil saja.

4. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : saya tidak tahu secara jelas tentang pensiun, yang tahu usia pensiun itu 56 tahun (karyawan Full) tetapi tidak ada data secar yuridis. Biasanya calon pensiunan dikumpulkan di satu tempat untuk diberitahukan apa saja yang mesti dipersiapkan. PTKS itu sendiri mempunyai program Kewirausahaan untuk orang-orang sebelum pensiun.

**V. Awareness of information**

1. apa alasan bapak memilih sumber informasi tersebut?

Jawab :.karena personalia memiliki data-data yang lengkap mengenai karyawan. Dan teman-tem,na juga lebih enak saja bertanya.

**VI. Feedback**

3. Pernahkah bapak merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?,

Jawab :.tidak,

4. Kalau Ya, apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

Jawab :

**VII. Apa Harapan anda dalam system pensiun?**

Jawaban : semua nya berjalan seperti biasa, te[patia da sistem-sistem yang mesti perjelas kepada karyawan. Agar karyawan tidak mencari informasi ke pihak lain.

**5. Hasil Wawancara Dengan Siti Chalidjah Mega (Divisi HCT & EC Gol E )**

Hari : Jum'at, 11 Juni 2010  
Jam : 14.52 WIB  
Tempat : Gedung HCT & EC

Nama : Siti Chalidjah Mega  
Alamat : Jl. Anggrek 5 No. 2 BBS II Ciwedus, Cilegon  
Pekerjaan/ Bagian : Bagian Anggaran di Pusdiklat PTKS

**I. Work roles**

1. Apa yang menjadi tanggung jawab Bidang yang bapak/ibu pimpin?

Jawab : Menghitung anggaran untuk Pusdiklat PTKS dan mengorganisirnya ke bagian keuangan PTKS

2. Sudah berapa lama Bapak/Ibu menekuni bidang ini?

Jawab : kalau untuk bertugas di bagian anggaran pusdiklat PTKS ini saya sudah berjalan selama 8 bulan sampai sekarang.

**II. Task**

3. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak/ibu kerjakan?

Jawab : Saya tugasnya ya menghitung anggaran untuk pusdiklat PTKS, lalu mengorganisir laporan anggaran untuk kemudian diserahkan ke bagian keuangan PTKS

**III. Kebutuhan Informasi**

5. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?

Jawab : Tidak. Soal pensiun nanti didapat keterangan melalui SK Pensiun.

6. Apakah Bapak/ibu mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?

Jawab : Tidak juga.

**IV. Sumber Informasi (Sources of informations)**

5. Dalam mencari informasi tentang sistem pensiun sumber informasi apa yang bapak/ibu pilih?

Jawab : Saya mengetahui pensiun dari PKB (Perjanjian kerja Bersama) saja, yang diberikan ketika pertamakali bekerja di PTKS, kalau saya ingin mencari data langsung datang ke personalia saja.

6. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : Saya tidak begitu tahu tentang sistem pensiun di PTKS. Saya hanya tahu ketika umur saya mencapai 56 tahun, berarti itulah saatnya saya pensiun.

#### **V. Awareness of information**

1. apa alasan bapak/ibu memilih sumber informasi tersebut?

Jawab : Karena memang sudah ada dan diberikan kepada setiap karyawan.

#### **VI. Feedback**

5. Pernahkah bapak/ibu merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?,

Jawab : Tidak.

6. Kalau Ya, apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

Jawab :

#### **VII. Apa Harapan anda dalam system pensiun?**

Jawaban : Ya saya sih cuma berharap lebih baik saja seterusnya.

**6. Hasil Wawancara Dengan Solichin Sya'Roni (Pabrik Besi Spons Gol C (Superintendent))**

Hari : Kamis, 17 Juni 2010

Jam : 14.20 WIB

Tempat : Pabrik Besi Spons

**Nama : Solichin Sya'Roni**

**Alamat : Komplek KR, Jl. Manyar No. 61**

**Pekerjaan/ Bagian : Direct reduction Divisi pabrik Besi spons**

**I. Work roles**

1. Apa yang menjadi tanggung jawab Bidang yang bapak pimpin?

Jawab : Bagian operasi, mengoperasikan pabrik processing Besi spons, reduksi, reformasi gas untuk reduksi, reduksi bahan baku, metalisasi kemas dan kmetalisasi kebawah dengan cara mereduksi O<sub>2</sub>, tanggung jawabnya mengevaluasi dan memberikan solusi, memunculkan ide-ide baru, serta problem solving

2. Sudah berapa lama Bapak menekuni bidang ini?

Jawab : 32 tahun

**II. Task**

4. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak kerjakan?

Jawab : evaluasi, memberikan terobosan baru, mendukung SR, Fungsional bisa untuk menggantikan structural.

**III. Kebutuhan Informasi**

7. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?

Jawab : perlu, karena saya harus mengetahui sesudah pensiun mendapatkan apa saja dll.

8. Apakah Bapak mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?

Jawab : tidak tetapi saya menerima informasi

**IV. Sumber Informasi (Sources of informations)**

7. Dalam mencari informasi tentang sitem pensiun sumber informasi apa yang bapak pilih?

Jawab : melalui birokrasi, artinya unit pasti diberikan informasi oleh manajemen atau personalia, melau PKB (Perjanjian kerja Baru), melalui SKKS

8. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : Usia pensiun di PTKS adalah 56 tahun, dahulu ada MPP namun sekarang sudah tak ada.

**V. Awariness of information**

1. apa alasan bapak memilih sumber informasi tersebut?

Jawab :.karena memang sumber itu memberikan informasi, dan aklau bertanya-tanyapun pasti hasilnya sama saja.

**VI. Feedback**

7. Pernahkah bapak merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?,

Jawab : tidak. Cukup memuaskan

8. Kalau Ya, apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

Jawab :

**VII. Apa Harapan anda dalam system pensiun?**

Jawaban : informasi sebaiknya tidak simpang siur, dan sebaiknya manajemen tidak sering merubah-rubah kebikajan yang bisa merugikan karyawan.

**7. Hasil wawancara Dengan Soni Harsono (Divisi Pabrik Billet Baja Gol D)**

**Waktu** : Rabu, 16  
**Juni 2010**  
**Jam** : 14.00 WIB  
**Tempat** : Pabrik Billet

**Baja**

**Nama** : Soni harsono  
**Pekerjaan/Bagian** : Pabrik Billet Baja (engineer)  
**Alamat** : Jl. Margoni I No. 14 Komplek KS

**I. Work roles**

1. Apa yang menjadi tanggung jawab Bidang yang bapak pimpin?

Jawab : Tanggung jawab saya adalah memonitor pekerjaan produksi supaya tidak ada penyimpangan.

2. Sudah berapa lama Bapak menekuni bidang ini?

Jawab : dari tahun 2005 sampai sekarang tentunya di Pabrik Billet Baja.

**II. Task**

5. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak kerjakan?

Jawab : Tugas saya mengevaluasi produksi, mencari peluang- peluang produksi untuk kualitas yang baik, menghemat biaya produksi, menurunkan biaya produksi serta meningkatkan kualitas dan memonitoring secara rutin ke lapangan (pengawasan).

**III. Kebutuhan Informasi**

9. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?

Jawab : saya rasa butuh, karena menurut saya setiap karyawan butuh informasi tentang pensiun, baik untuk persiapan sebelum pensiun maupun sesudah pensiun. Apalagi ketika ada program pelatihan semacam kewirausahaan, menurut saya itu mesti segera dilaksanakan atau diperaktekan.

10. Apakah Bapak mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?



Jawab : Iya

#### **IV. Sumber Informasi (Sources of informations)**

9. Dalam mencari informasi tentang sistem pensiun sumber informasi apa yang bapak pilih?

Jawab : Biasanya saya melalui internet, lewat komunikasi internal antar divisi, dari pelatihan, dari rekan-rekan kerja, dari dana pensiun, (DPKS), melalui majalah KSG (humas), dari pihak personalia, dan dari SKKS (Serikat Karyawan Krakatau Steel). Dan yang paling efektif ketika kita mencari informasi kepada pihak personalia, dengan mendatangi langsung pihak personalia dan di personalia itu sendiri memang ada tempat untuk wawancara sebagai wadah pelayanan karyawan.

10. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : setahu saya dulu ada MPP (masa persiapan pensiun), namun sekarang ketika karyawan berusia 56 tahun, maka ia secara otomatis langsung pensiun. Selain itu saya tahu tentang bagaimana sistem pensiun dari PKB (perjanjian kerja bersama) dimana distu tertera secara rinci perjanjian-perjanjian hak dan kewajiban karyawan sampai dia pensiun.

#### **V. Awareness of information**

1. apa alasan bapak memilih sumber informasi tersebut?

Jawab : Karena di situ semua sumber informasinya lengkap dan tidak menyimpang.

#### **VI. Feedback**

9. Pernahkah bapak merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?

Jawab : pernah karena saya manusia biasa yang tidak pernah puas. Ya setidaknya saya melakukan pencarian informasi ke pihak lain lagi sebagai pembandingan dan sumber informasi.

10. Kalau Ya, apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

Jawab : iya tetapi saya juga melakukan pencarian informasi ke luar perusahaan juga.

#### **VII. Apa Harapan anda dalam sistem pensiun?**

Jawaban:

- Ks tetap berjalan dengan baik system pensiunnya.
- Para pensiunan tidak harus selalu kumpul di Cilegon dengan jaminan karyawan pensiunan PTKS punya wadah untuk mewakili kepentingan administrasi para pensiunan dari daerah-daerah lain.
- Selain pelatihan, ada pinjaman untuk usah dari Bank yang telah ditentukan.
- Harusnya ada koperasi cabang di daerah-daerah tempat pensiunan berasal dimana yang mengelolanya adalah X karyawan PTKS dan nanti hasilnya dapat digunakan kembali untuk PTKS sendiri.

## 8. Hasil Wawancara Dengan Wilson Surya (Pabrik Billet Baja Gol F )

Hari : Rabu, 16  
Juni 2010  
Jam : 14.30 WIB  
Tempat : Pabrik Billet

Baja

Nama : Wilson Surya  
Alamat : Komplek BBS II  
Pekerjaan/ Bagian :

### I. Work roles

1. Apa yang menjadi tanggung jawab Bidang yang bapak pimpin?

Jawab : Penyiapan material, operator mesin cacat, memonitoring keperluan untuk material dan menerima kiriman bahan bakunya.

2. Sudah berapa lama Bapak menckuni bidanhg ini?

Jawab : April 2005-sekarang sebelumnya di Stange guide

### II. Task

6. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tugas apa yang bapak kerjakan?

Jawab : perbaikan Bilet yang cacat untuk dijual kembali (agar tidak dirject menjadi serat), pembuatan alat Bantu operasi, pembuatan kanal pancuran baja, copples header (tutup busur Baja).

### III. Kebutuhan Informasi

11. Apakah untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan informasi tentang pensiun? Mengapa?

Jawab : butuh, tetapi saya hanya menunggu panggilan saja.karena ingin mengetahui sistemnya seperti apa, persiapannya seperti apa dan anggaran yang didapatkannya berapa.

12. Apakah Bapak mempersiapkan data/informasi tersebut sendiri?

Jawab : tidak

### IV. Sumber Informasi (Sources of informations)

11. Dalam mencari informasi tentang sistem pensiun sumber informasi apa yang bapak pilih?

Jawab : dari dana Pensiun dan dari teman-teman yang sudah pensiun.

12. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : anggaran yang didapat setelah pensiun adalah 75% dari gaji aktif (PPMP), dan usia pensiun PTKS adalah 56 tahun, dahulu ada MPP namun sekarang sudah tidak ada lagi.

#### **V. Awareness of information**

1. apa alasan bapak memilih sumber informasi tersebut?

Jawab : karena ada dana pensiun yang memberikan presentasi kepada unit kerja, selain itu teman-teman pensiun kan sudah mengalami jadi lebih baik bertanya pada yang sudah mengalami saja.

#### **VI. Feedback**

11. Pernahkah bapak merasa hasil pencarian tersebut tidak memuaskan?

Jawab : tidak

12. Kalau Ya, apakah akan mencari sumber yang sama dan cara yang sama?

Jawab :

#### **VII. Apa Harapan anda dalam sistem pensiun?**

Jawaban :

Kalau bisa anggaran dari 75% yang kita dapatkan itu di perbesar menjadi 100% karena jauh sekali perbedaannya dengan gaji yang di dapat perbulan sebelumnya. Selain itu persiapan penjelasan pensiunan harus di jelaskan secepat mungkin, untuk program kewirausahaan sebaiknya diperuntukan kepada semua karyawan secara merata.

**9. Hasil Wawancara Dengan Sumber Informasi yaitu pihak HCT&EC  
(Human Capital Training and Educations Center)**

Hari : Rabu, 23 Juni  
2010  
Jam : 09.45 WIB  
Tempat : Gedung

Pusdiklat

1. Nama : Suwiro
2. alamat : Komplek Cita Gading Blok E1 No. 7 Serang
2. Jabatan/ Bagian : Planner & Evaluator
3. Tugas : Membuat program pelatihan yang akan dilaksanakan oleh PTKS dalam kurun waktu 1 tahun dan kemudian memngevaluasinya.

4. Bagaimana anda mendistribusikan informasi kepada pihak internal perusahaan (karyawan) mengenai sistem pensiun khususnya dalam program kewirausahaan?

Jawab : dari pihak HCT&EC untuk informasi pensiun itu hanya mengenai program-program PTKS sebelum pensiun yaitu program kewirausahaan Purnabakti, dimana program-program kewirausahaan yang ditawarkan antara lain yaitu Agrobisnis (pertanian, perikanan dan perkebunan),Teknikal (Bengkel automotif, bengkel mesin industri, bengkel las), Produksi (Konveksi, Industri Makanan, Industri Kerajinan, Industri Hilir Produksi Baja), Perdagangan (Mini market, Kerajinan, Pertokoan, suplyer, Kos-kosan) dan Keahlian Khusus (Instruktur Teknik,Instruktur Manajemen). Cara mendistribusikan informasinya yaitu dengan memberikan surat penawaran atau kuisiонер kepada karyawan melalui unit kerjanya masing-masing agar mereka mengisi data dan memilih salah satu pogramnya.dan diberiakannya minimal tiga tahun sebelum pensiun tentunya program ini diberikan pada semua level.tetapi untuk kuisiонер ini baru dimulai pada tahun 2010 terakhir ini. Dan list

data-data karyawan yang akan pensiun didapatkan dari Pihak HCI&A (personalia).

5. Melalui media apa saja anda mendistribusikan informasi tersebut, sebutkan?

Jawab : melalui surat-surat saja.

6. HCI&ET itu sendiri mendapatkan sumber informasi pensiun dari mana saja?

Jawab : dari divisi HCI&A (personalia)

7. Menurut anda cara menyampaikan informasi tersebut, yang paling efektif yang mana?

Jawab : ya dengan surat itu, karena surat sudah pasti dibaca oleh karyawan.

8. Menurut anda apakah informasi itu tersampaikan menyeluruh kepada karyawan?

Jawab :iya

9. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : sistem pensiun PTKS mengikuti sistem yang diberikan oleh pemerintah jadi prosedur yang ada ya dari pemerintah.

10. Apakah anda tahu bagaimana pola aliran informasi PTKS dalam hal informasi tentang pensiun?

Jawab : dari pihak personalia-pusdiklat-Unit kerja-Karyawan, untuk program kewirausahaan saja.

**10. Hasil Wawancara Dengan sumber Informasi yaitu pihak SKKS (Serikat Kerja Krakatau Steel)**

Hari : Rabu, 23 Juni  
2010  
Jam : 17.10  
Tempat : Gedung

**SKKS**

1. Nama : Darpono (Pak'De)
2. alamat : Komplek PCI, C 92 No. 17
2. Jabatan/ Bagian : Departemen kesejahteraan (SKKS)
3. Tugas : Mengawasi dan mengusahakan kesejahteraan karyawan.
4. Bagaimana anda mendistribusikan informasi kepada pihak internal perusahaan (karyawan) mengenai sistem pensiun?

Jawab : Pensiun itu sesuatu yang masih nanti. Rata-rata karyawan yang berusia 45-50 tahun kadang- kadang belum memikirkan masalah pensiun, akhirnya ketika mereka memasuki usia pensiun mereka baru mencari-cari informasi artinya bukan kesalahan orang yang memberikan informasi. Di sini ada 30 unit kerja yang tersebar, dan cara kita adalah dengan memberikan sosialisasi kepada setiap unit-unit (yang di dalamnya tentu karyawan) tersebut, ada beberapa unit yang menawarkan/meminta sendiri ada juga yang tidak meminta. Karena pada dasarnya ada yang peduli dan ada juga yang tidak peduli. Itupun terkadang karyawannya dalam jangka waktu 1 atau 2 bulan sudah lupa lagi.

5. Melalui media apa saja anda mendistribusikan informasi tersebut, sebutkan?

Jawab : Melalui Bulletin Purnakarya di dalam majalah KSG itu pun sumbernya dari dana pensiun, dan hanya orang-orang yang sudah pensiun saja yang di beritakan di kolom terakhir.

6. SKKS itu sendiri mendapatkan sumber informasi pensiun dari mana saja?

Jawab : dari Dana pensiun. Karena mitra SKKS itu sendiri menyebar luar di beberapa unit, dan SKKS berhak untuk mengetahui kepentingan pensiun

sampai detail. Dan Di Dana Pensiun itu juga ada perwakilan SKKS yang bertugas untuk mengawasi. Pengawas SKKS memberikan informasi setiap 3 bulan sekali kepada SKKS. Selain itu pihak SKKS itu sendiri melalui perwakilannya sering mengikuti rapat-rapat dengan direksi jadi setiap perubahan sistem/ informasi apapun maka SKKS bisa segera mengetahui dan menyebarkan kepada karyawan. Termasuk informasi mengenai sistem pensiun itu sendiri didapatkan dari perunit, karena di setiap Unit terdapat perwakilan SKKS. Apalagi mengingat anggota SKKS itu sendiri adalah 99% dari Karyawan PTKS.

7. Menurut anda cara menyampaikan informasi tersebut, yang paling efektif yang mana?

Jawab : Ya seperti cara kita, karena itu akan tersebar merata kepada setiap karyawan.

8. Menurut anda apakah informasi itu tersampaikan menyeluruh kepada karyawan?

Jawab : Iya.

9. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : Batas maksimal dana yang diberikan PTKS adalah 75%, mendekati batas maksimal 80% perusahaan BUMN terbesar. Dengan syarat masa kerja usia normal 30 tahun. Selain itu sekarang sudah tidak ada MPP (Masa Persiapan Pensiun), jadi karyawan seperti sebuah mesin saja ketika ditekan off maka berhenti, rasanya kurang manusiawi saja tidak diberikan waktu istirahat sebelum usia pensiun. Dan usia pensiun pada karyawan PTKS itu sendiri berusia 56 tahun.

Seharusnya sistem pensiun dan informasi mengenai pensiun di simpan di satu pintu saja, jadi ketika karyawan mencari informasi pensiun maka mereka tahu pihak mana yang dicari. Selain itu informasi tidak simpang siur.

Kemudian program kewirausahaan sebelum pensiun sebaiknya dikelompokkan agar terfokus dan tepat sasaran serta merata.

10. Apakah anda tahu bagaimana pola aliran informasi PTKS?



Jawab : Ya, dari pihak top Manajemen ke perdivisi kemudian kepada unit dan dari unit kepada karyawan.

Top Manajemen-Divisi disini juga ada perwakilan SKKS-Unit-Karyawan

11. Bagaimana sebenarnya SKKS situ sendiri?

Jawab : SKKS merupakan program kemitraan, ketika memberikan tuntutan selalu memberikan solusinya juga. Mempunyai akses data yang luar biasa dari level bawah sampai top management sama halnya dengannya keanggotaanya. Biasanya karyawan selalu mempercayai informasi yang berasal dari SKKS, karena pimpinan dilapanganpun pasti bertanya kepada SKKS.

Selain itu keanggotaan SKKs melalui sistem member, iuran anggota perbulan adalah Rp. 2.000,- dari mulai tahun 2005 samapai sekarang sebelumnya Rp. 1.000,-. Dan hasil pembangian uang kas yaitu 60:40, 60 untuk SKKS dan 40 untuk perusahaan. Kemudian dana yang masuk ke SKK situ sendiri berasal dari ProKesKer melalui pemotongan atas indisiplinan karyawan. Untuk menjadi member SKKS harus dikitsertakan training untuk diberikan wawasan dan dibangun pengetahuan serta pemahaman tentang suatu sistem dan kesejahteraan.

## **11. Hasil Wawancara Dengan Muhammad Toha Humas PT. Krakatau Steel (Persero)**

1. Nama : Muhammad Toha
2. Bagian/Unit Kerja : Divisi Protocolaire & Intern Comm
3. Golongan : C
4. Tujuan bekerja : untuk mencari nafkah demi menghidupi keluarga layaknya seorang manusia yang beriman dalam rangka menjalankan sebagai khalifah di muka bumi, dalam rangka meneruskan keturunan,dalam rangka ibadah. Secara duniawi mencari nafkah untuk makan minum dan sebagainya.

5. Bagaimana Posisi humas dalam penyebaran informasi mengenai system pensiun?

Jawab : Humas itu salah satu organisasi yg berfungsi menjabarkan solusi dan kebijakan dari top management kepada karyawannya,dan itu mesti dsampaikan dengan baik, kegiatan perusahaan yg penting disampaikan melalui media internal antara lain majalah KSG,central speaker, upacara 17an., surat edaran,papan pengumuman di setiap divisi. Data2nya diambil dari pihak personalia karena pihak mereka yang tahu dan mengirimkannya kepada kita dan kita mempublikasikan melalui media majalah ksg tersebut, tetapi kecenderungannya hanya informasi tersebut.

Namun pihak humas sendiri mempunyai planning untuk system yang baru,yaitu siskom internal. Artinya papan pengumuman per divisi di handle semua oleh humas.

Sehingga tidak ada informasi kadaluarsa yang masih terpajang.

6. Alur : personalia-humas-media-unit kerja-karyawan yg mau pensiun

7. Apa yang bapak ketahui tentang system pension ptks?

Jawab : yang mengurus pensiunan adalah dana pensiun ptks,sekarang sistemnya umur 56 langsung dipensiunkan tidak ada lagi MPP (masa persiapan pension yaitu 55) selain itu sebelum pension para calon pensiunan diberi program pelatihan kewirausahaan biasanya dilaksanakan 2-3 thun sblm pension yang berlokasi di luar kota, yaitu di lembang biasanya yang dikoordinir oleh pihak pusdiklat untuk

pelaksanaan program kewirausahaan.Pak tohamencari informasi system pension KS ke psudiklat juga,teteapi data jatuh tempo pension ada di personalia.

8. Menurut bapak, yang paling efektif media apa ?

Jawab : Menurut pak toha,yang paling efektif adalah majalah KSG karena bisa dibaca kapan saja dan berulang-ulang serta sebagai media yang bisa disimpan.

## 12. Hasil Wawancara Dengan pihak DPKS (Dana Pensiun Krakatau Steel)

Hari : Rabu, 23 Juni  
2010  
Jam : 11.00 WIB  
Tempat : Gedung

### DPKS

1. Nama : Masri
2. alamat :
2. Jabatan/ Bagian : Bagian Peserta (Dana Pensiun)
3. Tugas : Mengurusi Berkas-berkas pensiun.
4. Bagaimana anda mendistribusikan informasi kepada pihak internal perusahaan (karyawan) mengenai sistem pensiun?

Jawab : ada dua cara, pertama terkadang pihak dana pensiun diundang datang oleh unit-unit kerja untuk menerangkan prosedur pensiun dan apa saja yang mesti dipersiapkan. Selain itu ada juga yang datang langsung untuk bertanya. Biasanya 1 bulan pensiun kita diundang untuk memberikan pengetahuan dan ketentuan tentang pensiun di pusdiklat. Kemudian kita juga bekerja sama dengan pihak humas untuk menyebarkan orang-orang yang sudah pensiun melalui majalah KSG. Sekarang juga dalam perencanaan peluncuran website tentang dana pensiun, agar memudahkan karyawan mengakses data.

5. Melalui media apa saja anda mendistribusikan informasi tersebut, sebutkan?

Jawab : langsung datang, Majalah KSG dan website (masih proses)

6. Dana Pensiun itu sendiri mendapatkan sumber informasi pensiun dari mana saja?

Jawab : dari pihak Personalia (HCI&A)

7. Menurut anda cara menyampaikan informasi tersebut, yang paling efektif yang mana?

Jawab : melalui internet, majalah dan secara langsung.

8. Menurut anda apakah informasi itu tersampaikan menyeluruh kepada karyawan?

Jawab :iya

9. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab :

10. Apakah anda tahu bagaimana pola aliran informasi PTKS?

Jawab : Pensiun itu terdiri dari beberpa jenis ada Nirmal, Cepat, cacat, Janda dan anak. Untuk janda diberikan 60% dari yang didapatkan suami, dan jika diturunkan kepada anak maka 100% dari prnsoiunan janda.

**13. Hasil Wawancara Dengan Sumber informasi yaitu pihak HCI&A  
(Human Capital Integrations and Administrations)**

Hari : Kamis, 24  
Juni 2010  
Jam : 10.20 WIB  
Tempat : Gedung ADB

1. Nama : Rustono
2. alamat :
2. Jabatan/ Bagian : Human Capital Administrations Welfare
3. Tugas : Membuat kearsipan dokumen, promosi mutasi dan seluruh data mengenai karyawan.
4. Bagaimana anda mendistribusikan informasi kepada pihak internal perusahaan (karyawan) mengenai sistem pensiun?

Jawab : dua bulan sebelum menurunkan data dari SAP pensiunan, mengirim surat melalui unit kerja masing-masing kepada karyawan. Agar para calon pensiunan melengkapi data-data yang diperlukan seperti surat nikah, akte kelahiran semua anak, dan lain-lain. Kemudian satu bulan kemudian menurunkan SK Pensiun dan karyawan diundang dan di beri Sk Pensiun oleh Direksi SDM&Umum.

Selain itu tidak sedikit pula ada karyawan yang datang langsung ke Divisi HCI&A ini untuk mengetahui hak-haknya setelah pensiun dan data-data apa saja yang mesti dipersiapkan walaupun sebelumnya sudah diinformasikan, namun ada beberapa yang belum mengerti bahkan sudah lupa.

5. Melalui media apa saja anda mendistribusikan informasi tersebut, sebutkan?

Jawab : Melalui Majalah KSG (Karyawan yang sudah mendapatkan SK Pensiun) kepada pihak Humas (Human Protociliere Internal communications)

6. Personalia itu sendiri mendapatkan sumber informasi pensiun dari mana saja?

Jawab : Ya dari awal memang Informasinya yang memegang adalah pihak HCI&A.karena di divisi ini mempunyai Informasi yang lengkap mengenai data-data karyawan.

7. Menurut anda cara menyampaikan informasi tersebut, yang paling efektif yang mana?

Jawab : ya cara surat menurut tadi seperti yang dilakukan divisi HCI&A, karena kalau melalui internet belum tentu semua karyawan dapat mengakses internet. Begitupun dengan majalah.

8. Menurut anda apakah informasi itu tersampaikan menyeluruh kepada karyawan?

Jawab :iya

9. Apa yang anda ketahui tentang sistem pensiun di PTKS?

Jawab : karyawan yang pensiun akan mendapatkan hak-hak nya seperti UPMK (Upaya Penghargaan Masa Kerja), UTKK (Upaya Tunjangan Kesejahteraan Karyawan), PPIP (Program Pensiun Iuran Pasti), Jamsostek, dan Jaminan Kesehatan yang disampaikan Bapelkes. Pensiun PTKS tidak ada MPP lagi, melainkan ketika memasuki usia pensiun yaitu 56 tahun maka karyawan berhenti bekerja.

10. Apakah anda tahu bagaimana pola aliran informasi PTKS?

Jawab : dari HCI&A-Unit-Karyawan. Dan karyawan kembali lagi ke HCI&A untuk memberikan data-data. Dan ketika pensiun maka urusan mereka adalah dengan Dana Pensiun Krakatau Steel (DPKS).

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

---

### **DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Lilis Nurlailah  
Nama Panggilan : Lilis  
Tempat/Tanggal Lahir : Pandeglang, 14 Oktober 1988  
Alamat : Jl. Raya Labuan km 17 Kp. Warga Mulya Kec.  
Saketi Kab. Pandeglang Propinsi Banten  
42273  
Nomor Hp : Mobile **081807262979**  
Last GPA : 3.64 (Scale 4)  
Agama : Islam  
Hobby : Public Speaking, Reading and Traveling

### **FORMAL EDUCATION BACKGROUND**

2006-2010 State University of Sultan Ageng Tirtayasa-in Serang-Banten  
Majoring Communication Science, Public Relation  
Concentration  
2003-2006 State Senior High School, SMAN 10 Pandeglang-Banten.  
2000-2003 State Junior High School, SMPN 1 Menes-Pandeglang Banten  
1994-2000 State Elementary School in Saketi-Banten

Table Manner Training (with certificate) from Krakatau Hotel on June 2009

### **JOB EXPERIENCES**

Job Training in Krakatau Steel from September 1 2009 to October 16 2009  
in public relation division.





**Universitas Sultan Ageng Tirtayasa**  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**KARTU RENCANA STUDI**  
Semester: Genap 2009 / 2010

Nama : LILIS NURLAILAH  
NIM : 6662061628  
Program Studi : ILMU KOMUNIKASI S1 - Reguler  
Dosen PA :

No.	Kelas	Matakuliah		SKS	Ke	Jadwal					
		Kode	Nama			Sn	Sl	Rb	Km	Jm	Sb
1	IKH613-HUMAS	IKH613	SKRIPSI (HUMAS)	6	1						
<b>Total :</b>				<b>6</b>							

IP Semester Lalu : 4.00  
Max Sks : 24

Mengetahui  
a.n. Dosen PA

Serang, 18 Februari 2010  
Mahasiswa

LILIS NURLAILAH



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
Program Studi : 1. ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
2. ILMU KOMUNIKASI

Jalan Raya Jakarta KM. 4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. (0254) 281254 - 283073 Pakupotan Serang.

No. : 251/H.43.VI.2/PP/2010 30 Maret 2010  
Lamp. : -  
Perihal : Permohonan Ijin Pra Riset / Riset

Yth,  
PT. Krakatau Steel ( Persero )  
di-  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP Untirta, kami bermaksud mengutus mahasiswa atas nama :

Nama : Lilis Nurlailah  
NIM : 061628  
Prodi : Ilmu Komunikasi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Contact Person : -

yang bersangkutan mohon diberi ijin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi /Bidang yang bapak pimpin.

Kegiatan ini dilaksanakan oleh mahasiswa tersebut di atas dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

**"Pola Pencarian Informasi Karyawan PT. Krakatau Steel ( Persero ) dalam Sistem Pensiun "**

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, kami mengucapkan terima kasih.



Program Studi Ilmu Komunikasi

Ketua,

Deviani Setyorini, S.Sos., MCMS.

NIP. 1978081 52003 122002

**DAFTAR PROPOSAL SEMINAR  
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI REGULER  
SEMESTER GENAP 2009/2010**

No	Nama Mahasiswa	NIM	Judul Proposal	Dosen Pembimbing
1	Iris Hikmah Aulia	61570	Strategi Komunikasi Community Development PT Indrawati Power UBP Saralena	1. Deviani S, S.Sos, MCMIS 2. Andin Nesia, S.IK
2	Tustawaty Nursarah	61561	Kegiatan Pengelolaan Opini Publik di Metro TV	1. Deviani S, S.Sos, MCMIS 2. Irfi Nursh, S.Ip
3	Sukhestiwening Palwa	61569	Pengaruh Tabloid Media Dapenban terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Peserta Dana Penduk Perlebunan	1. Rahmi Winangili, Dra, M.Si 2. Uliviana Restu H, S.Sos
4	Amanda Sylvia Ritzy	61591	Analisis SWOT Audience Service PR & Publicity Metro TV	1. Naniek Afrilla F, S.Sos, M.Si 2. Uliviana Restu H, S.Sos
5	Dwi Imawati	61617	Strategi Komunikasi Budaya Perusahaan	1. Naniek Afrilla F, S.Sos, M.Si 2. Uliviana Restu H, S.Sos
6	Shitta Afrinadia	61615	Strategi Marketing Public Relations PT Garuda Indonesia dim Meringkatkan loyalitas pelanggan	1. Naniek Afrilla F, S.Sos, M.Si 2. Andin Nesia, S.IK
7	Jeffry Emil Setyadi	61605	Strategi Marketing Public Relations PT Telkom Divisi Regional II Jabodetabek	1. Naniek Afrilla F, S.Sos, M.Si 2. Andin Nesia, S.IK
8	Nurrita Dewi	61565	Pengaruh Majalah Indonesia Power dalam meringkatkan Motivasi Kerja Karyawan	1. Naniek Afrilla F, S.Sos, M.Si 2. Uliviana Restu H, S.Sos
9	Apt Dermiska K	61621	Strategi Marketing Public Relations Perum Pegadalan	1. Naniek Afrilla F, S.Sos, M.Si 2. Uliviana Restu H, S.Sos
10	Nesyiatul Eisyiah	61577	Pengelolaan Opini Publik di PT PLN (Persero)	1. Deviani S, S.Sos, MCMIS 2. Uliviana Restu H, S.Sos
11	Romadhani Mardhatillah	61563	Kegiatan Press Relations Humas Polda Banten	1. Deviani S, S.Sos, MCMIS 2. Ni : a Yuliana, S.Sos
12	Oktarina Tri M	61602	Kegiatan Press Relations Bagian Humas dan Protokol Pemerintah Kota Tangerang	1. Deviani S, S.Sos, MCMIS 2. Ni : a Yuliana, S.Sos
13	Dian Nesiida	61637	Pengaruh Kegiatan Human Relations terhadap Sikap Postif karyawan di PT KS	1. Rahmi Winangili, Dra, M.Si 2. Andin Nesia, S.IK
14	Sefty Aryani Puspitasari	61636	Pengaruh Ilmu Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Peruri	1. DR. A. Shabudin, M.Si 2. Iman Makhroman, S.Sos
15	Uce Latifah	61624	Pengaruh Kegiatan Protokol terhadap Citra PT Angkasa Pura II	1. DR. A. Shabudin, M.Si 2. Iman Makhroman, S.Sos
16	Febriyani Nurul Khotimah	61582	Hubungan antara Penyajian Harian Warta Kota dan Minat Membaca	1. DR. A. Shabudin, M.Si 2. Irfi Nursh, S.Ip

17	Lilis Nurtailah	61528	Pengaruh Kegiatan Presentasi Bisnis PR terhadap Citra PT KS	1. DR. A. Sihabudin, M.Si 2. Iman Mukhroman, S.Sos
18	Reni Tri Arini	61580	Hubungan antara Daya Tarik Iklan XL dengan Misi Membel	1. M. Jalil, S.Sos, M.Pd 2. R. Nia Karla, S.jp, M.Si
19	Erik Ramdhani	61615	Strategi Marketing Public Relations Batavia Air	1. Nurik Ahilla F, S.Sos, M.Si 2. Andin Nesia, S.IK
20	Prasetyo Prayogo	61596	Analisis persepsi Karyawan di lapangan Karyo	1. Irfi Dimiyati, S.Ikon 2. Ihsan Ahmad, S.jp
21	Erika Felga Farendhika	61612	Kebijakan Retailer dalam menentukan Berita Utama	1. Irfi Dimiyati, S.Ikon 2. Ihsan Ahmad, S.jp
22	Fadhlan Ashari Rusdi	61522	Opini Mahasiswa tentang Flouting Text	1. M. Jalil, S.Sos, M.Pd 2. Yearry Panji S, S.Sos, M.Si
23	Martza Umil	61576	Pengaruh Rubrik Majalah KS Group terhadap Motensi kerja karyawan PT KS	1. Rahmi Winangsh, Dra, M.Si 2. R. Nia Karla, S.jp, M.Si
24	Azwar Yusuf	61629	Pengaruh Pembertaraan Reportase Investigasi TransTV terhadap sikap masyarakat Jakarta	1. Ihsan Ahmad, S.jp 2. Teguh Iman P, M.Si
25	Rizky Setiani P.	61584	Strategi Humas PT. Sidomuncul dalam Mengelola CSR	1. Iman Mukhroman, S.Sos 2. Deviani S, S.Sos, MCOMS
26	Emi Kurniali	61603	Penerapan Kode Etik Jurnalistik dalam Meliput Peristiwa (Wartawan TV One)	1. Yearry Panji, S.Sos, M.Si 2. Irfi Nurulh, S.jp
27	Adhitya Angga P	61589	Kegiatan Sosialisasi Pendidikan Kab. Serang 2010	1. Ihsan Ahmad, S.jp 2. Teguh Iman P, M.Si
28	Dadan Sumarna	61601	Gaya Penulisan Berita Pemukada Kab. Serang (Analisis Isi Baraya Pott)	1. Ihsan Ahmad, S.jp 2. Teguh Iman P, M.Si
29	Yoni Farli	61600	Kebijakan Retailer dalam Menentukan Fotojurnalistik Halaman Pertama Harian Kompas	1. Yearry Panji S, S.Sos, M.Si 2. Teguh Iman P, M.Si
30	Rully prima	61608	Pengaruh Pelayanan Humas Dasa Perhubungan the Citra Positif Perusahaan	1. Iman Mukhroman, S.Sos 2. R. Nia Karla, S.jp, M.Si
31	Novi Ahrlyanti	61588	Pengaruh Iklan Visit Indonesia Year 2009 dalam Penyalbaran Opini Wisatawan Mancanegara the Indonesia	1. M. Jalil, S.Sos, M.Pd 2. R. Nia Karla, S.jp, M.Si
32	Aulia Rachman	61598	Pengaruh kegiatan Humas Relation the peningkatan efektivitas kerja pegawai PT PLN APJ Banten Utara	1. Rahmi Winangsh, Dra, M.Si 2. Ulfiana Restu H, S.Sos
33	Gaburwe Koparan	61606	Pengaruh acara Portal Indonesia Star Radio FM Tangerang Uaf Misiat Renaja Mendengarkan Radio	1. M. Jalil, S.Sos, M.Pd 2. Teguh Iman P, M.Si
34	Mulia Astuta Seri	61594	Pengaruh Komunikasi Internal the Motensi Karyawan (Studi Kasus PLN APJ Banten Utara)	1. DR. A. Sihabudin, M.Si 2. Teguh Iman P, M.Si
35	Vanny Septiani	61570	Strategi Marketing PR Hotel Purnama Krakatau	1. DR. A. Sihabudin, M.Si 2. R. Nia Karla, S.jp, M.Si



36	Widewati Wulansari	61578	Pengaruh Komunikasi Interpersonal thd Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata & Kebudayaan Kab. Serang	1. DR. A.Shabudin, M.Si 2. R Nia Karia, S.Ip, M.Si
37	Fitra Ardiantoro	61634	Analisis Framing Berita Headline Lampung Post (edisi Januari 2010)	1. Iki Dimiyati, S.Ikom 2. Teguh Iman P, M.Si
38	Lia Susanti	61574	Strategi manajemen Humas Dinas pendidikan Kota Cilegon dalam Mempublikasikan Program Sekolah Gratis	1. DR. A.Shabudin, M.Si 2. Nurtailah, M.Si, S.Sos, M.Si
39	Arfindy Sri Nur	61586	Pengaruh Strategi Marketing PR thd Kepuasan Pelanggan Hotel Horizon Bekasi	1. DR. A.Shabudin, M.Si 2. Nina Yuliana, S.Sos
40	Dian Wahyu	61572	Pengaruh Terpaan Iklan IM3 terhadap Mirat Membeli	1. M. Jait, S.Sos, M.Pd 2. Deviani S, S.Sos, MCMS
41	Megawati	61609	Kejelasan Redaksi Hartan Media Indonesia dalam Menentukan isi Berita Olahraga	1. Yenny Parji S, S.Sos, M.Si 2. Mia Dwiana, S.Sos
42	Winda Aulia Rachmah	61618	Pengaruh Pembertaan Patroli Indostar terhadap Sikap Peminta	1. Yenny Parji S, S.Sos, M.Si 2. Teguh Iman P, M.Si
43	Zulfahmi	61590	Kegiatan Peris Relaksi di Pusat Informasi dan Humas Kementerian Kominfo	1. DR. A.Shabudin, M.Si 2. Deviani S, S.Sos, MCMS
44	Muhammad Faizal S	50121	Efektivitas Media Internal stg Media Sosialisasi Budaya Perusahaan PT Krakatau Steel	1. R Nia Karia, S.Ip, M.Si 2. Iki Nursh, S.Ip

Serang, 8 Maret 2010  
Ka. Prodi Ilmu Komunikasi

*Deviani S*  
Deviani Setyorini, S.Sos., MCMS  
NP. 18780815/0031122002

**DAFTAR MENGHADIRI SIDANG OUT LINE DAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
SEMESTER GENAP 2010**

NAMA MAHASISWA : LILIS NURLAILAH  
 NIM : 061628  
 KONSENTRASI : ILMU HUMAS

NO	TANGGAL SIDANG	NAMA PESERTA	JUDUL	TTO KETUA SIDANG
1	10-03-2010	Mita Octaviani	Strategi Humas PT. SIEC dalam Bay Citra Lingkungan bialang Kesehatan	[Signature]
2	10-03-2010	Lidya Magdalena T	Pengaruh Kop-Community Development terhadap PT. Charter Anti Narkoba Citta Keselamatan	[Signature]
3	10-03-2010	Venny Oktavia	Strategi MPF Bank Jabar Banten dan permasalahn sahh memperhatikan lingkungan bank kota Galt	[Signature]
4	17-03-2010	A. Rumiastha Amal	Kepesertaan bentuk organisasi pada silur bantu kompas.com (sidang outline)	[Signature]
5	31-03-2010	Sofiah	* kegiatan fms relational * nomor DPRD provinsi Banten pada tahun 2008 (sidang skripsi)	
6	31-03-2010	Lita Amalia	Pengaruh Program stank & slantent di bank pas tan terhadap pelayanan slantent kota Serang	[Signature]
7	31-03-2010	Ratu Nina Mayasapha	Tanggapn Perindag kalangan agama terhadap Program siaran - epiteri - di PT Radio Dharma Serang (and fm) di kota Serang provinsi Banten	[Signature]

Mengetahui,  
 Ketua  
 Program Studi Ilmu Komunikasi

Deviani Setyorini, S.Sos., M.CMS.  
 NIP. 197808152003122002



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
Program Studi : 1. ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
2. ILMU KOMUNIKASI

Jalan Raya Jakarta KM. 4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. (0254) 281254 - 283073 Pakupatan Serang

---

**SURAT TUGAS**

No. 226/H.2.VL2/PP/2010

Berkenaan dengan mata kuliah seminar yang harus ditempuh mahasiswa sebagai persyaratan menempuh mata kuliah skripsi dan mendapatkan dosen pembimbing skripsi, maka demi kelancaran pelaksanaan program ini kami menugaskan Bapak/Ibu menjadi **Dosen Pembimbing Skripsi** mahasiswa, sesuai daftar penunjukan terlampir.

Surat tugas ini diharuskan dibawa oleh mahasiswa sebagai bukti dimulainya proses bimbingan skripsi didampingi copy disposisi seminar, dan akan diubah menjadi **Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi** pada waktu yang telah ditentukan.

Demikian, atas perhatian dan kerja samanya kami sampaikan terima kasih.

Serang, 8 Maret 2010  
Ka. Prodi Ilmu Komunikasi



*Deviani Setyorini*  
Deviani Setyorini, S.Sos., MCMS  
NIP. 197808152003122002



**PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO)**

Kantor Jakarta : Wisma Baja Jl. Gatot Subroto Kav. 54 PO. Box 1174  
Jakarta 12950 - Indonesia  
Phones : (62-21) 5201604, 5201612, 5204003, 5204131, 5200892  
5221255. Fax : (62-21) 5200892, 5200893  
Kantor Cilegon : Jl. Industri No. 5 PO. Box. 14 Cilegon 42435 - Indonesia  
Phones : (62-254) 391993, 372110, 371149, 395176, 395177  
372000, 371111. Fax : (62-254) 371118, 392163, 395176



Certificate No. 10932671



Certificate No. CH97/2022

Cilegon, 24 Mei 2010

No. : 769 /DL.02.01/ TA / V / 2010  
Lampiran : 1 berkas  
Hal : Penelitian Tugas Akhir

Kepada Yth.  
Manager HCI & Administration  
PT. KRAKATAU STEEL  
Di Cilegon

Dengan hormat,

Dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu dapat memberikan bimbingan kegiatan penelitian sebagai bahan penyusunan Tugas Akhir untuk Mahasiswa/i tersebut di bawah ini :

No	Nama Mahasiswa/i	NIM	Perg. Tinggi/Prog. Studi	Waktu pelaksanaan
1	Lilis Nurlailah	061628	Universitas Tirtayasa Ilmu Komunikasi	19 Mei sd 19 Juni 2010

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Human Capital Training  
& Education Center

Didik Sugeng K  
Manager

CC : I. Arsip





**PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO)**

Kantor Jakarta : Wisma Baja Jl. Gatot Subroto Kav. 54 PO. Box 1174  
 Jakarta 12950 - Indonesia  
 Phones : (02-21) 5201604, 5201612, 5204003, 5204121, 5200892  
 5221255, Fax : (02-21) 5200802, 5200893  
 Kantor Cilegon : Jl. Industri No. 5 PO. Box. 14 Cilegon 42435 - Indonesia  
 Phones : (02-254) 391893, 372110, 371149, 395176, 395177  
 372000, 371111, Fax : (02-254) 371118, 362163, 395178



Certificate No. 10032671



Certificate No. CH972022

Cilegon, Mei 2010

No. :  
 Lampiran : 1 berkas  
 Hal : *Penelitian Tugas Akhir*

Kepada Yth.  
**Manager Human Capital Training & Education Centre**  
 PT. Krakatau Steel  
 Di Cilegon

Dengan hormat,

Menanggapi surat saudara perihal permohonan melakukan penelitian atas nama :

No	Nama Mahasiswa/i	NIM	Perg. Tinggi/Prog. Studi	Waktu pelaksanaan
1	Lilis Nurlailah ✓	061628	Universitas Tirtayasa Ilmu Komunikasi	19 Mei sd 19 Juni 2010 ✓

maka dengan ini kami \*) ~~setuju/tidak setuju~~ menerimanya melakukan Penelitian sebagai bahan penyusunan Tugas Akhir.  
 Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

\*coret yang tidak perlu  
 nama pembimbing ditempat

*[Signature]*  
 HARYONO  
 NIK. 3328

Menyetujui/~~tidak setuju~~ \*)  
 Manager HCI & Administration

*[Signature]*  
 SURIAJI ACIF

Koordinator Pelatihan setempat

*[Signature]*  
 M. ARIEF CHANAFIE  
 NIK. 4295

Mengetahui:  
 Manager Keselamatan



*[Signature]*  
 ADANG SUTRISNA  
 Manager

FAKULTAS KOMUNIKASI			
Drs. Ahmad Sabudin, M.A.			
No	Hari, Tgl	Uraian/Catatan Pembimbing	Paraf Dosen
1.	Selasa, 09-09-2010	Disksu LBM	[Signature]
2.	Selasa, 16-09-2010	Disksu LBM	[Signature]
3.	Selasa, 30-09-2010	Disksu KT	[Signature]
4.	Rabu, 10-10-2010	Disksu Bab 1-3	[Signature]
5.	Kelu, 28-04-2010	ACC. Uraian Silabus online	[Signature]
6.	Selasa, 28-04-2010	Disksu Bab 4 / Logo LBM	[Signature]
7.	6/7-2010	Disksu Bab 4 & 5	[Signature]

Catatan: Jumlah tatap muka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 (tujuh) kali/total 14 (empat belas) kali

FAKULTAS KOMUNIKASI			
Iman Mustikawati, S.Si			
No	Hari, Tgl	Uraian/Catatan Pembimbing	Paraf Dosen
8.	Selasa, 13/07-2010	Disksu Bab 4 + Bahan Kajian Pola Komunikasi	[Signature]
	Kamis, 15/7-2010	ACC Sidang Sampul	[Signature]

Catatan: Jumlah tatap muka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 (tujuh) kali/total 14 (empat belas) kali

FAKULTAS KOMUNIKASI			
Iman Mustikawati, S.Si			
No	Hari, Tgl	Uraian/Catatan Pembimbing	Paraf Dosen
1.	Feb/14-04-2010	Disksu Bab 1-3	[Signature]
2.	Rabu/28-04-2010	ACC dan DT	[Signature]
3.	Selasa/22-12-2010	Disksu Pelomoran Wawancara	[Signature]
4.	Selasa/16-7-2010	Disksu Bab 4 (Hulu Perikanan)	[Signature]
5.	Kamis/15-07-2010	Disksu Bab 4-5 ACC Sidang Sampul	[Signature]

Catatan: Jumlah tatap muka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 (tujuh) kali/total 14 (empat belas) kali



**PT KRAKATAU STEEL (PERSERO)**

Cilegon, 09 Juni 2010

Nomor : DL.01.00/ 917 / VI / 2010.  
Lamp. : 1 (satu) lembar  
Perihal : **Pelatihan Kewirausahaan MPP**

Kepada Yth,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
PT Krakatau Steel  
Cilegon

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakan pelatihan Kewirausahaan MPP Gelombang ke II, maka bersama ini di sampaikan form data pribadi yang harus diisi oleh Bpk/Ibu dalam rangka untuk meningkatkan wawasan secara tepat guna di bidang yang diminati oleh Bpk/Ibu sesuai dengan bakat yang dimiliki.

Pemilihan bidang kewirausahaan yang diminati oleh Bpk/Ibu yaitu dengan memberi tanda *check list* (✓) pada Form Data Pribadi (Form terlampir).

Form Data Pribadi mohon di kirim kembali ke Planner & Evaluator Training Program Divisi HC Training & Education Center atau di fax ke 72337 paling lambat tanggal 28 Juni 2010.

Untuk konfirmasi dapat menghubungi Bpk Tony Yuliadi / Bpk. Suwiro Heriyanto di Telp. 72057 / 72061.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**DIVISI HCT & EDUCATION CENTRE**

  
**Didik Sugeng K**  
Manager

Tembusan :  
- Yth. GM Human Capital Planning & Development

Kepada Yth,

Planner & Evaluator Training Program  
 Divisi HC Training & Education Center (Pusdiklat)  
 PT. Krakatau Steel

**DATA PRIBADI**

Nama : \_\_\_\_\_

Tempat/tgl lahir : \_\_\_\_\_

NIK : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

Unit Kerja : \_\_\_\_\_

Tanggal Pensiun : \_\_\_\_\_

Telpon Kantor : \_\_\_\_\_

Alamat Rumah : \_\_\_\_\_

Telp: \_\_\_\_\_ HP: \_\_\_\_\_

**KEWIRAUSAHAAN YANG DIPILIH (Pilih salah satu):**

AGRO BISNIS	TEKNIKAL	PRODUKSI	PERDAGANGAN	KEAHLIAN KHUSUS
<input type="checkbox"/> Pertanian <input type="checkbox"/> Perikanan <input type="checkbox"/> Perkebunan	<input type="checkbox"/> Bengkel automotif <input type="checkbox"/> Bengkel Mesin Industri <input type="checkbox"/> Bengkel Las	<input type="checkbox"/> Konveksi <input type="checkbox"/> Industri Makanan <input type="checkbox"/> Industri Kerajinan <input type="checkbox"/> Industri Hilir Produksi Baja	<input type="checkbox"/> Mini Market <input type="checkbox"/> Kerajinan <input type="checkbox"/> Pertokoan <input type="checkbox"/> Suplyer <input type="checkbox"/> Kos-kosan	<input type="checkbox"/> Instruktur Teknik <input type="checkbox"/> Instruktur Manajemen

Cilegon,.....2011  
 Hormat saya,

\_\_\_\_\_



DATA OBSERVASI

No	Last name	Gender	Tg Lahir	Tgl Pensiun	Gol	Unit Kerja 1	Unit Kerja 2
1	ACEP SUHANDI	Male	16.07.1954	01.08.2010	D	Seksi Adm Teknik Pwt SSP-II	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
2	WALUYO SEJATI	Male	01.07.1954	01.08.2010	C	Divisi Pabrik Besi Spoons	Divisi Pabrik Besi Spoons
3	DUDUNG ABUL FATAH	Male	15.07.1954	01.08.2010	D	Divisi Pabrik Pengolahan BLP	Divisi Pabrik Pengolahan BLP
4	TERRY TAUFIEK	Male	27.07.1954	01.08.2010	D	Dinas Akuntansi B&P Prasarana & BK	Divisi Akuntansi Pabrik
5	WILSON SURYA	Male	06.07.1954	01.08.2010	F	Urusan Pengelolaan Billet Baja	Divisi Pabrik Billet Baja
6	JAMHARI WIDODO	Male	02.07.1954	01.08.2010	D	Dinas Faktur Produk Utama	Divisi Pajak, Asuransi & Faktur
7	MUCH YATIM BACHRI	Male	12.07.1954	01.08.2010	E	Seksi Perenc & Pengend Pwt PBS II	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
8	TATTO SUDARTO	Male	13.07.1954	01.08.2010	D	Dinas Cataloging	Divisi Cataloging & Sourcing Management
9	ADJUDIN	Female	26.07.1954	01.08.2010	E	Urusan Bengkel SL & HSPM	Divisi Pabrik Pengolahan BLP
10	SITI SUBANDIYAH	Female	26.07.1954	01.08.2010	E	Divisi Pabrik Batang Kawat	Divisi Pabrik Batang Kawat
11	WELMAN SIAHAAN	Male	15.07.1954	01.08.2010	B	Divisi Utility	Divisi Utility
12	DJAPITER TINAMBUNAN	Male	24.08.1954	01.09.2010	C	Divisi HC Training & Education Centre	Divisi HC Training & Education Centre
13	IJIHANA SAFARY	Male	07.08.1954	01.09.2010	D	Urusan Pwt Bengkel Mesin	Divisi Pwt Pabrik BLP & Batang Kawat
14	RASITUN	Male	16.08.1954	01.09.2010	D	Seksi Pwt Pabrik Kapur	Divisi Utility
15	UNDANG SUPRIYATNA	Male	26.08.1954	01.09.2010	F	Seksi Pwt Listrik BC & CFS	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
16	AGUS ROCHYADI	Male	31.08.1954	01.09.2010	C	Subdti Perencanaan Logistik	Subdti Perencanaan Logistik
17	ISHAK BIN NUNGCIK	Male	15.08.1954	01.09.2010	D	Seksi Bengkel	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
18	SUMANTO	Male	16.08.1954	01.09.2010	F	Seksi Perencanaan & Pengend Perbil I	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
19	FARIZAL	Male	16.08.1954	01.09.2010	D	Dinas Verifikasi Fisik Persed & BK	Divisi Pwt Lapangan & Perbengkelan
20	ABDUL AZIS KHOSWARA	Male	04.08.1954	01.09.2010	E	Divisi Pabrik Pengolahan BLD	Divisi Akuntansi Pabrik
21	YAYAN RUHYANA	Male	19.08.1954	01.10.2010	D	Dinas Perenc & Pengend SC-II	Divisi Perenc & Pengend Pwt & Suku Cad
22	SUHAYAT	Male	16.08.1954	01.10.2010	D	Dinas Project Planning	Divisi Project Development
23	SAFIUDIN	Male	02.09.1954	01.10.2010	E	Dinas Spare Part Warehouse	Divisi Warehousing Management
24	NUR ARIFIN	Male	12.09.1954	01.10.2010	A	Direktorat Utama	Direktorat Utama
25	SUPARMANTO	Male	10.10.1954	01.11.2010	E	Urusan Perencanaan & Pengendalian Order	Divisi Utility
26	SANDIN SITORUS	Male	21.10.1954	01.11.2010	D	Subdti Perencanaan Logistik	Subdti Perencanaan Logistik
27	SUMEDY ROWLY	Male	07.10.1954	01.11.2010	E	Urusan Pwlyap Material & Alat Operasi	Divisi Pabrik Billet Baja
28	SAMSUL HADI	Male	02.10.1954	01.11.2010	C	Divisi HC Training & Education Centre	Divisi HC Training & Education Centre
29	TATANG LUTHFI	Male	25.10.1954	01.11.2010	D	Dinas Pembayaran Import	Divisi Operasi Pendanaan
30	SOHIMAN	Male	16.10.1954	01.11.2010	D	Seksi Inspeksi Konstruksi & Mesin	Divisi Rekayasa Teknik
31	GATOT SUGIHO PAMBUDI	Male	14.10.1954	01.11.2010	B	Divisi Bapelkes	Divisi Bapelkes
32	SIGIT WAHYUDI	Male	18.10.1954	01.11.2010	E	Urusan Prepare & Assb Mekanik	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
33	SUHARSONO	Male	30.11.1954	01.12.2010	E	Seksi Perenc & Pengol Pwt BSP	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
34	UHA RUMADI	Male	07.11.1954	01.12.2010	D	Divisi Pabrik Besi Spoons	Divisi Pabrik Besi Spoons
35	RACHMAT DIKUSUMAH	Male	24.11.1954	01.12.2010	C	Dinas Kearsipan	Divisi General Affair
36	ROCHANI	Male	08.11.1954	01.12.2010	D	Dinas Pemadam Kebakaran	Divisi Security & Fire Management
37	MANGETAR LUMBAN RAJA	Male	02.11.1954	01.12.2010	D	Dinas Pengendalian Jaminan	Divisi Kredit & Peragihan
38	JOKO SANTOSO	Male	28.11.1954	01.12.2010	E	Urusan Pwt Mekanik Utility	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
39	KARIM SIAHAAN	Male	02.12.1954	01.01.2011	C	Divisi Pwt Lapangan & Perbengkelan	Divisi Pwt Lapangan & Perbengkelan
40	SONY HARSONO	Male	19.12.1954	01.01.2011	D	Divisi Pabrik Billet Baja	Divisi Pabrik Billet Baja
41	ISKANDAR MIRZA	Male	04.12.1954	01.01.2011	C	Divisi HC Training & Education Centre	Divisi HC Training & Education Centre
42	MAAS	Male	25.12.1954	01.01.2011	D	Dinas Pembelian SC II	Divisi Spare Part Procurement
43	YAYANG WAHYU SUMIARNA	Male	15.01.1955	01.02.2011	C	Dinas Pwt Pabrik Slab Baja I	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
44	SOFWAN	Male	31.01.1955	01.02.2011	E	Urusan Evaluasi Disassemb & Assemb	Divisi Utility
45	SUTORO	Male	30.01.1955	01.02.2011	D	Divisi HC Training & Education Centre	Divisi HC Training & Education Centre

DATA OBSERVASI

No	Last name	Gondor	Tg Lahir	Tgl.Pensiun	Gol	Unit Kerja 1	Unit Kerja 2
46	TRI SETYONO	Male	02.01.1955	01.02.2011	D	Dinas Cataloging	Unit Kerja 2 Divisi Cataloging & Sourcing Management
47	NARTO MULYONO	Male	25.01.1955	01.02.2011	F	Seksi Pwt Mekanik EAF & DDP	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
48	RAHMAT SURYANA	Male	14.02.1955	01.03.2011	D	Divisi Pwt Lapangan & Perengkelan	Divisi Pwt Lapangan & Perengkelan
49	YUMARNI	Female	09.02.1955	01.03.2011	E	Seksi Analis Spesial	Divisi Pendidikan Kualitas
50	DEDDY SUHARA	Male	12.02.1955	01.03.2011	E	Urusan Pwt Listrik MH	Divisi Pwt Pabrik Besi Spors
51	DJOKO WASKITO	Male	19.02.1955	01.03.2011	E	Seksi Strategi Operasi Pengolahan	Divisi Pabrik Pengolahan BLP
52	BAMBANG SRIYONO	Male	07.02.1955	01.03.2011	B	Divisi Rekayasa Teknik	Divisi Rekayasa Teknik
53	TARMIZI YUNIR	Male	15.03.1955	01.04.2011	D	Divisi Riset Pengemb Proses & Produk	Divisi Riset Pengemb Proses & Produk
54	ARIE POERNOMO	Male	07.03.1955	01.04.2011	D	Dinas Vendor Manajemen	Divisi Vendor & Import Management
55	MUJONO	Male	10.03.1955	01.04.2011	D	Dinas PKBL	Divisi Program Kemiraan & BILK
56	SUHARYOTO	Male	24.03.1955	01.04.2011	E	Subdit Produksi Pengolahan Besi & Baja	Subdit Produksi Pengolahan Besi & Baja
57	SYARIEF HIDAYAT	Male	28.03.1955	01.04.2011	C	Divisi Program Kemiraan & BILK	Divisi Program Kemiraan & BILK
58	ZARDANO	Male	08.03.1955	01.04.2011	F	Urusan Pwt Mekanik Utility	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
59	FAKRI FADILLAH	Male	19.04.1955	01.05.2011	D	Seksi Pwt Sipil	Divisi Utility
60	ENDANG RUHIAT	Male	10.04.1955	01.05.2011	C	Dinas Import Management	Divisi Vendor & Import Management
61	ENJAY HARSAJAYA	Male	07.04.1955	01.05.2011	D	Dinas Uji Tak Menusak	Divisi Pelayanan Riset
62	YUSUP SUWANDI	Male	19.04.1955	01.05.2011	C	Dinas Pengcoran PSB-II	Divisi Pabrik Slab Baja-II
63	SAID PRIYATNA	Male	04.04.1955	01.05.2011	C	Dinas Pwt Pabrik Besi Spors-I	Divisi Pwt Pabrik Besi Spors
64	YUSRIZAL	Male	05.04.1955	01.05.2011	E	Seksi Perenc & Pengdi Pwt SSP-I	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
65	TRI PURWANTO	Male	28.04.1955	01.05.2011	D	Dinas Penagihan WR, Ekp & NP	Divisi Kredit & Penagihan
66	SYARIFUDIN	Male	08.04.1955	01.05.2011	C	Subdit Sistem Informasi	Subdit Sistem Informasi
67	ACHMAD SUHAEMI	Male	12.05.1955	01.06.2011	D	Dinas Pengelolaan Perush Jasa & Utility	Divisi General Affair
68	MAHDUR BERMAWI	Male	03.05.1955	01.06.2011	F	Seksi Sistem Informasi & Pengend Order	Divisi Perencanaan Produksi
69	ROHANDI	Male	05.06.1955	01.07.2011	E	Seksi Pengelels Proses, Miri & Limb	Divisi Pabrik Besi Spors
70	CUCU SUCIPTO	Male	18.06.1955	01.07.2011	D	Seksi Pengerjaan Akhir Slab	Divisi Pabrik Slab Baja-II
71	SARYONO WALUYO	Male	04.06.1955	01.07.2011	E	Dinas Administrasi Pertanahan	Divisi General Affair
72	DEDE KARYANA	Male	10.06.1955	01.07.2011	E	Seksi Pembinaan Satuan	Divisi Security & Fire Management
73	HELMI RABAIN	Male	09.06.1955	01.07.2011	B	Divisi Utility	Divisi Utility
74	HERIYANTO	Male	23.06.1955	01.07.2011	B	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu
75	WITONO RAHARDJO	Male	15.06.1955	01.07.2011	D	Dinas Receiving & Inspeccion Material	Divisi Warehousing Management
76	LAMADAH	Male	20.07.1955	01.08.2011	C	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu
77	MAKMUN BIN ADNAN	Male	03.07.1955	01.08.2011	D	Dinas Pemadam Kebakaran	Divisi Security & Fire Management
78	HAWASI	Male	04.07.1955	01.08.2011	D	Dinas Pemadam Kebakaran	Divisi Security & Fire Management
79	SUKARNI PAWIROHARJO	Male	05.08.1955	01.09.2011	E	Dinas Sistem Komunikasi & Internet	Divisi Operasi Sistem Informasi
80	MUCHYIDIN	Male	02.08.1955	01.09.2011	C	Subdit Human Capital Maintenance & Adm	Subdit Human Capital Maintenance & Adm
81	RADEN SUBANDIRYO	Male	13.06.1955	01.09.2011	E	Dinas Lab Pengujian Material	Divisi Pelayanan Riset
82	SYAMSU ALI	Male	18.08.1955	01.09.2011	C	Divisi K3LH	Divisi K3LH
83	KARSO UTOMO	Male	19.09.1955	01.10.2011	E	Seksi Penanganan Proses Produksi PBS	Divisi Pabrik Besi Spors
84	UMAR BIN ABU SULZAK	Male	05.09.1955	01.10.2011	C	Dinas Services Cataloging & Price Sid	Divisi Cataloging & Sourcing Management
85	ASRUJIN	Male	19.09.1955	01.10.2011	D	Dinas Perenc Pwt Perum & Perkant	Divisi General Affair
86	GUNAWAN ISKANDAR	Male	07.09.1955	01.10.2011	E	Urusan Operasi SHR & SLT	Divisi Pabrik Pengolahan BLD
87	STEFANUS P HARDIARSO	Male	17.09.1955	01.10.2011	C	Divisi Pabrik Pengolahan BLD	Divisi Pabrik Pengolahan BLD
88	MUJIJANTO	Male	06.10.1955	01.11.2011	D	Divisi Pabrik Besi Spors	Divisi Pabrik Besi Spors
89	SYAMSURI BIN SANAN	Male	28.10.1955	01.11.2011	E	Dinas Operating Supplies Warehouse	Divisi Warehousing Management
90	MUCHLIS LATIF	Male	10.10.1955	01.11.2011	C	Dinas Lab Pengujian Material	Divisi Pelayanan Riset



DATA OBSERVASI

No	Last name	Gender	Tg.Lahir	Tgl.Pensiun	Gol	Unit Kerja 1	Unit Kerja 2
91	EDDY SUHAEDI	Male	25.10.1955	01.11.2011	D	Dinas Pengadaan Jasa Perawatan	Divisi Services Procurement
92	MASRAN SUHARMAN	Male	05.10.1955	01.11.2011	D	Dinas Verifikasi Fisik Parsed & BK	Divisi Akuntansi Pabrik
93	PONIMAN	Male	18.10.1955	01.11.2011	B	Subdit Techno Development & Project Mgt	Subdit Techno Development & Project Mgt
94	RUSTAM EFFENDI	Male	01.10.1955	01.11.2011	E	Divisi Legal Office	Divisi Legal Office
95	TIMBUL MANIK	Male	25.10.1955	01.11.2011	D	Dinas Inspeksi Teknik	Divisi Rekayasa Teknik
96	MASRIZAL CHAN	Male	07.10.1955	01.11.2011	E	Seksi Perenc & Pengend Pwt Mekanik	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
97	ACHMAD JATNIKA	Male	06.11.1955	04.12.2011	C	Divisi Penanganan Hasil Produksi	Divisi Penanganan Hasil Produksi
98	ENDRO PURWANTO	Male	27.11.1955	01.12.2011	D	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
99	NAMUD DJAENUDIN	Male	18.11.1955	01.12.2011	E	Dinas Import Management	Divisi Vendor & Import Management
100	ROJAK	Male	02.11.1955	01.12.2011	F	Urusan Penunjang Operasi Pengecoran	Divisi Pabrik Billet Baja
101	MITYANTO SUPARNI	Male	26.11.1955	01.12.2011	F	Seksi PP Pwt PBS-1, MH, WTP, Aux	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
102	HIKMAT SUHENDI	Male	22.11.1955	01.12.2011	D	Dinas Charge Design Peleburan Baja	Divisi Manajemen Material
103	PUDIA WIDADA	Male	03.11.1955	01.12.2011	C	Dinas Utility Pabrik BLD	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
104	SUGENG SUKRAMA	Male	06.12.1955	01.01.2012	D	Subdit Corporate Secretary	Subdit Corporate Secretary
105	WIKANTONO	Male	25.12.1955	01.01.2012	D	Dinas Evaluasi Harga	Divisi Cataloging & Sourcing Management
106	SUHARTONO	Male	05.12.1955	01.01.2012	D	Seksi Pwt Mekanik CCM	Divisi Services Procurement
107	M. SAEFULLOH	Male	30.12.1955	01.01.2012	D	Dinas Pengadaan Jasa Perawatan	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
108	DEDI SUNARDI	Male	11.12.1955	01.01.2012	C	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
109	NANI SUPARNI	Female	19.12.1955	01.01.2012	D	Dinas Procobaire & Intern Comm	Divisi HC Training & Education Centre
110	SACHRONI B MASKAN	Male	28.12.1955	01.01.2012	D	Dinas Knowledge Management	Divisi Human Capital Integration & Adm
111	ZULAEHA	Female	12.12.1955	01.01.2012	E	Dinas Industrial Relation & Integrator	Divisi Warehousing Management
112	ASEP HANAFIAH	Male	12.01.1956	01.02.2012	E	Dinas Receiving & Inspection Material	Divisi Warehousing Management
113	SUD SUDRAJAT	Male	07.02.1956	01.03.2012	B	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
114	ZWIR RAFLI	Male	26.02.1956	01.03.2012	E	Subdit Produkut Pengolahan Besi & Baja	Subdit Produkut Pengolahan Besi & Baja
115	NUR BASUKI	Male	12.02.1956	01.03.2012	D	Dinas Pengendalian Lingkungan	Divisi K3LH
116	FAUZAN	Male	23.02.1956	01.03.2012	C	Dinas Verifikasi Pembayaran I	Divisi Akuntansi Keuangan
117	SUMARTONO	Male	28.02.1956	01.03.2012	E	Seksi Adm Teknik Pabrik Batang Kawat	Divisi Pwt Pabrik BLP & Batang Kawat
118	ALOYSIUS PRAMUDJO	Male	26.02.1956	01.03.2012	C	Divisi Organization Design & HCP	Divisi Organization Design & HCP
119	SUPIRIADI HENDRATIMOKO	Male	14.02.1956	01.03.2012	C	Dinas Pwt Mekanik Pabrik BLD	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
120	GUNTAMA DWIPUTRA	Male	21.02.1956	01.03.2012	D	Divisi Operasi Sistem Informasi	Divisi Operasi Sistem Informasi
121	TUKIMAN	Male	02.03.1956	01.04.2012	E	Divisi Riset Pengemb Proses & Produk	Divisi Riset Pengemb Proses & Produk
122	AAT SUPRIYATNA	Male	05.03.1956	01.04.2012	D	Dinas Pengendalian Kas	Divisi Operasi Pendanaan
123	ARIEF FADILLAH	Male	05.03.1956	01.04.2012	D	Dinas Claims	Divisi Vendor & Import Management
124	SALADIN MATONDANG	Male	28.03.1956	01.04.2012	C	Dinas Pwt Komputer Proses & Inst BLP	Divisi Pwt Pabrik BLP & Batang Kawat
125	MULATTO	Male	25.03.1956	01.04.2012	B	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu
126	ABADI JAENUDIN	Male	05.03.1956	01.04.2012	E	Seksi Arsip & Dokumen	Divisi Rekayasa Teknik
127	HERRY RUDDYANA	Male	18.04.1956	01.05.2012	D	Seksi Refractory	Divisi Pabrik Billet Baja
128	RUCHIATNA	Male	16.04.1956	01.05.2012	F	Seksi Pengend Kualitas Billet Baja	Divisi Pengendalian Kualitas
129	SUJANA	Male	02.04.1956	01.05.2012	F	Urusan Preparation & Asseamb Stand	Divisi Pabrik Batang Kawat
130	MUDAKIR	Male	20.04.1956	01.05.2012	E	Urusan Bengkel Booring	Divisi Pabrik Batang Kawat
131	AGUS SALIM	Male	18.04.1956	01.05.2012	D	Seksi Reparasi Mekanik	Divisi Pabrik Batang Kawat
132	HIKMAT BIN MAWARDI	Male	18.04.1956	01.05.2012	E	Seksi Adm Tek Pwt PBS-II	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
133	WAWAN MUNAWAR	Male	08.04.1956	01.05.2012	E	Seksi Pengend Produkut BLP	Divisi Perencanaan Produkut
134	TB SULCHI SUDRADJAT	Male	09.05.1956	01.06.2012	D	Dinas Receiving & Inspection Material	Divisi Warehousing Management
135	RIDWAN	Male	12.05.1956	01.06.2012	D	Divisi Pabrik Batang Kawat	Divisi Pabrik Batang Kawat

DATA OBSERVASI

No	Last name	Gender	Tg Lahir	Tgl/Pensiun	Gol	Unit Kerja 1	Unit Kerja 2
136	ARIFUDIN	Male	16.05.1956	01.06.2012	F	Seksi Adm Teknik Pabrik Batang Kawat	Divisi Pwrt Pabrik BLP & Batang Kawat
137	ONO SUWARMANA	Male	27.05.1956	01.06.2012	E	Seksi Bengkal IV	Divisi Pwrt Lapangan & Perbengkelan
138	TITES TARTIANITI	Female	03.05.1956	01.06.2012	C	Subdit Akuntansi	Subdit Akuntansi
139	TUTI RUSMIATY	Female	08.05.1958	01.06.2012	E	Divisi GCG & Risk Management	Divisi GCG & Risk Management
140	NUGRHO DMI PUTRANTO	Male	30.05.1956	01.06.2012	A	Direktorat Utama	Direktorat Utama
141	MARWIN SARAGIH	Male	12.05.1956	01.06.2012	C	Divisi Pabrik Pengolahan BLP	Divisi Pabrik Pengolahan BLP
142	MARDIN TARIGAN	Male	07.05.1956	01.06.2012	D	Dinas Sistem Informasi & Pengend-Order	Divisi Perencanaan Produksi
143	SLAMET RIYADI	Male	15.05.1956	01.06.2012	C	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu
144	SUGIYONO	Male	05.06.1956	01.07.2012	F	Dinas Administrasi Perumahan	Divisi General Affair
145	UMAR SAHID	Male	26.05.1956	01.07.2012	E	Dinas Sistem Komunikasi & Internet	Divisi Operasi Sistem Informasi
146	ISO SUMANTRI	Male	15.06.1956	01.07.2012	D	Seksi Penanganan Scrap & Mat Perab	Divisi Pabrik Slab Baja-II
147	HUSAENI	Male	22.06.1956	01.07.2012	D	Dinas Administrasi Perumahan	Divisi General Affair
148	SISWADI	Male	30.06.1956	01.07.2012	C	Divisi Pwrt Lapangan & Perbengkelan	Divisi Pwrt Lapangan & Perbengkelan
149	AHMAD ATQO ASYHARI	Male	23.06.1956	01.07.2012	C	Dinas Perenc & Pengend SC-I	Divisi Perenc & Pengend Pwrt & Suku Cad
150	MARDATA	Male	23.05.1956	01.07.2012	C	Divisi HC Training & Education Centre	Divisi HC Training & Education Centre
151	DARYONO	Male	09.06.1956	01.07.2012	D	Seksi Pwrt Mekanik BECL	Divisi Pwrt Pabrik Pengolahan BLD
152	FATCHUL MUNDJI	Male	05.07.1956	01.08.2012	C	Dinas Operasi Auxiliary PBS	Divisi Pabrik Besi Spons
153	NUR HIDAYAT	Male	02.07.1956	01.08.2012	E	Seksi Adm Teknik Pwrt SSP-II	Divisi Pwrt Pabrik Pengolahan Baja
154	TAKRIN HASIM	Male	03.07.1956	01.08.2012	C	Subdit Sistem Informasi	Subdit Sistem Informasi
155	MURADI SUWARGINO	Male	27.07.1956	01.08.2012	C	Divisi Manajemen Energi & Sumber Daya	Divisi Manajemen Energi & Sumber Daya
156	SYARIFUDIN PASARIBU	Male	09.07.1956	01.08.2012	C	Divisi Human Capital Development	Divisi Human Capital Development
157	MAHMUDAH RUKANAH	Female	31.07.1956	01.08.2012	D	Dinas Kelengkapan PKBL	Divisi Program Kemiraan & Blik
158	SITI CHALIDJIA MEGA	Female	15.07.1956	01.08.2012	E	Dinas Training & Education Adm & Intras	Divisi HC Training & Education Centre
159	SUPANDRI	Male	06.08.1956	01.09.2012	C	Seksi Sekuriti Pabrik & Gudang	Divisi Security & Fire Management
160	AHMAD YANI ROYANI	Male	13.08.1956	01.09.2012	D	Seksi Promosi & Peningkatan Mutu	Divisi Promosi & Peningkatan Mutu
161	SUROSO	Male	11.08.1956	01.09.2012	D	Divisi Pwrt Pabrik Pengolahan BLD	Divisi Pwrt Pabrik Pengolahan BLD
162	ABDUL ROFIK	Male	14.09.1956	01.10.2012	C	Dinas Kearsipan	Divisi General Affair
163	FATUROHMAN SOHARI	Male	06.09.1956	01.10.2012	E	Dinas Pembelian NSC II	Divisi Raw Material Procurement
164	MARA UMUM HARAHAP	Male	24.10.1956	01.11.2012	D	Seksi Refractory PSB-I	Divisi Pabrik Slab Baja-I
165	HENDRITA ZULMIA DHARMA	Male	18.10.1956	01.11.2012	D	Direktorat Utama	Direktorat Utama
166	SOEPANTO	Male	27.10.1956	01.11.2012	E	Divisi Pengendalian Kualitas	Divisi Pengendalian Kualitas
167	ADE SUYATI DERIP	Female	05.10.1956	01.11.2012	E	Direktorat Produksi	Direktorat Produksi
168	MUHAMMAD ALI AH	Male	17.10.1956	01.11.2012	B	Subdit Sistem Informasi	Subdit Sistem Informasi
169	EMAN ABDURACHMAN	Male	28.10.1956	01.11.2012	C	Subdit Perencanaan Logistik	Subdit Perencanaan Logistik
170	SION NABAHO	Male	08.10.1956	01.11.2012	E	Urusan Pwrt Crane	Divisi Pwrt Pabrik Pengolahan BLD
171	SASMITO	Male	30.10.1956	01.11.2012	F	Subdit Produkul Pengolahan Besi & Baja	Subdit Produkul Pengolahan Besi & Baja
172	BUDI HERMANTO	Male	19.11.1956	01.12.2012	C	Seksi Pwrt Listrik CCM & LF	Divisi Pwrt Pabrik Pengolahan Besi & Baja
173	BAMBANG NUR HASANUDIN	Male	16.11.1956	01.12.2012	F	Dinas Inspeksi Teknik	Divisi Rekayasa Teknik
174	ENJU JUNAEDI	Male	23.11.1956	01.12.2012	D	Seksi Distribusi Hasil Produk	Divisi Penanganan Hasil Produk
175	SADIMIN	Male	10.11.1956	01.12.2012	D	Seksi Pwrt Listrik	Divisi Pwrt Pabrik Besi Spons
176	JAYA BIN MAKSUM	Male	14.11.1956	01.12.2012	D	Seksi Pwrt Instrumen	Divisi Utility
177	ENGGUS KUSTARYAT	Male	04.11.1956	01.12.2012	E	Seksi Perenc & Pengend Pwrt Listrik	Divisi Pwrt Pabrik Pengolahan BLD
178	JUMAINI	Male	07.11.1956	01.12.2012	E	Dinas Perenc & Pengend Mat Umum & BP	Divisi Procurement Planning
179	TAUFAN NOOR	Male	12.12.1956	01.01.2013	D	Dinas Faktur Non Produk & Penunjang	Divisi Pajak, Asuransi & Faktur
180	M. FACHRI FACHRUDIN	Male	21.12.1956	01.01.2013	D		



DATA OBSERVASI

No	Last name	Gender	Tg Lahir	Tgl. Penstun Gol	Unit Kerja 1	Unit Kerja 2
181	EFFENDI KACHPI	Male	30.12.1956	01.01.2013	Seksi Pwt Mekanik BC & CFS	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
182	MIMING TANARDI	Male	05.12.1956	01.01.2013	Dinas Pwt Listrik Pabrik BLP	Divisi Pwt Pabrik BLP & Batang Kawat
183	EMAN SUHERMAN	Male	23.12.1956	01.01.2013	Dinas Verifikasi Flek Pressed & BK	Divisi Akuntansi Pabrik
184	MUSTOFA	Male	02.12.1956	01.01.2013	Ususan C-Hook & Compactor & Roll Prep	Divisi Pwt Pabrik BLP & Batang Kawat
185	CIK JOHN	Male	15.01.1957	01.02.2013	Seksi Perenc. Proses Produksi PBS	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
186	PRASETYO DJATI WIBOWO	Male	11.01.1957	01.02.2013	Seksi Pwt Listrik Material Handling	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
187	LUKAS DJUMA	Male	13.01.1957	01.02.2013	Subdt Human Capital Maintenance & Adm	Subdt Human Capital Maintenance & Adm
188	JAELANI B MASRI	Male	01.01.1957	01.02.2013	Divisi HC Training & Education Centre	Divisi HC Training & Education Centre
189	MUHAMMAD SOLEH ISKANDAR	Male	28.01.1957	01.02.2013	Divisi Manajemen Material	Divisi Manajemen Material
190	SUDADI	Male	17.01.1957	01.02.2013	Ususan Material	Divisi Pabrik Slab Baja-I
191	M IKRAR RACHFLUDIN	Male	06.02.1957	01.03.2013	Dinas Pwt Material Handling	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
192	SLAMET RAHADI	Male	25.02.1957	01.03.2013	Dinas Operating Supplies Warehouse	Divisi Warehousing Management
193	MUHAMMAD ABAS	Male	10.02.1957	01.03.2013	Seksi Analisis Spesial	Divisi Pengendalian Kualitas
194	BAMBANG PURWADI	Male	11.02.1957	01.03.2013	Ususan Pwt Mekanik Mat Handling	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
195	ACHMAD PURNAMA	Male	14.02.1957	01.03.2013	Dinas Perenc & Pergend Prod Spens&Bj Bat	Divisi Perencanaan Produk
196	TB. ATI RACHMAN	Male	12.03.1957	01.04.2013	Dinas Pengadaan Jasa Non Perawatan	Divisi Services Procurement
197	DEDE RUSLI	Male	15.03.1957	01.04.2013	Divisi Protocolaire & Intern Comm	Divisi Protocolaire & Intern Comm
198	KATIMO	Male	10.03.1957	01.04.2013	Dinas Services Cataloging & Price Std	Divisi Cataloging & Sourcing Management
199	PAUL ROBERT SIMANJUNTAK	Male	24.03.1957	01.04.2013	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
200	MOHAMMAD ICHSAN	Male	30.04.1957	01.05.2013	Dinas Keselamatan Kerja	Divisi K3LH
201	HARDI SUPARLAN	Male	04.04.1957	01.05.2013	Seksi Pwt Mekanik Material Handling	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
202	SUHARSO	Male	16.04.1957	01.05.2013	Ususan Evaluasi Disassemb & Assemb	Divisi Utility
203	MUHAMAD NUJR	Male	16.04.1957	01.05.2013	Seksi Pwt Instrumentasi & Elekt PBK	Divisi Pwt Pabrik BLP & Batang Kawat
204	PRISTIONO	Male	29.04.1957	01.05.2013	Dinas Keuangan PKBL	Divisi Program Kemitraan & BLik
205	SYAFROL MAMMUR	Male	13.04.1957	01.06.2013	Divisi Performance Mgt & Compensation	Divisi Performance Mgt & Compensation
206	HARI ISMAWAN	Male	11.04.1957	01.05.2013	Divisi Pelayanan Riset	Divisi Pelayanan Riset
207	ADE RUHANA	Male	24.04.1957	01.05.2013	Ususan Pwt Mekanik Utility	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
208	SUMADI	Female	31.05.1957	01.06.2013	Seksi Adm Angkutan Hasil Produk	Divisi Penanganan Hasil Produk
209	LIA MULYANI	Female	01.05.1957	01.06.2013	Dinas Laporan Keuangan	Divisi Akuntansi Keuangan
210	MUHAMAD SYAFIK	Male	07.06.1957	01.07.2013	Seksi Sinergi Bisnis & Portofolio Inves	Divisi Sinergi Bisnis & Portofolio Inves
211	HARTONO WINASIS	Male	07.06.1957	01.07.2013	Seksi Bengkel Mesin I	Divisi Pwt Lapangan & Perbengkelan
212	AHMAD JUNAEDI	Male	04.06.1957	01.07.2013	Dinas Pusat Bengkel Instrumen	Divisi Utility
213	SOLIHIN	Male	28.06.1957	01.07.2013	Ususan Pwt Mekanik Mat Handling	Divisi Pwt Pabrik Besi Spoons
214	DEDE SOMADI SUKARMAN	Male	03.07.1957	01.08.2013	Seksi Pengendalian Kualitas SL & SPM	Divisi Pengendalian Kualitas
215	SOLIHIN SYAFONI	Male	05.07.1957	01.08.2013	Divisi Pabrik Besi Spoons	Divisi Pabrik Besi Spoons
216	SURKAM JON SUJONO	Male	15.07.1957	01.06.2013	Seksi Pwt Perencanaan Pipng/Limbah	Divisi Utility
217	SURADI	Male	11.07.1957	01.06.2013	Dinas Perencanaan Jasa Perbengkelan	Divisi Perenc & Pengard Pwt & Suku Cad
218	MUARA SITANGGANG	Male	27.07.1957	01.08.2013	Ususan Lubrikasi & Fuel	Divisi Pengendalian Kualitas
219	SUPRAMU	Male	11.07.1957	01.08.2013	Divisi Pengendalian Kualitas	Divisi Pengendalian Kualitas
220	BETHY BUDHYARTI SIDHARTA	Female	08.07.1957	01.06.2013	Dinas Pengard Dok SIMKS & Pemel SM Lab	Divisi Promosi & Penngklatan Muha
221	NANA TARSAWA	Male	06.08.1957	01.09.2013	Dinas Pembelian NSC II	Divisi Raw Material Procurement
222	ABENG TRISPONO	Male	21.08.1957	01.09.2013	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
223	SALEH KAMSARI	Male	01.08.1957	01.09.2013	Divisi Protocolaire & Intern Comm	Divisi Protocolaire & Intern Comm
224	DASWARDI	Male	07.08.1957	01.09.2013	Divisi Manajemen Energi & Sumber Daya	Divisi Manajemen Energi & Sumber Daya
225	AGUS MUL YADI	Male	22.08.1957	01.09.2013	Sektw A-sp & Dokumen	Divisi Rekayasa Teknik

DATA OBSERVASI

No	Last name	Gender	Tg.Lahir	Tgl Persehan	Gol	Unit Kerja 1	Unit Kerja 2
226	SUKIRNO	Male	24.08.1957	01.09.2013	C	Divisi Pabrik Slab Baja-I	Divisi Pabrik Slab Baja-I
227	ROIMY	Male	14.08.1957	01.09.2013	E	Dinas Pengelolaan Perush Jasi & Utility	Divisi General Affair
228	MUHAMMAD YUSUF	Male	10.09.1957	01.10.2013	D	Seksi Pengendalian Kualitas Slab Baja II	Divisi Pengendalian Kualitas
229	AFRIZAL	Male	22.09.1957	01.10.2013	E	Seksi Pwt Listrik EAF DDP & Dist Sub	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
230	PRASTITO WAGIMAN	Male	08.09.1957	01.10.2013	D	Dinas Pwt Perkantoran & Penumahan	Divisi General Affair
231	MOHAMAD OMI MASKUR	Male	18.09.1957	01.10.2013	C	Divisi Program Kemitraan & BILUK	Divisi Program Kemitraan & BILUK
232	NANA SUARNA	Male	05.09.1957	01.10.2013	E	Seksi Pwt Sijal	Divisi Utility
233	CHUMAIRI	Male	28.08.1957	01.10.2013	A	Direktorat Utama	Direktorat Utama
234	RONAL TUMPAL H PANGGABEAN	Male	08.09.1957	01.10.2013	C	Divisi Project Management	Divisi Project Management
235	DARAHMAN MANALU	Male	19.09.1957	01.10.2013	C	Divisi Reklayasa Teknik	Divisi Reklayasa Teknik
236	ZULHAM LUBIS	Male	07.09.1957	01.10.2013	C	Divisi Manajemen Energi & Sumber Daya	Divisi Manajemen Energi & Sumber Daya
237	RIDO HUTAGALUNG	Male	08.09.1957	01.10.2013	E	Ususan Gudang Perkalas	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
238	SUSANTO	Male	09.09.1957	01.10.2013	D	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan BLD
239	YAYAT SUBEKTI HIDAYAT	Male	16.10.1957	01.11.2013	D	Seksi Pwt Komp Proses Elek & Inst. BSP	Divisi Pwt Pabrik Pengolahan Baja
240	SUHERMAN	Male	19.10.1957	01.11.2013	D	Dinas Administrasi Pwt	Divisi Reklayasa Teknik
241	SUBARI BIN KARTOSUMITO	Male	12.10.1957	01.11.2013	E	Dinas Pelebaran Billet Baja	Divisi Pabrik Billet Baja
242	USMAN	Male	03.10.1957	01.11.2013	E	Dinas Import Management	Divisi Vendor & Import Management
243	UDIN SYAMSUDIN	Male	10.10.1957	01.11.2013	D	Dinas WS & Lab Facilities Management	Divisi HC Training & Education Centre
244	SUHARMANTO	Male	21.10.1957	01.11.2013	B	Subdit Pusat Pwt & Fasilitas	Subdit Pusat Pwt & Fasilitas
245	TRI DJAKA	Male	30.10.1957	01.11.2013	B	Direktorat Produksi	Direktorat Produksi
246	AGUS PRAMONO	Male	26.10.1957	01.11.2013	B	Direktorat Logistik	Direktorat Logistik
247	MUHAMMAD TOHA	Male	15.10.1957	01.11.2013	C	Divisi Protocolaire & Intern Comm	Divisi Protocolaire & Intern Comm
248	EDDY JUNAEDI	Male	21.11.1957	01.12.2013	D	Divisi Warehousing Management	Divisi Warehousing Management
249	HUJAEI	Male	11.11.1957	01.12.2013	E	Seksi PP Produksi Besi Spoons	Divisi Perencanaan Produksi
250	ASHARI BIN H SALIM	Male	10.11.1957	01.12.2013	D	Seksi Pengl BH BK & Daidust System	Divisi Pabrik Besi Spoons
251	RACHMAWATI	Female	25.11.1957	01.12.2013	D	Direktorat SDM & Umum	Direktorat SDM & Umum
252	WIDIE HARTINAH	Female	20.11.1957	01.12.2013	E	Subdit Umum & Keamanan	Subdit Security & General Affair
253	ALI MUNIF	Male	22.11.1957	01.12.2013	C	Dinas Perbengkelan III & IV	Divisi Pwt Lapangan & Perbengkelan



**TERIMA KASIH KEPADA KARYAWAN MPP & PENSIIUN**  
 Komisaris, Direksi, dan Karyawan Krakatau Steel Group

*mengucapkan :*

*Terima Kasih atas Pengabdian Bapak/ Ibu  
 pada Perusahaan PT Krakatau Steel & Group.  
 Teriring Salam Hormat dan Doa untuk Keberhasilan  
 di Masa Mendatang. Amin.*

**DAFTAR KARYAWAN MPP & PENSIIUN PERIODE NOVEMBER 2008**

NO	NAMA	NIK	JABATAN TERAKHIR	KET
1	Elang Muh Seputra	5065	Asistant to Direktur Pemasaran/Dit. Pemasaran	Pensiun
2	Tuti Djukasih	2119	Penugasan Setingkat Supervisor (Dekom)/Direktorat SDM & Umum	Pensiun
3	Paulus Sunardjito,	1803	Supervisor Pembinaan Satuan/Div. Keamanan	Pensiun
4	Subardi	3220	SF Operasi Hyl-III PBS/Div. Pabrik Besi Spons	Pensiun
5	Untung Suarto	6160	Plant Inspector/Div. Pabrik Slab Baja-I	Pensiun
6	Endang Supandi	4351	Petugas Perkalas Kerja/Div. Pabrik Slab Baja-II	Pensiun
7	Yoyo Sucahyo	8664	SF Perwt Listrik CTCM-RC/Div. Prwt Pabrik Pengerolan BLD	Pensiun
8	Sarjuanto	3258	F Perawatan Listrik DDP/Div. Prwt Pabrik Pengolahan Baja	Pensiun
9	Suryantoro	987	Superintendent Pengel Perush Jasa & Utility/Div. Umum	Pensiun
10	Akhamd Syamlawi	2358	Teknisi/Div. Utility	Pensiun
11	Tasarudin	4634	Administrator Pemeliharaan SMKS/Div. Utility	Pensiun
12	Hasbullah	2215	Pet.Pelayanan Gudang Spare Part & Tools/PT KBS (Diperbantukan)	Pensiun
13	Edward	3601	Kadlis Perawatan Mekanik/PT KDL (Diperbantukan)	Pensiun
14	Syafrudin	4803	Locker Man/PT KIEC (Diperbantukan)	Pensiun
15	Deisina Panjaitan	2165	Perawat Klinik Pratama/PT KM (Diperbantukan)	Pensiun
16	R. Slamet Haryono	481	Kasi Utility/PT KW (Diperbantukan)	Pensiun

Sesuai dengan himbauan Pengurus Koperasi Wredatama Krakatau Steel (KOPWEKAS),  
 maka dihimbau kepada para pensiunan agar dapat menjadi anggota KOPWEKAS

إِنَّا لِلّٰهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Redaksi Majalah KSG atas nama  
**Komisaris, Direksi, dan Karyawan Krakatau Steel Group**  
 Mengucapkan **Turut Berduka Cita** atas wafatnya :

**Bastanah**  
 [ 25-09-2008 di Cilegon ]  
 Istri dari Marno Surtpto  
 (Divisi Refractory)

**Maksum**  
 [ 27-09-2008 di Cilegon ]  
 NIK. 4951  
 (Divisi Keamanan)

**Maemunah**  
 [ 10-08-2008 di Cilegon ]  
 Istri dari Nurdin Suhendar  
 (Divisi Manajemen SDM & Umum)

*Semoga Allah SWT menesirima amal ibadahnya dan membesikan tempat  
 yang layak di sisi-Nya. Bagi keluarga yang ditinggalkan dapat dikuatkan Imaninya.  
 Amin ya rabbul 'alamin.*



**PT KRAKATAU STEEL  
(PERSERO)**



Certificate No. ID93/2571



Certificate No. CH97/2922

## SURAT KETERANGAN

No. 5320/DL.02.01/P/VII/2010

Diberikan kepada :

**N a m a** : LILIS NURLAILAH  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
**N I M** : 061628  
**Jurusan** : Ilmu Komunikasi

Telah melaksanakan Penelitian untuk Tugas Akhir Dengan Judul " POLA PENCARIAN INFORMASI KARYAWAN PT. KRAKATAU STEEL " DIVISI HUMAN CAPITAL INTEGRATION & ADMINISTRATION - PT. KRAKATAU STEEL .  
Mulai 31 Mei 2010 s/d 30 Juni 2010. Dengan Hasil **BAIK**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cilegon, 23 Juli 2010



Dinas Training & Education Adm  
& Infrastructure

*[Signature]*  
**BAKAT TYA MAYA YOGHA**  
Superintendent





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Raya Jakarta KM 4 PHONE (0254) 280330 Ext. 228, 283073 Fax. (0254) 281254 - 283073 Pakupatan Serang

TRANSKRIP SEMENTARA

N I M : 061628  
Nama Mahasiswa : Lilis Nurlailah  
Program Studi : Ilmu Komunikasi

NO	MATA KULIAH	KODE	PRESTASI			
			HM	AM	SKS	M
1	Pendidikan Pancasila	MPK101	A	4	2	8
2	Pendidikan Agama Islam I	MPK102	A	4	2	8
3	Pendidikan Agama Islam II	MPK103	A	4	2	8
4	Pendidikan Kewarganegaraan	MPK104	A	4	2	8
5	Ilmu Sosial Budaya Dasar	MPK105	B	3	2	6
6	Bahasa Indonesia	FIS601	B	3	2	6
7	Bahasa Inggris I	FIS602	B	3	2	6
8	Bahasa Inggris II	FIS603	B	3	2	6
9	Pengantar Filsafat dan Logika	FIS604	B	3	2	6
10	Sosiologi	FIS605	B	3	2	6
11	Antropologi	FIS606	A	4	2	8
12	Psikologi Sosial	FIS607	A	4	2	8
13	Sistem Sosial Budaya Indonesia	FIS608	B	3	2	6
14	Statistik Sosial	FIS609	A	4	3	12
15	Ilmu Politik	FIS610	B	3	3	9
16	Ilmu Hukum	FIS611	A	4	2	8
17	Azas-azas Manajemen	FIS612	A	4	3	12
18	Community Relations	IHP602	A	4	2	8
19	Kapita Selekta	IKH601	A	4	2	8
20	Manajemen HUMAS	IKH602	A	4	2	8
21	Publisitas	IKH603	A	4	2	8
22	Hubungan Internal dan Eksternal	IKH604	B	3	3	9
23	Public Speaking	IKH605	A	4	2	8
24	Penulisan HUMAS	IKH606	B	3	2	6
25	Marketing Public Relations	IKH607	A	4	2	8
26	Event Organizing	IKH608	A	4	2	8
27	Komunikasi Bisnis	IKH609	A	4	2	8
28	Manajemen Periklanan	IKH610	A	4	2	8
29	HUMAS Internasional	IKH611	B	3	2	6
30	Strategi Perencanaan HUMAS	IKH612	A	4	2	8
31	Kuliah Kerja Mahasiswa	IKH614	A	4	4	16
32	Job Training	IKH615	A	4	3	12
33	Seminar HUMAS	IKH616	A	4	2	8
34	Etika dan Profesi HUMAS	IKH617	A	4	2	8
35	Pengantar Ilmu Komunikasi	KOM601	A	4	3	12
36	Teori Komunikasi	KOM602	A	4	3	12
37	Sosiologi Komunikasi	KOM603	B	3	3	9

NO	MATA KULIAH	KODE	PRESTASI			
			HM	AM	SKS	M
38	Psikologi Komunikasi	KOM604	A	4	3	12
39	Dasar-dasar Jurnalistik	KOM605	A	4	3	12
40	Dasar-dasar HUMAS	KOM606	B	3	3	9
41	Dasar-dasar Periklanan	KOM607	A	4	3	12
42	Komunikasi Politik	KOM608	B	3	3	9
43	Komunikasi Sosial Pembangunan	KOM609	A	4	3	12
44	Komunikasi Antar Pribadi dan Kelompok	KOM610	B	3	3	9
45	Perkembangan Teknologi Komunikasi	KOM611	B	3	3	9
46	Bahasa Indonesia Jurnalistik	KOM612	B	3	2	6
47	Metode Penelitian Sosial	KOM613	B	3	3	9
48	Fotografi	KOM614	A	4	2	8
49	Metode Penelitian Komunikasi	KOM615	A	4	3	12
50	Design Grafis	KOM616	A	4	3	12
51	Produksi Siaran Radio	KOM617	A	4	3	12
52	Produksi Siaran TV	KOM618	B	3	3	9
53	Etika Filsafat Komunikasi	KOM619	A	4	3	12
54	Penulisan Naskah Iklan Radio dan TV	KOM620	A	4	3	12
55	Hubungan Manusiawi	KOM621	A	4	3	12
56	Sistem Ekonomi Indonesia	KOM622	B	3	2	6
57	Komunikasi Lintas Budaya	KOM623	A	4	3	12
58	Sistem Komunikasi Indonesia	KOM624	B	3	3	9
<b>Jumlah</b>					<b>144</b>	<b>524</b>
<b>IPK/ Indeks Prestasi Kumulatif : 3.64</b>						

Serang, 27 Mei 2010  
 Pembantu Dekan I  
  
 Agus Safari, S.Sos, M.Si  
 NIP. 132 309 052

1	1	A	4	3	12
2	2	A	4	3	12
3	3	A	4	3	12
4	4	A	4	3	12
5	5	A	4	3	12
6	6	A	4	3	12
7	7	A	4	3	12
8	8	A	4	3	12
9	9	A	4	3	12
10	10	A	4	3	12
11	11	A	4	3	12
12	12	A	4	3	12
13	13	A	4	3	12
14	14	A	4	3	12
15	15	A	4	3	12
16	16	A	4	3	12
17	17	A	4	3	12
18	18	A	4	3	12
19	19	A	4	3	12
20	20	A	4	3	12
21	21	A	4	3	12
22	22	A	4	3	12
23	23	A	4	3	12
24	24	A	4	3	12
25	25	A	4	3	12
26	26	A	4	3	12
27	27	A	4	3	12
28	28	A	4	3	12
29	29	A	4	3	12
30	30	A	4	3	12
31	31	A	4	3	12
32	32	A	4	3	12
33	33	A	4	3	12
34	34	A	4	3	12
35	35	A	4	3	12
36	36	A	4	3	12
37	37	A	4	3	12
38	38	A	4	3	12
39	39	A	4	3	12
40	40	A	4	3	12
41	41	A	4	3	12
42	42	A	4	3	12
43	43	A	4	3	12
44	44	A	4	3	12
45	45	A	4	3	12
46	46	A	4	3	12
47	47	A	4	3	12
48	48	A	4	3	12
49	49	A	4	3	12
50	50	A	4	3	12
51	51	A	4	3	12
52	52	A	4	3	12
53	53	A	4	3	12
54	54	A	4	3	12
55	55	A	4	3	12
56	56	A	4	3	12
57	57	A	4	3	12
58	58	A	4	3	12