Lampiran 1

JADWAL PENELITIAN

No.	**Tahap dan Kegiatan Penelitian**	**Waktu (Bulan) 2020**						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Persiapan penyusunan proposal penelitian	**xx**						
2.	Bimbingan penyusunan proposal penelitian		**xx**	**xx**				
3.	Seminar proposal penelitian				**xx**			
4.	Pengumpulan data primer dan sekunder					**Xx**	**xx**	
5.	Pengolahan dan analisis data						**xx**	
6.	Penyusunan laporan hasil							**xx**
7.	Ujian skripsi							**xx**

Lampiran 2

DATA KARYAWAN PT BLP

No.	Nama Karyawan	Usia	Jabatan
1.	HERMAN B. KHAFID	65	Kepala Divisi Administrasi Umum Dan Keuangan
2.	IR. HADI SUTRISNO	66	Kepala Divisi Operasional
3.	DRS. EC. IMAM MUHTAROM	63	Asisten Divisi Operasional
4.	DRS. SUGIYANTO	61	Kepala Bagian Logistik
5.	FARHAD FIUDAH	66	Kepala Bagian Umum & Personalia
6.	MULYONO	62	Kepala Proyek PPS
7.	MARZUKI	62	Staf Pelaksana Proyek
8.	ANWAR HARIYOTO	63	Staf Bagian Akuntansi dan Keuangan
9.	ACH. GHUFRONI	61	Staf Pelaksana Proyek
10.	NOUR HARRIRY	61	Staf Bagian Sekretariat dan Legal
11.	SLAMET BUDI UTOMO	61	Staf Bagian Akuntansi dan Keuangan
12.	SYAMSUL HANIS	56	Kepala Gudang
13.	AGUS ROSYIDI	61	Staf Bagian Umum & Personalia
14.	DRS. EC. BENY SUDARSO	57	Staf Bagian Pemasaran
15.	FAISHOL NUZIR	60	Kepala Pelaksana Proyek PPS
16.	NUR ROFIQ	57	Staf Bagian Umum Personalia (Supir)
17.	SUPARMAN	54	Staf Bagian Perencanaan & Pengembangan (Juru Ukur)
18.	SYAMSUL ARIEF	63	Staf Bagian Sekretariat dan Legal
19.	GHOFAR ISMAIL, Be. Kn.	63	Kepala Bagian Pemasaran
20.	SHOFIAH INDAH LESTARI	42	Staf Bagian Akuntansi dan Keuangan
21.	AFIYATMUKTAFI, ST.	48	Asisten Divisi Operasional
22.	AMRUR ROZI, ST.	46	Pelaksana Tugas Kepala Proyek PSR
23.	SLAMET R. HARTADI	62	Asisten Divisi Operasional
24.	INDRIYANTO SUDARYO, ST.	50	Staf Bagian Perencanaan & Pengembangan
25.	PURI SAKINA, ST.	38	Kepala Bagian Perencanaan & Pengembangan
26.	ZAINUDDIN	43	Administrasi Gudang & Kebersihan Kantor
27.	SUYONO	45	Pelayan Gudang yang bertanggung jawab pada Kepala Gudang
28.	AGUS MULYONO	46	Staf Pelaksana Proyek
29.	ACHMAD ANWAR SADAD	36	Staf Pelaksana Proyek
30.	ACHMAD ARWANI	32	Staf Pelaksana Proyek
31.	ABDUR ROHIM TRIMO	35	Staf Pelaksana Proyek Staf Bagian Perencanaan & Pengembangan (Juru Ukur)
32.	DANIAR MEITA ANDRIATI	29	Staf Bagian Akuntansi dan Keuangan
33.	TEGUH RIFIANTO	38	Staf Pelaksana Proyek
34.	DEWI RACHMALIA	37	Staf Bagian Akuntansi dan Keuangan (Kasir)
35.	AYU LESTARI	25	Staf Bagian Akuntansi dan Keuangan

Lampiran 3

DAFTAR WAWANCARA

Interviewer : Ifadatul Illiyyin (Peneliti)
Narasumber :
Usia :
Lokasi : PT. Bumi Lingga Pertiwi
Hari, tanggal :
Waktu :

No.	Teori	Pertanyaan
1.	Indikator produktivitas kerja (Simamora, 2014:32): - Kuantitas - Kualitas - Ketepatan waktu	- Apakah kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dengan perpanjangan usia pensiun sama seperti sebelum memasuki usia pensiun atau dengan karyawan lain yang belum memasuki usia pensiun? - Apakah kualitas karyawan yang memasuki usia pensiun tetap sama seiring bertambahnya usia? - Apakah waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2.	Faktor produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2011;228) adalah : o Sikap mental, antara lain: • Motivasi kerja • Disiplin kerja • Etika kerja o Pendidikan o Manajemen o Tingkat Penghasilan o Gizi dan kesehatan o Jaminan sosial o Lingkungan dan iklim kerja o Kesempatan berprestasi o Teknologi	- Apakah setelah perpanjangan masa pensiun karyawan menjadi lebi termotivasi dalam pekerjaannya? - Bagaimana disiplin kerja karyawan yang telah memasuki usia pensiun? - Bagaimana etika kerja karyawan yang telah memasuki usia pensiun? - Apakah latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi karyawan bekerja produktif? - Apakah karyawan yang memasuki usia pensiun menerima setiap kebijakan atau sistem yang dilakukan oleh manajemen? - Apakah anda juga memperhatikan kesehatan karyawan anda? Upaya apa yang anda lakukan? - Apakah anda juga memberikan kesempatan berkarier untuk karyawan anda, terutama bagi karyawan yang telah memasuki usia pensiun?

		- Apakah karyawan yang telah memasuki usia pensiun menerima perkembangan teknologi?
3.	Sedarmayanti (2011:208) pengukuran produktivitas dilakukan oleh perusahaan/organisasi sebagai sarana manajemen untuk mendorong dan menganalisa efisiensi.	- Apakah anda melakukan penilaian produktivitas kerja terhadap karyawan yang memasuki usia pensiun? - Bagaiamana cara anda melakukan penilaian produktivitas karyawan tersebut?
4.	Peraturan Perusahaan (Usia Pensiun)	- Apakah hal yang membuat perusahaan melakukan perpanjangan masa pensiun karyawan? - Mengapa ketentuan pensiun yang dibuat tidak dilaksanakan? - Apakah terdapat batasan sampai kapankah karyawan dengan perpanjangan masa pensiun tersebut dipekerjakan? - Apakah perusahaan pernah memberhentikan karyawan sebelum masa pensiun? - Apakah karyawan pernah mengajukan pensiun? Bagaimana tanggapan anda terkait pengajuan pensiun tersebut? - Apakah terdapat perbedaan pola pekerjaan bagi pekerja dengan perpanjangan masa kerja? - Apakah dengan pola pekerjaan saat ini karyawan menjadi lebih produktif? - Apakah strategi yang dilakukan agar karyawan tetap produktif dengan usia yang tidak lagi muda? - Apakah terdapat kendala dalam memimpin karyawan yang berusia lebih tua dari anda?

Lampiran 4

HASIL WAWANCARA

Interviewer : Ifadatul Illiyyin (Peneliti)
Narasumber : Herman Bakhri Khafid
Usia : 66 (enam puluh enam) tahun
Lokasi : PT. Bumi Lingga Pertiwi
Hari, tanggal : 23 Juni 2020
Waktu : 09:29 WIB

Peneliti : Selamat pagi
Informan : Pagi
Peneliti : Jadi pak, saya melanjutkan yang kemarin sudah saya jelaskan mengenai penelitian saya tentang produktivitas kerja karyawan
Informan : Ya
Peneliti : Baik pak, jadi untuk memudahkan saya dalam penulisan boleh saya merekam wawancara saya dengan bapak?
Informan : Ya, silahkan
Peneliti : Baik pak, (menyiapkan rekaman)
Peneliti : Saat ini saya sedang bersama bapak herman?
Informan : Ya
Peneliti : Baik pak, Jadi disini saya kan akan meneliti tentang produktivitas kerja karyawan melebihi batas usia pensiun ya, kalau menurut bapak sendiri bagaimana sih pak memaknai karyawan yang produktif itu?
Informan : Ya yang masih mampu berkarya. Ya itu saja.
Peneliti : Kalau disini itu ada seperti deadline nggak sih pak, selain di bagian penjualan atau keuangan barangkali?
Informan : Semuanya pasti ada target kan, semuanya pasti ada.
Peneliti : Untuk karyawan yang sudah melebihi batas usia ini apakah masih dapat menyelesaikan ini pak? Atau dibantu oleh semacam asisten atau semacamnya pak?
Informan : Ya, tergantung tugasnya dimana yang perlu ada jabatan yang asisten membawahi dia ya harus, kalau endak ya tidak. Tergantug skema organisasinya kan, trus jabatannya dimana ya..kan gitu. Seperti kalau saya, saya ini tidak punya asisten tapi kalau pak tris punya. Gitu lho. Struktur organisasinya demikian. Sudah dapet struktur organisasi?
Peneliti : Sudah pak
Informan : Nah iya,
Peneliti : Jadi meskipun sudah melebihi batas usia pensiun pun masih dapat menyelesaikan tugasnya ya pak?
Informan : Kalau ndak bisa ya pensiun
Peneliti : Disini yang saya tahu kana da pertimbangan untuk mempertahankan karyawan yang melebihi batas usia pak, pertimbangan untuk memperpanjang itu apa ya pak?
Peneliti : Tergantung perusahaan, apa karyawan itu masih dibutuhkan atau tidak. Kalau tidak ya monggo , pensiun.
Peneliti : Dibutuhkannya itu apakah karena beliau memiliki pengalaman yang cukup bagi perusahaan pak?
Informan : Ya bukan sekedar itu yagitu, ya kemampuannya, tentu kan.
Peneliti : Lalu bagaimana untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja di usia yang tidak lagi muda pak?

Informan : Ya yaopo yo, yang usia lanjut itu kan usianya. Kan gitu. Lha, jiwanya kan tidak boleh ikut. Ya itu saja. Kita harus merangsang diri, itu urusannya masing-masing kanmerangsang diri untuk terus berbuat dan berbuat

Peneliti : Jadi tergantung dari pribadi masing-masing ya pak?

Informan : Iya, kan pekerjaan itu jangan dimaknai sebagai tugas. Kalau pekerjaan itu dimaknai sebagai tugas, yasudah selesai. Ya. Jadi pekerjaan itu adalah pekerjaan dimana yang megang pekerjaan itu punya kewajiban mengembangkan. Kalau pekerjaan itu dipandang sebagai tugas, ya naif lah. Ya sekedar itu. Disuruh jalan ya jalan, disuruh berhenti ya berhenti. Pekerjaan itu adalah pekerjaan, dimana pekerjaan itu bergulir. Ya kan. Asal tidak menyimpang dari jobdesk. Nah itu aja.

Peneliti : Kalau pendapat bapak sendiri tentang kedisiplinan itu seperti apa pak?

Informan : Disiplin itu sendiri adalah disiplin diri. Banyak orang memaknai disiplin itu adalah disiplin waktu, tapi yang paling pas adalah disiplin diri, ya. Dimana saya siap itu harus dibuat. Kalau disiplin dimaknai dalam disiplin waktu, itu banyak howo. Kalau kita bicara disiplin waktu, masuk setengah 8 pulang jam 4. Yasudah, tapi harus diimbangi dengan apa yang ia perbuat. Jadi, apakah demikian disiplin itu. Disiplin adalah Konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peneliti : Lalu bagaimana bapak menilai kedisiplinan bagi karyawan yang sudah melebihi batas usia seperti yang telah bapak paparkan tadi, apak sudah sesuai dengan yang bapak jelaskan?

Informan : Ya itu urusannya dengan produktivitasnya. Yang disebut nilai itu adalah hasil. Bukan sekedar angka-angka, kalau kita hanya sekedar menilai dari angka- angka, ya percuma lah. Tapi hasil, apa yang dia dapatkan, apa yang telah ia hasilkan.

Peneliti : Kalau pendidikan itu seberapa pengaruh sih pak untuk pekerjaan?

Informan : Pendidikan itu adalah sebagai gambaran untuk memudahkan kita dalam merekrut tenaga kerja, ya cuman itu. Yang paling gampang itu ya misalnya yadengan pembatasan pendidikan. Supaya ndak banyak yang datang. Tapi,apa ya.kemampuan adalah nyatanya.

Peneliti : Jadi lebih diutamakan kemampuannya pak ya?

Informan : Ya..mana orang mementingkan ijazahnya. Tidak. Ijazah itu hanya sebagai bukti bahwa beliau sudah menjalankan jenjang pendidikan sampai disini. Kemampuannya bisa dinilai sendiri, termasuk perusahaan.

Peneliti : Kalau dengan kesehatan pak, apakah dengan memperpanjang usia pensiun perusahaan juga memperhatikan kesehatannya?

Informan : Ya otomatis, perusahaan memperhatikan kesehatan. Seperti tenaga kerja kita pasti masuk BPJS kan.

Peneliti : Apalagi sekarang dengan adanya pandemi gitu pak, apakah juga sudah melakukan upaya pencegahan pak?

Informan : Ya kita melakukan protocol-protokol yang telah ditetapkan. Itu kan upaya. Kita kan ndak bisa mengunci untuk tidak terkena penyakit itu kan ndak bisa. Ya dihindari saja. Yasudah. Salah satu contoh adalah kita memakai masker, itu salah satu contoh penghindaran itu.

Peneliti : Yang saya tau pak, di BLP ini kan sudah berdiri 30 tahun lebih ya pak, apakah karyawan dengan usia pensiun tersebut juga bersedia menerima pembaruan teknologi yang ada pak?

Informan : Ya tergantung orangnya, ada yang masuk sana ada yang tidak. Kalau saya ndak. Gitu kan. Yang muda-muda kan juga ada. Ya nanti kalau sesuai dengan tugas-tugasnya juga kalau dia tidak mengadopsi teknologi yang anyar sehingga membuat

kesulitan dalam kerja yasudah pensiun aja yakan. Itu berarti kan dia sudah menyatakan diri bahwa ia sudah tidak sanggup untuk berlanjut.

Peneliti : Jadi tergantung jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan itu seperti apa gitu ya pak?

Informan : Ya tergantung tugasnya.

Peneliti : Kalau disini itu ada penilaian kerja nggak sih pak?

Informan : Ya otomatis ada. Ya untuk itu kan hanya di angka-angka saja kan.

Peneliti : Untuk indikatornya itu apa saja pak?

Informan : Ya, seperti absensi, keloyalan, kepintaran, hasil dalam menjalankan tugasnya.

Peneliti : Selanjutnya pak, ini pertanyaan yang sebelumnnya sudah saya tanyakan ke bapak. Apa hal yang membuat perusahaan tetap mempertahankan karyawan melebihi atas usia pak, selain karyawan tersebut masih dibutuhkan pak ya?

Informan : Saya kira ndak ada, itu saja.

Peneliti : Ketentuan perpanjangan masa pensiun itu apakah sudah ada sebelum pemimpin yang sekarang pak?

Informan : Ya di aturan perusahaannya kan sudah ada, jadi sejak awal ya sudah ada. Karna memang di peraturan perusahaan sudah begitu. Memang sejak awal sudah begitu. Wong di peraturan perusahaannya bunyinya sudah begitu. Memang kalau dulunya usia pensiunnya itu 56. Itu sudah beberapa tahun yang lalu. Tapi sudah beberapa tahun lalu berubah menjadi 60 tahun.

Peneliti : Kemudian pak, pernah nggak pak memberhentikan karyawan sebelum beliau memasuki usia pensiun?

Informan : Saya kira ndak ada masalah kesehatan. Kecuali, kalau udzur/sakit dan itupun tidak langsung diberhentikan masih kita ajak omong masih mau bekerja atau berhenti. Kalau lanjut kosekuensinya harus bagaimana, yakan.

Peneliti : Kemudian ada perbedaan jobdesk nggak pak, baik sebelum maupun sesudah usia pensiun? Semisal sebelumnya beliau ditempatkan di lapangan kemudian menjadi di dalam kantor?

Informan : Saya kira ndak pengaruh itu, selama dia masih sehat dimana saja kanbisa

Peneliti : Jadi tidak ada ya pak.

Peneliti : Untuk jam kerja pak, apakah masih sama baik sesudah maupun sebelum usia pensiun?

Informan : Ya sama.

Peneliti : Baik pak, saya kira sudah pak itu saja, terimakasih untuk waktunya.

Lampiran 5

HASIL WAWANCARA

Interviewer : Ifadatul Illiyyin (Peneliti)
Narasumber : Farhad Fiudah
Usia : 66 (enam puluh enam) tahun
Lokasi : PT. Bumi Lingga Pertiwi
Hari, tanggal : 23 Juni 2020
Waktu : 09:50 WIB

Peneliti : Selamat pagi
Informan : Pagi mbak
Peneliti : Jadi pak berkaitan dengan penelitian saya tentang produktivitas kerja melebihi batas usia pensiun, bagaimana bapak memaknai produktivitas kerja itu sendiri pak?
Informan : maksudnya yang berkaitan dengan kebijakan tersebut?
Peneliti : Iya pak
Informan : Pegawai yang produktif itu salah satunya ya yang bisa melaksanakan tugas sesuai sama jobdesknya, kemudian juga bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Sebetulnya kalau karyawan itu, saya mengangap karyawan itu sebagai asset perusahaan jadi kalau memang kita memberikan kebijakan diatas masa pensiun dengan pertimbangan masalah kebijakan dan pengalaman, kebijakan dan pengalaman itu diakui untuk orang2 seusia pensiun itu semakin aktif cuman kecepatan dan daya ingat lebih lambat, oleh karena itu harus diimbangi dengan bagian2 lain.
Peneliti : Kemudian pak, apakah disini juga terdapat deadline selain
Informan : Untuk keuangan kalu deadline enggak sih, kalo disini untuk usia memang 60 tapi ada beberapa karyawan yang memang masih dibutuhkan, karena gini kalau perumahan ini kan sangat terkait dengan distordis artinya untuk tingkat pembelian tanah dan sejarahnya itu kan memang ada kaitan sehinga apabila orang itu masih disini jadi tau sejarahnya, pengembangannya, sehingga seperti memudahkan.
Peneliti : Kemudian pak pertimbangan yang dimaksud utuk tetap mempekerjakan karyawan melebihi batas usia itu sendiri apa pak?
Informan : Utamanya memperpanjang itu karena orang tersebut dalam bekerja sangat menguntungkan sehinga masih dibutuhkan, tapi kalau memang standar – standar saja ya tentunya diberhentikan. Tapi kalau memang masih menguntungkan perusahaan ya masih dipertahankan. Tetapi ndak banyak
Peneliti : Bagaimana memotivasi karyawan
Informan : Kalau untuk motivasi sebetlnya gini, kalau orang bekerja itu kana da motoric diri ya. Disini itu memang yang masih dipekerjakan itu motivasinya tinggi lebih aktif disbanding ya g lain, artinya aktif itu kan responsive. Maksudnya responsive itu kan missal adanya pekerjaan yang harus diselesaiakan atau dikerjakan itu mereka selalu yang gerak atau memulai duluan sehingga masih, tetapi untuk motivasi lebih banyak menjadi sifat kebapak-an ya artinya beda kalau istilahnya ngemong ya. Artinya mereka motivasi dirinya sudah bagus-bagus.
Peneliti : Kalau kedisiplinan
Informan : Kedisiplinan itu sebenernya menjadi tolok ukur produktivitas sebetulnya, jadi kalau untuk kedisiplinan itu bias dilihat dari hal-hal sederhana missal masuknya sebelum jam masuknya sudah datang, itu bagian dari kedisiplinan.

Peneliti : Apakah karyawan dgn batas usia pensiun tersebut juga memiliki kedisiplinan sama seperti yang bapak telah sebutkan tadi pak?

Informan : Mungkin uniknya begitu ya, tapi saya belum melihat di perusahaan lain. Kalau di perusahaan lain rata-rata 56 sudah berhenti, kalau disini itu malah beliau-beliau yang tua-tua itu malah hadirnya disiplin. Ndak tau mungkin karena pendidikan lama ya, ada mungkin pendidikan budaya waktu penjajahan mungkin ya, tapi mereka lebih disiplin.

Peneliti : Kalau pendidikan pak, apakah berpengaruh terhadap pekerjaan mereka?

Informan : Sangat, sangat berpengaruh. Disini yang bertahan di usia tua ini S1

Peneliti : Sebagian besar pak?

Informan : Hampir semua.

Peneliti : Kalau untuk kesehatan pak, apakah dengan memperpanjang juga memperhatikan kesehatan karyawannya pak, terutama bagi yang telah melebihi usia pensiun?

Informan : Iya, itu menjadi pertimbangan bagian SDM ya artinya sejauh ini mereka lebih kan kalau kesannya misalnya sudah tua bekerja itu sering izin sakit atau apa gitu ya, kalau disini malah kebalik hamper ndak pernah misalnya pulang karena sakit perut gitu, malah nggak. Malah disini yang sering izin itu yang muda, yang istilahnya bilang izin sakit ternyata nggak sakit gitu. (tertawa)

Peneliti : Mungkin main gitu ya pak

Informan : Iya (tertawa)

Peneliti : Kemudian untuk jaminan social itu ada perbedaan nggak pak antara karyawan yang sudah memasuki usia pensiun maupun belum?

Informan : Artinya kalau sudah pensiun?

Peneliti : Iya pak, apakah sama pak karena disini kan ada perpanjangan masa pensiun gitu pak. Apakah sama gitu pak?

Informan : Sama, jadi kalau itu kan berjenjang ya. Kita mengikuti aturan misalnya kayak BPJS gitu kita ngikuti.

Peneliti : Yang saya tau perusahaan ini kan sudah berdiri 30 tahun lebih pak ya,

Informan : Iya, 38

Peneliti : Untuk karyawan yang sudah tidak lagi muda ini apakah mau menerima pembaruan teknologi gitu pak, artinya mau mempelajari pak?

Informan : Kalau pembaharuan teknologi itu kan ngikuti tapi sulit ininya, artinya istilahnya mentrainning, mengajarinya sulit tapi kalau sudah berjalan itu sudah lebih analis. Sedangkan kalau memang yang, ada sebagian yang dalam perubahan-perubahan ini tidak bisa mengikuti lebih banyak ke IT itu kita limpahkan kepada yang muda, nanti hasilnya disampaikan mereka untuk dikaji.

Peneliti : Disini ada penilaian kerja nggak pak, terutama untuk produktivitas kerja itu sendiri?

Informan : Ada sih, cuman dibedakan antara yang komersil dan bagian administrasi. Bagian istilahnya ya yang bagian dalem dan bagian luarnya. Biasanya kalau yang bagian komersil itu kan yang provide atau mencari untungnya gitu kan. Tapi kalau yang non administrasi artinya yang operasional untuk kelancaran perusahaan.

Peneliti : Untuk indikatornya pak yang dinilai apa saja pak?

Informan : Sebenernya gampang ya. Indikator kalau disini bagian administrasi itu kedisiplinan, ketelitian, tingkat kesalahan. Itu yang terkait administrasi. Kalau untuk konersil itu lebih mudah artinya kalo komersil itu kalau penjualannya menurun berarti kinerjanya perlu ditata. Biasanya itu juga diukur dari target, ada target kalau di bagian komersil.

Peneliti : Berkaitan dengan peraturan perusahaan tentang perpanjangan usia pensiun pak, penyebab perpanjangan masa pensiun itu sendiri selain perusahaan masih membutuhkan karyawan tersebut apa ya pak?

Informan : Yang utama ya itu sebenernyaa perusahaan masih membutuhkan karyawan tersebut sebenernya.

Peneliti : Selain itu pak?

Informan : Ndak sih, kalaupun ada hal lain ya tidak tertulis ya artinya tidak bisa dijadikan pertimbangan. Namun sebetulnya kan gini ya kalau jumlah yang tua itu sedikit tapi dia kontribusinya di perusahaan selama 38 tahun itu bagus ya terkadang kan masih ada istilahnya itu balas jasa ya, artinya orang itu kemarin sudah berjasa gitu ya. Kan sebetulnya gitu. Tapi kalau dikaitkan dengan bisnis kan ndak bisa ya jadi tetap kita ukur apakah orang itu masih produktif atau nggak kan gitu. Dan ada juga kemarin itu yang sudah tidak produktif ya dipensiunkan.

Peneliti : Jadi peraturan ini sudah ada sebelmu pemimpin yang sekarang atau bagaimana pak?

Informan : Ya sudah ada sejak pertama, dan rata-rata itu yang sekarang masih diperpanjang itu dulunya sama pak ridho itu memang berjuang bersama. Istilahnya itu mulai babat alas. Itu salah satunya juga sih.

Peneliti : Untuk jobdesk pak apakah sama pak baik sudah memasuki usia pensiun maupun sebelum?

Informan : Sama.

Peneliti : Baik beliaui sebelumnya ditempatkan di lapangan maupun di admin pak?

Informan : Oh dipindah sih.

Peneliti : Untuk yang menggantikan itu apakah merekrut yang baru atau dari yang lama?

Informan : Ya yang baru.

Peneliti : Seiring bertambahnya usia kan pasti ada perubahan fisik maupun psikologisnya ya pak, apakah perusahaan juga menyesuaikan jam kerja dari karyawan

Informan : Enggak.

Peneliti : Baik pak, saya kira itu saja, terimakasih untuk waktunya pak.

Lampiran 6

HASIL WAWANCARA

Interviewer : Ifadatul Illiyyin (Peneliti)
Narasumber : Hadi Sutrisno
Usia : 66 (enam puluh enam) tahun
Lokasi : PT. Bumi Lingga Pertiwi
Hari, tanggal : 25 Juni 2020
Waktu : 08:08 WIB

Peneliti : Selamat pagi pak
Informan : Ya.
Peneliti : Jadi pak, sebelumnya saya ingin meneliti tentang produktivitas kerja karyawan yang sudah melebii usia pensiun pak. Boleh saya minta waktunya sebentar pak, untuk menanyakan beberapa pertanyaan terkait penelitian saya?
Informan : Ya silahkan.
Peneliti : Baik pak. Saya mulai ya pak. Jadi pak bagaimana bapak memaknai karyawan yang produktif itu?
Informan : Karyawan yang produktif itu kalo menurut saya, ya mereka-mereka diajak saling sinergi istilahnya umpan balik langsung dicandak, kalau disini saya itu kan biasanya dasarannya langsung order secepat mungkin ada. Itu Saya seneng kalo gitu itu. Macem-macem kan pegawai itu. Ada yang gitu, ada yang setengah ndak memperhatikan. Kadang2 halah wes podo ae wong liyane durung mulai, kadang – kadang kan gitu.
Peneliti : Iya pak, kemudian pak dari penjelasan yang telah bapak paparkan tadi bagaimana sih pak produktivitas yang telah bapak lakukan disini apakah sudah sesuai?
Informan : Kan gini kalau dari saya itu kan maunya ya istilahnya itu konvidal kemauan saya dengan jawaban saya kan kadang2 sinkron nah selama ini harapan saya kan perlu diakui memang tidak 100%, memang kan ya sulit. Kadang-kadang yaa kalo saya lihat ada masalah walah kok gini tapi saya gak bisa apa-apa lha wong itu kan ada aturannya sendiri, kadang-kadang kalo saya disuruh lembur atau apa gitu. Kalo perlu ya saya lakukan, kalo memang harus perlu kalo ndak ya masalah penerimaan pun juga ya kadang-kadang hambatan untuk saya. Tapi nanti ada penilaian sendiri untuk saya, oh anak ini begini..anak ini begini…
Peneliti : Berarti disini juga ada system lembur pak ya jika ada pekerjaan yang belum ter selesaikan?
Informan : Iya..kalau memang harus saya melakukan itu
Peneliti : Kalau semisal dari lembur tersebut tidak ada uang makan apakah bapak bersedia untuk melakukan lembur pak?
Informan : Ndak mungkin, karna di aturan sudah ada. Di aturan sudah begitu. Ndak tau itu aturan tertulis apa ndak. Cuman mesti gitu. Jadi kalo lembur pasti ada. Kalau sampai tidak ada ya pasti repot.
Peneliti : Bisa jadi konflik ya pak.
Informan : Ya bisa jadi.
Peneliti : Baik pak, yang saya tahu mengenai aturan pensiun itu kan batas usia pensiun 60 tahun ya pak tapi dalam kenyataannya masih diperpanjang untuk masa kerjanya.

Informan : Secara tertulis itu ndak ada. Cuman lisan per lisan saya dengarnya begitu, dan itu sepertinya tidak seutuhnya tidak untuk karyawan kalau karyawan dengan umur segitu tidak produktif itu mungkin resign. Nah kalo masih produktif ya Alhamdulillah seperti saya ini umurmnya sudah 66 ya masih dipake. Kalau jamannya bapaknya ndak melihat itu, masih terus tetep.

Peneliti : jadi apakah ketentuan itu sendiri sudah ada sejak pemimpin yang pertama atau yang kedua pak?

Informan : Ya kalau bapaknya itu ndak ada istilah ya terus gitu, kalau perusahaan lainnya itu ya gitu perusahaan akuntan banyak orang yang umur diatas 60 ya masih. Ndak ada aturan harus berhenti. Makanya dilihat dari luar itu kan, wah ini grupnya pak haji bisri itu ndak pake pensiun kadang2 kan ada yang ngomong begitu. Cuman untuk anaknya itu ada wacana untuk begitu ada.

Peneliti : Tapi dipertimbangkan kembali ya pak?

Informan : Yaa..mana yang masih istilahnya bisa dipakai dan mana ya terus.

Peneliti : Ya pak, apakah dari usia pensiun itu menjadi patokan menjadi patokan pak semisal sebelum masa pensiun karyawan tersebut lebih produktif atau sebaliknya pak?

Informan : Kan keliatan sebelum pensiun kalau dia umurnya sudah 60 keliatan ndak produktif ya pensiun.

Peneliti : Ya Baik pak. Kemudian pak apasih pak yang memotivasi bapak untuk tetap bekerja di usia yang tidak lagi muda saat ini?

Informan : Istilahnya itu kan mestinya itu kan ya dengan umur yang segini kalau saya masih bisa berpikir, berkarya ya saya lakukan. Daripada nanti saya dirumah tambah ndak ada kegiatan tambah ya sulit. Jadi saya harus ada kegiatan meskipun selama ini saya tidak seperti dulu kerjanya ya. Kalau dulu kan saya kerjanya lho ya, kalau dulu kan di lapangan tok. Sekarang sudah mengijak umur yang segini Alhamdulillah saya hanya di kantor. Pekerjaannya itu ya banyak pikiran ketimbang fisik. Kalau dulu kan lapangan memangnya.

Peneliti : Begitu pak ya. Untuk yang menggantikan posisi bapak sebelumnya pak?

Informan : Ada regenerasi, oo ini pantes cuman ya saya bantu masihan. Jadi saya disini itu ya membawahi lapangan, cuman saya di kantor mengurus lainnya yang dibebankan oleh pak ridho.

Peneliti : Kemudian pak, pendapat bapak mengenai kedisiplinan itu sendiri seperti apa sih pak?

Informan : Kedisiplinan sendiri itu ya kalau disini ya kadang-kadang tidak 100% dijalankan, kan ada penilaian nanti kalau dia bekerja nanti disiplinnya itu bagaimana kan dinilai. Oh ini baik, nanti kan ada penilaian tambahan.nanti kalau dia bekerja kedisiplinannya gimana kalau kehadiran kerja semisal C itu pengaruhnya disitu.

Peneliti : Kemudian pak untuk hubungan antara atasan n=dan

Informan : Yaa kadang2 seperti anulah, ndak seperti yang kalau di resmi2 swasta gitu ndak. Kekeluargaan aja lah.

Peneliti : Kalau dari segi pekerjaan pak apakah ada pembinaan, pengawasan seperti itu pak?

Informan : Kalau pembinaan pasti ada ya seperti setiap minggu itu pasti ada ya, seperti meeting setiap minggu itu pasti ada.

Peneliti : Pendidikan pengaruh

Informan : Pendidikan itu kalau menurut saya, lha wong ini bidangnya perumahan ya saya kira berapa persennya saja. Seperti saya gitu teknik sipil yang saya pakai hanya berapa persennya. Kalau saya masuk ke konsultan atau apa gitu masih banyak terpakai, kalau disini kan hanya ngitungnya

cuman duit atau apa, dari segi kontruksi atau apa, dari segi kecil-kecil ringan. Nah kalau untuk saya itu kadang-kadang yaa ndak 100% dipake.

Peneliti : Untuk kesehatan

Informan : Ya dengan BPJS,

Peneliti : Selain BPJS ada lagi pak?

Informan : Ada, jaminan tenaga kerja kan harus ikut itu ndak boleh kalau ndak ikut.

Peneliti : Karena perusahaan ini

Informan : Kalau masalah teknologi yak arena ini ya hanya perumahan ya perumahan yang ndak sebegitu tinggi artinya pembaruan apa yang ada diluar ya kita mengikuti saja apa perkembangan diluar apa gitu. Paling disini ya, model rumah, model kontruksi ya paling wes gitu-gitu aja.

Peneliti : Untuk disini penilaian

Informan : Ada, kan ada nilai B nilai C nanti pengaruhnya kan digaji muncul. Indikatornya ya absensi, hasil kerjanya kan dilihat oh ini gini apa. Penilaian paling besar Ya barang tentu kan dari hasil pekerjaannya yang dilihat. Dan nggak kalah pentingnya juga kan waktu kedisiplinannya, kan kalau terlambat itu muncul di akhir bulan itu waktu ceklok. Anda dari jangka waktu satu bulan itu terlambat sekian menit.

Peneliti : Mengajukan pensiun

Informan : Ndak pernah saya mengajukan. Cuman kalau masih dibutuhkan ya berarti saya masih layak gitu saja.

Peneliti : Untuk penilaian kerja itu sendiri dilakukan setiap satu tahun sekali atau berapa bulan sekali gitu pak?

Informan : Itu dilakukan setiap bulan setiap penerimaan gaji, nanti kan muncul.

Peneliti : Kemudian ada kendala bekerja di usia lanjut

Informan : Rasanya kalau saya itu ya tidak ada, makanya saya bilang itu kan begini kalau saya berhenti. Wong ini kasarnya itu ya seliwuran gitu lho kalau ndak saya malah ndak karuan kalau dirumah gitulho. Ya ada yang saya piker tapi ya ndak nemen, kalau disini kan ya tetap ngobrol tentang apa gitu, cuman ya tetep pekerjaan itu saya selesaikan. Itu kalau saya itu.

Peneliti : Sekarang kan masih dalam masa pandemic ya pak, disini juga menerapkan system WFH nggak pak seperti bekerja dari rumah?

Informan : Oo yang kemaren itu, dengan waktu masuk kalo ndak salah masuk dengan jam 8 puklang jam 3

Peneliti : Berarti tidak ada yang dirumah ya pak?

Informan : Ndak ada, karena ditakutkan lha wong kita ini menghadapi konsumen kalau dirumah kan beda nanti jadi cuman jam kerjanya saja yang disesuaikan. Selama berapa bulan itu kemarin, dua bulan apa berapa bulan. Setelahnya kita masuk biasa.

Peneliti : Kemarin saya sempat herman

Informan : Kalau menurut saya kalau sakit-sakit biasa itu ndak ada. Saya kira kalau sakitnya sakit biasa ya izin gitu saja.

Peneliti : Kalau untuk yang sakit sampai ditawarkan pak?

Informan : Oo itu kan karena bukan bagian saya, saya itu ndak tau. Cuman ya kan kalau memang sudah ndak bisa sama sekali lalu dirumah ya memang harus ditawarkan sehingga dari perusahaan untuk digantikan yang lainnya. Cuman disini itu ya ada.

Peneliti : Jadi masih ditanyai masih mau lanjut bekerja atau tidak ya pak?

Informan : Insyaallah begitu cuman saya memang bukan bagian disitu, jadi saya tidak seberapa mengetahui tentang hal itu.

Peneliti : Baik pak saya kira cukup untuk wawancaranya, terimakasih untuk waktunya pak.

Lampiran 7

HASIL WAWANCARA

Interviewer : Ifadatul Illiyyin (Peneliti)
Narasumber : Sugiyanto
Usia : 60 (enam puluh) tahun
Lokasi : PT. Bumi Lingga Pertiwi
Hari, tanggal : 25 Juni 2020
Waktu : 08:51 WIB

Peneliti : Selamat pagi pak
Informan : Ya
Peneliti : Saat ini saya sedang bersama pak sugiyanto?
Informan : Ya
Peneliti : Baik pak. Berkaitan penelitan saya tentang produktivitas kerja pak
Informan : Aktivitas kerja?
Peneliti : Produktivitas kerja pak
Informan : Oh produktivitas kerja
Peneliti : Ini saya dengan bapak yanto ya pak?
Informan : Sugiyanto kepanjangannya
Peneliti : Baik pak sugiyanto menurut pak yanto sendiri pengertian produktivitas itu sendiri bagaimana pak?
Informan : Jadi pertama yang saya katakana produktif itu apabila dia secara langsung itu mengerti akan bukan tugas saja, jadii alur pekerjaan ini berkaitan dengan system manajemen dia kalau sudah tau itu pasti dia akan tau posisinya dimana dan akan mengembangkan kemampuannya kemana. Jadi, kalau tidak tau alur ritme apa istilahnya itu tahapan harus yang dilalui oleh perusahaan untuk goalnya produktivitas itu pasti sedikit. Jadi yang harus dikuasai dulu seorang pekerja itu harus tau alur kerja. Masing-masing divisi pemasaran seperti apa, kemudian masalah legal seperti apa, keuangan seperti apa. Minimal kalau orang mau produktif,dirinya kalau mau peduli lho ya kalau ndak ya terserah itu mau mengerti memahami oh bagian pengadaan begini bagian pelaksana proyek begini. Ya harus mencari data secara nggak langsung mau mencari data atau dengan minimal diskusi atau apa. Setelah itu baru dia mau menggabungkan semua job dan disinilah akan timbul produktivitas kerja yang sangat – sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Jadi intinya seorang pekerja berkeinginan mau memahami untuk job semuanya. Oh bagian audit pembukuan begini, bagian keuangan begini, bagian pemasaran begini. Kalau dimulai bagian pemasasaran itu lahirnya dari mana, adanya perencanaan. Kita harus masuk, yau, oh perencanaan itu untuk efisiensi begini, waktunya kapan ini harus dijual, kapan ini harus direncanakan. Misalnya dulu saya dibagian pengadaan, lambat laun saya ingin tau barang yang saya beli itu pasti diaplikasikan di lapangan. Hmm cara kerjanya lapangan begini. Bagaiamana barang itu bisa irit, bisa efektif pemakainnya. Setelah itu outputnya bagaimana. Disinilah peran perencanaan sangan dominan. Kita kawinkan hasil output produktif di lapangan dengan perencanaan. Namanya manusia pengen tau itu kunci. Setelah itu kita tau penjualannya, kecepatan realisasinya. Sulit? Sulit.

Peneliti : Jadi pak barusan kan bapak sudah menjelaskan bagaimana bapak memotivasi anak2 bapak, lalu bagaimana untuk pak yanto sendiri. Apa yang membuat pak yanto termotviasi untuk tetap bekerja di usia yang tidak lagi muda pak?

Informan : Saya kan tadi kan ngomong, kuliah itu yang formal mbayar pakek lulus, yang nonformal dobayar nggak pake lulus. Motivasi saya sebenarnya itu, bukan motivasi sebenarnya. Keinginan saya setelah ayah saya ndak ada saya berfikir semua tanggung jawab ada pada saya. Sehingga saya mengganggap semua tanggung jawab pada saya. Sulit itu dilakukan, dimasa usia saya pada saat itu 18 tahun dan sekarang sudah menginjak 61 tahun. Yang kedua sebelumitu saya lakukan selama saya bekerja disini, penghasilan saya dimana saya harus mengeluarkan zakat. Itu, jadi motivasi untuk diri saya dimana saya harus peduli dengan lingkungan, keluarga saya, dan iqro'.

Peneliti : Jadi bapak sudah bekerja disini sejak tahun berapa pak?

Informan : 80

Peneliti : Sewaktu itu bapak masih berusia 18 tahun pak?

Informan : Ya

Peneliti : Masih sangat muda malah pak, untuk usia segitu.

Informan : 40 tahun ya berarti

Peneliti : Kemudian pak, pendapat bapak mengenai kedisiplinan itu sendiri seprti apa sih pak.?

Informan : Disiplin menurut saya kan ketentuan perusahaan, misalnya pakai seragam, absensi tapi itu sangat normative sih. Disiplin itu soal kebiasaan. Tapi kalau tidak ada itu sak karepe dewe sih. Harus taat, sesuai dengan jam kerjanya. Tapi kalau saya kan datangnya sudah jam 9. Saya disiplin? Disiplin. Saya etap datang dan menjalankan tugas saya. Jadi disiplin itu adalah mentaati aturan perusahaan. Kalau izin ya kontak, sakit ya kontak.

Peneliti : Kemudian pak bagaimana sih menurutbapak hubungan antara atasan dan bawaham disini itu sendiri?

Informan : Gini, kalau menurut saya atasan dan bawahan itu ada, Cuma jangan terlalu menjadi hambatan, harus tunduk pada sya atau apa, hubingan atasan bawahan itu seperti Sali g melengkapi,kelengpana pada suatu organisasi. Tapi intinya itu hanya sebagai formatif saja. Tapi u tuk komunikasinya, bebas. Ada keluhan boleh dibicarakan. Baik itu masakah pekerjaan maupun internal. Kuncinya itu harus mampu menguasai pekerjaan kemudian mau menerima permasalahan2 bawahan. Kemudian mau menerima permasalahan perusahaan yangsifatnya bisa ndak bisa iya. Misalnya saya pemilik, maka saya harus mau menampung setiap permasalahan diluar konteks pekerjaan misalnya. Harus siap.

Peneliti : Jadi untuk atasan disini sudah menerima keluhan2 dari bawahannya pak?

Informan : Pasti sudah Peneliti : Disini apakah terdapat penilaian produktivitas kerja pak? Bagaimana mekanismenya?

Informan :Ada, biasanya tentang absensi, kehadiran, hasil kerja. Tapi penilaian yang paling tinggi di hasil kerja

Peneliti : Untuk dari segi pekerjaan apakah ada pembinan atau pengawasan dari segi pekerjaan?

Informan : Gini kalau disini mereka tidak kreatif, mereka pasti tertinggal. Pembinaan disini itu tidak harus melalui diklat, itu tadi sebenarnya kalau mau cepat ingin taunya banyak kemudian sharing. Banyak orang ndak mau tau itu. terkadang orang itu berfikir ngapain sih nambah2in repot, karna orang2 kan terbiasa gak mau repot. Padahal kalau terbiasa jadi tidak repot, sebenernya kan gitu.

Peneliti : Dari segi latar belakang apakah mempengaruhi pekerjaan?

Informan : Pasti semuanya dari segi pendidikan itu sangat mempengaruhi, karena pendidikan itu wawasan. Karena kalau pola pikirnya dari sarjana dan SMA pasti berbeda. Pasti ada.

Peneliti : Dengan perpanjangan usia pensiun apakah ada kendala kesehatan?

Informan : Saya kan bilang tadi ternyata keputusan pemerintah itu salah kalau memutuskan usia 60 itu pensiun itu salah. paling ideal itu diatas 60, karena apa? Memang lapangan pekerja itu terbatas manusia banyak. Tapi itu menjadi beban Negara. Kalau di negeri usia segitu urusan kesehatan ditanggung setelah itu dibiarkan. Kalau aturan swasta 60 harus pensiun. Tapi itu aturannya, tapi kalau mau masuk lagi nggak apa2. Tapi tidak menyalahi aturan juga. Orang yang usianya 70 kalau produktivitasnya masih tinggi juga ada. Belakangan ini analisa dari pakar2 usia produktif malah 60-70, selagi kesehatannya bagus masih bisa bekerja produktif.

Peneliti : Kalau bapak sendiri ada kendala pak?

Informan : Alhamdulilah tidak ada, saya anggap bekerja itu seperti bermain. Karena seperti melakukan hobi. Daripada saya dirumah Cuma tenguk2 (tertawa).

Peneliti : Kalau perusahaan sendiri pak apakah juga memperhatikan kesehatan karyawannya pak ketika melakukan perpanjangan usia pensiun?

Informan : Ya pasti, kita diikutkan semua BPJS Cuma kelas2. Kita ada dua kelas kelas A dan B. itu ditanggung perusahaan.

Peneliti : Untuk kelas2 itu sendiri pak apakah karyawan sendiri yang memilih atau perusahaan yang menentukan?

Informan : Ya dilihat dari gaji

Peneliti : Kemudian kendala penerimaan teknologi?

Informan : Saya gaptek mbak. Saya ndak bisa mengoperasikan computer. Tapi saya dengan tim-tim orang2 ahli saya, saya mengakui kalau saya nggak bisa itu. Nah itu sisi lain setiap kebijakan, saya mampu menerima dan memberikan solusi suatu kebijakan. Tapi saya nggak mampu untuk hal lain, itu kelemahan saya. Disitulah timbul produktivitas. Jadi kotrolnya mudah, yang sudah dibeli, sudah realisasi pasti saya tau posisinya. Pasti orang berfikir lha wong penghasilan saya segini kok ngapain saya berfikir seperti itu. Dan itu hamper semua masyarakat. Padahal itu salah. Kita bekerja itu sama seperti kita kuliah, atau belajar dibayar.

Peneliti : Kendala bapak itu apa pak?

Informan : Saya konsentrasinya ndak terlalu kesana. Saya ndak bisa mengoperasikan, kalau mau email saya suruh staff saya. Saya banyak dibantu oleh staff saya masalah itu.

Peneliti : Apakah dari segi pekerjaan itu sendiri tidak terganggu pak?

Informan : Enggak, karena dari pekerjaan itu sendiri kan kebijakan. Kebijakan, solusi, eksekusi. Karena ilmu social kan berkembang, kalau gadget akuntansinya kemudian saya lebih memiih tulis tangan. Saya ndak mau komputer, ternyata saya bisa lebih hafal angka2 dan harga. Kalau computer kan saya harus buka lagi. Jadi ya saya memang tidak ada keinginan.

Peneliti : Perusahaan juga tidak mempermasalahkan akan hal itu pak?

Informan : Kalau saya merekap sendiri, nanti biar di bukukan oleh staf. Nanti saya koordinasikan.

Peneliti : Untuk saya tau ketentuan sudah ada sejak kapan pak?

Informan : Ketentuan itu berlangsung dari keputusan pemerintah. Memberikan peluang kalau PNS Negara sendiri melepas .Kalau Negara sendiri memperkirakan usia 60, kalau mau dipensiun. Kalau belum 60 pensiun terjadi sengketa. Kalau sudah 60 pensun tidak masalah. Bukan pegawai kontrakan loh ya. Itu akan diperkarakan di dinas tenaga kerja, tapi kalau sudah 60 belum pensiun ndak apa2. Oke saya usianya sekian, katanya orang 56 itu sudah pensiun. Saya 61 masih enjoy. Malah saya

katakan ke orang bumn 56/ 60 pensiun itu salah karena ketika itu akan membuat kesulitan apa itu kegiatan anda. Uang banyak pasti salah disini saya katakana belajar tapi dibayar. Kalau saya masih umur sampai berapapun pasti dipake kalau saya masih potensi. Ingat kalau orang itu bukan untuk dirinya sendiri. Jadi kalau mau mengembangkan ilmu. Anak saya itu ngak ada yang jadi pegawai. Anak saya itu yang satu ikut kakanya wiraswasta. Jad jelas kok gampang, kalau mau apa jalan. Kalau ada kesuitan bilang. kalau dia tidak produktif pasti manusia caranya kayak apa, pertama peduli masalah lingkungan, cuman kita sulit menginstruksikan seperti itu. Ketika hasilnya masuk, tapi kenapa ketika ada gejolak ini semua orang pada berfikir sepi sulit. Kalau saya tidak. Sederhana saya dimana ada sesuatu pasti ada peluang. Tapi jarang orang memanfaatkan, jarang orang mencari. Ini bicara produktif. ya silahkan kalau orang mau bilang, pakar ini, itu bilang. Silahkan. Tapi saya nggak, saya biasa2 saja. Ya memang ada penurunan cuman nggak menjadikan perusahaan itu goncang. Kalau semua itu terlibat dengan situasi ini pasti produktivitas semua menuruun. Kembali lagi ke personnya. Seperti di BLP ini mau mengeluarkan dua cluster besar-besaran pendaftarnya itu sudah 125 orang, ternyata masih ada potensi, saya tanya katanya sepi. Ternyata masih ada peluang. Cuman orang-orang itu kalau ada informasi dimakan saja. Yang kedua itu kan memang ini ketentuan dari gusti Allah. Manusia harus tetap menjalani hidupnya. Untuk apa ?usahanya menjadi ibadah, Hasilnya allohua'lam. Sangat ketakutan dengan kondisi ini sangat salah. Jadi generasi muda itu nggak boleh merasa menjadi generasi tidak produktif, mampu segala2nyacuma kalau belum berhasil itu nggak apa-apa. Keberhasilan itu adalah keberhasila yang tertunda. Gak ada istilahnya kita kesulitan hidup itu ndak boleh.sama dengan Suudzon nang gusti Allah itu ngak boleh. Ini sudah masuk ke motivasi, siapa saja tidak boleh merasa miskin, sakit, tidak mampu. Jangan itu. dulu saya alumni unmuh tahun 80, saya alumni SDM. Makanya kalau saya memberi motivasi ke anak saya itu, anda diciptakan ke dunia menjadi khalifah. Apa khalifah itu? jujur, membimbing, mengayomi.

Peneliti : Disini ada seperti lembur pak?

Informan : Pasti

Peneliti : Apabila tidak ada uang makannya pak apakah masih bersedia?

Informan : Yo ndak mungkin, karena pasti sudah menyimpang. Pasti ada. Kalau tidak ada berarti menyalahi aturan.

Peneliti : Baik pak saya kira cukup, terimakasih untuk waktunya pak

Lampiran 8

Member Check Triangulasi Sumber Data

No.	Produktivitas Kerja Melebihi Usia Pensiun	Kepala Administrasi umum dan Keuangan (Usia 66 tahun)	Kepala Bagian Personalia (Usia 66 tahun)	Kepala Bagian Operasional (Usia 66 tahun)	Kepala Bagian Logistik (Usia 60 tahun)
1.	**Memaknai Produktivitas Kerja**	"Karyawan yang produktif adalah ya yang masih mampu berkarya"	"Ya yang bisa melaksanakan tugas sesuai sama jobdesknya, kemudian juga bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu"	"Ya mereka-mereka diajak saling sinergi istilahnya umpan balik langsung *dicandak*"	"Mengerti akan bukan tugas saja, jadi alur pekerjaan ini berkaitan dengan system manajemen"
2.	**Indikator Produktivitas Kerja Melebihi Usia Pensiun**	"Semuanya pasti ada target kan, semuanya pasti ada. Dibantu asisten atau tidak Ya, tergantung tugasnya dimana yang perlu ada jabatan yang asisten membawahi dia ya harus, kalau endak ya tidak."	"Pertimbangan masalah kebijakan dan pengalaman, kebijakan dan pengalaman itu diakui untuk orang2 seusia pensiun itu semakin aktif cuman kecepatan dan daya ingat lebih lambat, oleh karena itu harus diimbangi dengan bagian2 lain."	-	-
3.	**Motivasi Bekerja Lanjut Usia**	"Yang usia lanjut itu kan usianya. Kan gitu. Lha, jiwanya kan tidak boleh ikut."	"Disini itu memang yang masih dipekerjakan itu motivasinya tinggi lebih aktif dibanding yang lain, artinya aktif itu kan responsif."	"Dengan umur yang segini kalau saya masih bisa berpikir, berkarya ya saya lakukan. Daripada nanti saya dirumah tambah *ndak* ada kegiatan tambah ya sulit."	"Motivasi saya sebenarnya itu, bukan motivasi sebenarnya. Keinginan saya setelah ayah saya *ndak* ada saya berfikir semua tanggung jawab ada pada saya. selama saya bekerja disini, penghasilan saya dimana saya harus

					mengeluarkan zakat. Itu, jadi motivasi untuk diri saya dimana saya harus peduli dengan lingkungan, dan keluarga saya.”
4.	**Kedisiplinan Pekerja Lanjut Usia**	“Terkait pekerja lanjut usia ya itu urusannya dengan produktivitasnya Yang disebut nilai itu adalah hasil. Bukan sekedar angka-angka, kalau kita hanya sekedar menilai dari angka-angka, ya percuma lah. Tapi hasil, apa yang dia dapatkan, apa yang telah ia hasilkan.”	“Kalau disini itu malah beliau-beliau yang tua-tua itu malah hadirnya disiplin. *Ndak* tau mungkin karena pendidikan lama ya, atau mungkin pendidikan budaya waktu penjajahan mungkin ya, tapi mereka lebih disiplin.”	“Kedisiplinan sendiri itu ya kalau disini ya kadang-kadang tidak 100% dijalankan, kan ada penilaian nanti kalau dia bekerja nanti disiplinnya itu bagaimana kan dinilai”	“Disiplin itu soal kebiasaan. Tapi kalau tidak ada itu *sak karepe dewe sih*. Harus taat, sesuai dengan jam kerjanya. Tapi kalau saya kan datangnya sudah jam 9. Saya disiplin? Disiplin. Saya tetap datang dan menjalankan tugas saya.”
5.	**Pendidikan Pekerja Lanjut Usia**	“Pendidikan itu adalah sebagai gambaran untuk memudahkan kita dalam merekrut tenaga kerja, Tapi ,apa ya. Kemampuan adalah nyatanya.”	“Sangat, sangat berpengaruh. Disini yang bertahan di usia tua ini S1. Hampir semua.”	“Pendidikan itu kalau menurut saya, *lha wong* ini bidangnya perumahan ya saya kira berapa persennya saja.”	“Pasti semuanya dari segi pendidikan itu sangat mempengaruhi, karena pendidikan itu wawasan”
6.	**Penerapan Teknologi bagi Pekerja Lanjut Usia**	“Ya tergantung orangnya, ada yang masuk sana ada yang tidak. Kalau saya ndak. Gitu kan. Yang muda-muda kan juga ada.”	“Kalau pembaruan teknologi itu kan ngikuti tapi sulit ininya, artinya istilahnya *trainning*, mengajarinya sulit tapi kalau sudah berjalan itu sudah lebih analis. itu kita limpahkan kepada yang	“Kalau masalah teknologi ya karena ini ya hanya perumahan ya perumahan yang ndak sebegitu tinggi”	“Saya gaptek mbak. Saya ndak bisa mengoperasikan komputer. Tapi saya dengan tim-tim orang-orang ahli saya, saya mengakui kalau saya nggak bisa itu.”

			muda, nanti hasilnya disampaikan mereka untuk dikaji.”		
7.	**Kesehatan Pekerja Lanjut Usia**	“Ya otomatis, perusahaan memperhatikan kesehatan. Seperti tenaga kerja kita pasti masuk BPJS. Itu kan salah satu upaya yang diberikan perusahaan”	“Sejauh ini mereka lebih kan kalau kesannya misalnya sudah tua bekerja itu sering izin sakit atau apa gitu ya, kalau disini malah kebalik hampir *ndak* pernah”	“Rasanya kalau saya itu ya tidak ada kendala kesehatan, makanya saya bilang itu kan begini kalau saya berhenti. *Wong ini kasarnya* itu ya *seliwuran gitu lho* kalau *ndak* saya malah *ndak karuan* kalau dirumah *gitulho*”	“Alhamdulilah tidak ada kendala kesehatan, saya anggap bekerja itu seperti bermain. Karena seperti melakukan hobi. Daripada saya dirumah Cuma *tenguk-tenguk.*”
8.	**Penilaian Produktivitas Kerja**	“Ya otomatis ada. Ya untuk itu kan hanya di angka-angka saja kan. Ya, seperti absensi, keloyalan, kepintaran, hasil dalam menjalankan tugasnya.”	“Ada sih, cuman dibedakan antara yang komersil dan bagian administrasi. Indikator kalau disini bagian administrasi itu kedisiplinan, ketelitian, tingkat kesalahan. Itu yang terkait administrasi. Kalau untuk komersil itu lebih mudah artinya kalo komersil itu kalau penjualannya menurun berarti kinerjanya perlu ditata.”	“Ada, kan ada nilai B nilai C nanti pengaruhnya kan digaji muncul. Indikatornya ya absensi, hasil kerjanya kan dilihat oh ini gini apa. Penilaian paling besar Ya barang tentu kan dari hasil pekerjaannya yang dilihat. Dan nggak kalah pentingnya juga kan waktu kedisiplinannya”	“Ada, biasanya tentang absensi, kehadiran, hasil kerja. Tapi penilaian yang paling tinggi di hasil kerja.”
9.	**Penyebab Perpanjangan Usia Pensiun**	“Tergantung perusahaan, apa karyawan itu masih dibutuhkan atau	“Yang utama ya itu sebenernyaa perusahaan masih	“Kalo masih produktif ya *Alhamdulillah* seperti saya ini umurmnya	“Ketentuan itu berlangsung dari keputusan pemerintah. Saya 61 masih

		tidak. Ya di aturan perusahaannya kan sudah ada, jadi sejak awal ya sudah ada.”	membutuhkan karyawan tersebut sebenernya. Kalaupun ada hal lain ya tidak tertulis ya artinya tidak bisa dijadikan pertimbangan. ya terkadang kan masih ada istilahnya itu balas jasa ya, artinya orang itu kemarin sudah berjasa gitu ya.”	sudah 66 ya masih dipake. Kalau jamannya bapaknya ndak melihat itu, masih terus tetep.”	enjoy. Malah saya katakan ke orang BUMN 56/ 60 pensiun itu salah karena ketika itu akan membuat kesulitan kegiatan selajutnya.”

Sumber : Data diolah (2020)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK

Lampiran 10 Surat Pengantar Perusahaan

PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK

Nomor : 221/ II.3.UMG /Man/A/2020
Lampiran : -
Perihal : *Ijin Penelitian Skripsi/ Permohonan Data*

Kepada Yth :
PT. Bumi Lingga Pertiwi
Jl. Jawa perumahan GKB No.99, Karanggondang, Yosowilangun, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat. Berkenaan dengan tugas penulisan Skripsi oleh mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik:

Nama	:	**Ifadatul Illiyyin**
No. Registrasi	:	16 312 029
Semester	:	VIII
Alamat	:	Jl. Raya Cerme Lor, RT.01, RW.01 Cerme - Gresik
Judul Skripsi	:	**Analisis Produktivitas Pekerja Melapaui Batas Usia Pensiun (Studi Kasus pada PT. Bumi Lingga Pertiwi)**

Kami mengharap bantuan untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami dalam melakukan penelitian guna memperoleh bahan-bahan untuk menyusun skripsi pada Perusahaan/Instansi yang Bapak / Ibu pimpin.

Perlu kami sampaikan bahwa bahan-bahan yang diperoleh tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan Perusahaan / Instansi Bapak / Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan banyak terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Gresik, 14 Mei 2020
Ketua Program Studi,

Anita Handayani, S.E., M.S.M.

Tembusan:
1. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Arsip

Lampiran 11 Dokumentasi

Pak Herman Bakhri Khafid (Kepala Administrasi Umun dan Keuangan)

Pak Farhad Fiudah (Kepala Bagian Personalia)

Pak Sugiyanto (Kepala Bagian Logistik)

Pak Hadi Sutrisno (Kepala Bagian Operasional)

Lampiran 12 Surat Pernyataan Bebas Plagiasi

PUSAT BISNIS DAN KERJASAMA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan nama yang di bawah ini:

Nama	: Ifadatul Illiyyin
NIM	: 16312029
Fakultas / Prodi	: Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Perguruan Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Gresik
Judul Skripsi	: Analisis Produktivitas Kerja Melebihi Batas Usia Pensiun (Studi Kasus Pada PT Bumi Lingga Pertiwi).

Telah melakukan pengecekan plagiasi skripsi dengan hasil :

Referensi	: 10 %
Original	: 82 %
Plagiarism	: 8 %

Berdasarkan hasil tersebut, karya ilmiah yang tersebut di atas telah lolos untuk mengikuti ujian skripsi seperti yang telah disyaratkan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 22 Juli 2020
Kepala Pusat Bisnis & Kerjasama FEB UMG

Wenti Krisnawati,S.E., M.SM
NIP: 03111709201

Lampiran 13 Berita Acara Ujian

PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK

BERITA ACARA UJIAN SIDANG SKRIPSI
SEMESTER GENAP 2019 / 2020
Nomer : 433/II.3.UMG/Man/E/2020

Pada hari ini **Senin**, Tanggal **27 Juli 2020**, pukul **15.00 - 16.30**. Telah dilaksanakan Ujian Sidang Skripsi Pada Mahasiswa :

Nama Mahasiswa	:	**Ifadatul Illiyyin**
NIM	:	**16 312 029**
Judul Skripsi	:	**Analisis Produktivitas Kerja Melebihi Batas Usia Pensiun (Studi Kasus pada PT Bumi Lingga Pertiwi)**
Dosen Pembimbing I	:	Sukaris, SE., M.SM
Dosen Pembimbing II	:	-
Penguji I	:	Anita Handayani, S.E., M.S.M
Penguji II	:	Maulidyah Amalina Rizqi, S.E., M.M

No	Nama Penguji	Jabatan Penguji	Tanda Tangan
1	Sukaris, SE., M.SM	Ketua	
2	-	Sekretaris	
3	Anita Handayani, S.E., M.S.M	Anggota	
4	Maulidyah Amalina Rizqi, S.E., M.M	Anggota	

Berdasarkan hasil Ujian Sidang Skripsi yang telah dilakukan di depan penguji dinyatakan :

Lulus (Diterima / Diterima dengan Perbaikan) atau **Mengulang** atau **Tidak Lulus***)

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Anita Handayani.,SE.,M.S.M

Gresik, 27 Juli 2020,
Ketua Tim Penguji,

Sukaris, SE., M.SM

Catatan :
*) Coret yang tidak perlu