

## **ABSTRACT**

### **STRATEGY DESIGN AND IMPLEMENTATION OF DOWNSIZING DURING THE TERMINATION OF JOINT OPERATING BODY PERTAMINA- PETROCHINA EAST JAVA YEAR 2017-2018**

Towards the end of the Production Sharing Contract in 2018, Joint Operating Body Pertamina-PetroChina East Java is required to design a downsizing strategy to ensure the stability of production operations can be maintained during the termination period and management takeover. Based on these directives the strategy and implementation of downsizing designed using the theory of employment termination (Aprinto and Jacob, 2013). In addition, the outplacement design was prepared using the Performance-Replaceability Matrix (Martin and Bartol (1985) in Mello, 2002). From the study, it was found that 152 workers would experience job termination from a total of 202 workers. Furthermore, an outplacement program for workers who will experience termination of employment is divided into 3 categories, 28 workers that is offered back to new operators, 67 workers that is offered to companies in the same industry (similar companies), and 57 workers that is offered to companies other than the same industry (other companies).

Keywords: human resources, downsizing, lay-off, outplacement strategy.

## ABSTRAK

### RANCANGAN STRATEGI DAN IMPLEMENTASI *DOWNSIZING* PASCA BERAKHIRNYA *JOINT OPERATING BODY* PERTAMINA-PETROCHINA *EAST* *JAVA* TAHUN 2017-2018

Menjelang berakhirnya *Production Sharing Contract* pada tahun 2018, Joint Operating Body Pertamina-PetroChina East Java diminta untuk melakukan perancangan strategi *downsizing* agar stabilitas operasi produksi dapat terjaga selama masa terminasi dan alih kelola tersebut. Berdasarkan arahan tersebut perancangan strategi dan implementasi *downsizing* dengan menggunakan teori mengenai pemutusan hubungan kerja (Aprinto dan Jacob, 2013). Selain itu juga dilakukan penyusunan rancangan *outplacement* dengan menggunakan matrix *Performance-Replaceability* (Martin dan Bartol (1985) dalam Mello, 2002). Dari penelitian ditemukan bahwa 152 pekerja akan mengalami pemutusan hubungan kerja dari total seluruh pekerja yang berjumlah 202 pekerja. Selanjutnya dilakukan program *outplacement* terhadap pekerja yang akan mengalami pemutusan hubungan kerja yang dibagi menjadi 3 kategori, yaitu 28 pekerja yang akan ditawarkan kembali kepada operator baru, 67 pekerja yang akan ditawarkan kepada perusahaan dalam industri yang sama (perusahaan sejenis), dan 57 pekerja yang akan ditawarkan kepada perusahaan selain industri yang sama (perusahaan lain).

Kata kunci: sumber daya manusia, *downsizing*, pemutusan hubungan kerja, strategi penempatan kembali (*outplacement*).