

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN BAGI KARYAWAN
YANG AKAN MEMASUKI MASA PENSIUN
(Studi Kasus Pada PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Malang)**

SKRIPSI



Oleh

**FEBRINA WANDA THALITA
NIM : 15510202**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2019

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN BAGI KARYAWAN
YANG AKAN MEMASUKI MASA PENSIUN
(Studi Kasus Pada PT. Rajawali I Unit PG. Kribet Baru Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

**FEBRINA WANDA THALITA
NIM : 15510202**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN
ANALISIS PROGRAM PELATIHAN BAGI KARYAWAN YANG AKAN
MEMASUKI MASA PENSIUN
(Studi Kasus Pada PT. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru Malang)

SKRIPSI

Oleh

FEBRINA WANDA THALITA

NIM : 15510202

Telah disetujui 28 November 2019

Dosen Pembimbing,


Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag.

NIP 19490929 198103 1 004

Mengetahui:

Ketua Jurusan,




Drs. Agus Sucipto, MM

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PROGRAM PELATIHAN BAGI KARYAWAN YANG AKAN
MEMASUKI MASA PENSIUN

(Studi Kasus Pada PT. Rajawali I Unit PG Krebet Baru Malang)

SKRIPSI

Oleh

FEBRINA WANDA THALITA

NIM: 15510202

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelas Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 12 Desember 2019

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji Utama
Setiani, S.E., MM.
NIP 19900918 201801 2002
2. Ketua
Rini Safitri, S.E., MM.
NIP 19930328 201903 2016
3. Penguji III (Pembimbing)
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP 19490929 198103 1 004

Tanda Tangan

: (): (): ()

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Dr. Agus Sucipto, MM
NIP.19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Febrina Wanda Thalita
NIM : 15510202
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Analisis Program Pelatihan Bagi Karyawan yang Akan Memasuki Masa Pensiun (Studi Kasus di PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru Malang)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, buka menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dana tau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 23 Desember 2019

Hormat Saya,



Febrina Wanda Thalita

NIM: 15510202

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabil alamin

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah banyak memberikan rahmat dan nikmat kepada saya, serta sholawat dan salam saya sampaikan kepada Rosulullah SAW yang selalu menjadi teladan bagi saya dan seluruh umat manusia, sehingga saya bisa dengan baik menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya:

Ibu Amik Suryandari dan Bapak Dedi Junaedi
yang selama ini telah membesarkan, mendidik saya dengan baik dan penuh kesabaran.

Semoga dengan kesabaran dan keikhlasan yang telah diberikan kepada saya, Allah SWT selalu melindungi kalian berdua dan membalasnya dengan kebaikan pula. Aamiin..

MOTTO

Dimana ada celah,

Disitu ada jalan.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Program Pelatihan Bagi Karyawan Yang Akan Mamasuki Masa Pensiun (Studi Kasus pada PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Malang)”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Mahammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof, Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH,. M.Ag selaku Dosen Pembimbing skripsi atas segala koreksi, evaluasi dan arahan yang telah diberikan kepada saya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UIN Malang beserta staf yang bertugas.

6. Eboo, pipay, mbak neng-neng dan mas andre yang telah mendukung secara materi, doa yang selalu dipanjatkan dan semangat yang terasa nyata diberikan kepada saya agar kuat, tenang dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Nurcahyadi, Ibu Amalia dan seluruh staf dari PG. Kreet Baru yang telah membantu kelancara dari observasi dan wawancara saya.
8. Teman-temanku dari manajemen 2015 (Dividen) atas kekompakan dan solidaritasnya.
9. Teman seperjuangan mulai maba Miranda, Cindy dan mbak Ima yang sangat baik dan mau memberikan semangatnya untuk membuat saya menjadi lebih tenang dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal 'Alamiin

Malang, 23 Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN.....ii

HALAMAN PERSEMBAHAN.....iii

HALAMAN MOTTO vi

KATA PENGANTAR..... v

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL.... vii

DAFTAR GAMBAR..... viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)..... x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian 1

1.2 Fokus Penelitian 5

1.3 Tujuan 5

1.4 Manfaat 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis.....	12
2.2.1 Program Pelatihan Karyawan.....	12
2.2.1.1 Pengertian Program Pelatihan Pensiun	12
2.2.1.2 Jenis Program Pelatihan Pensiun	14
2.2.1.3 Prinsip Penyelenggaraan Pelatihan Pensiun.....	15
2.2.2 Masa Pensiun	16
2.2.2.1 Pengertian Masa Pensiun	16
2.2.2.2 Manfaat Pensiun.....	19
2.2.2.3 Jenis Program Pensiun	21
2.2.2.4 Tujuan Program Pensiun.....	22
2.2.2.5 Definisi Kesiapan Pensiun	23
2.2.3 Pandangan Islam Tentang Pensiun.....	26
2.3 Kerangka Berpikir.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
3.1.1 Pendekatan Kualitatif.....	31
3.1.2 Jenis Penelitian Studi Kasus.....	32
3.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Subjek Penelitian.....	33
3.4 Data dan Jenis Data.....	34

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Analisis Data	38

BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian	43
4.1.1 Sejarah PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru.....	43
4.1.2 Visi dan Misi perusahaan	46
4.1.3 Struktur Organisasi.....	47
4.1.4 Ketenagakerjaan.....	49
4.2 Paparan Data	51
4.2.1 Observasi.....	52
4.2.2 Wawancara.....	52
4.2.2.1 Program Masa Pensiun	52
4.2.2.2 Implikasi Pelaksanaan Program Masa Pensiun ..	57
4.2.3 Dokumentasi	58
4.3 Pembahasan hasil penelitian	60
4.3.1 Program Pelatihan Karyawan yang akan memasuki Masa pensiun di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru ..	61
4.3.2 Implikasi Pelaksanaan Pelatihan Pra Pensiun di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet baru.....	65

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	67
----------------------	----

5.2 Saran..... 68

Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru.....	50
Tabel 4.1.1 Jam Kerja PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.1 Pelaksanaan Wawancara	59
Gambar 4.2 Suasana Ruang Kantor	59
Gambar 4.3 Suasana Lobby Utama Perusahaan	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Wawancara

Lampiran 2. Jawaban Wawancara

Lampiran 3. Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Febrina Wanda Thalita. 2019, SKRIPSI. Judul: “Analisis Program Pelatihan Bagi Karyawan Yang Akan Memasuki Masa Pensiun (Studi Kasus pada PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Malang)”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag.

Kata Kunci : Pelatihan, Persiapan Pensiun

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari setiap orang. Namun setiap pekerja akan memasuki tahap yang tidak produktif lagi dan umumnya disebut pensiun. Pensiun adalah sebuah kejadian yang umumnya dialami oleh semua pekerja yang telah memasuki usia yang sudah dianggap tidak produktif lagi. Ada usia tertentu untuk mengetahui berapa batasan seorang pekerja dianggap sudah harus pensiun walau terkadang masih banyak yang dianggap produktif. Banyak pekerja yang akan memasuki masa pensiun merasa tidak siap untuk menghadapi fase baru dalam kehidupannya ini. Oleh karena itu adanya pelatihan persiapan memasuki masa pensiun dengan melakukan pembekalan dan pelatihan kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan karyawan yang akan pensiun. dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Analisis Program Pelatihan Bagi Karyawan Yang Akan Memasuki Masa Pensiun (Studi Kasus pa PT Rajawali I Unit PG Kreet Baru Malang)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis penelitian adalah studi kasus dan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitiannya adalah program pelatihan pra pensiun untu karyawan yang akan memasuki masa pensiun di PT. Rajawali I Unit PG Kreet Baru Malang yang dapat dikatakan baik dikarenakan perusahaan memikirkan kesiapan karyawan yang akan memasuki masa pensiun dengan dibekali oleh pelatihan yang berguna sebagai bekal persiapan melanjutkan kegiatan setelah tidak lagi menjadi karyawan. Ada beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan seperti kewirausahaan dan juga motivasi yang sangat berguna bagi karyawan yang sudah pensiun.

ABSTRACT

Febrina Wanda Thalita. 2019. THESIS. Title: "The Analysis of Training Program for Employees Who Will Retire (A Case Study in Rajawali I LLC. PG. Kreet Baru Unit, Malang)"

Advisor : Prof.Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag.

Key Words : Training, retirement preparation.

Working is an activity which is done to get income to meet daily needs. However, every worker will enter unproductive stage, it is called by retirement. Retirement is a case which is held by all workers who are in unproductive age. There is an age limit that that requires a person to no longer work. He is considered as unproductive although in fact, he is still productive. There are many workers who are not ready to face this new phase in this real life. So that the training for preparation to enter the retirement phase by holding briefing and training for the employees who will retire is important.

The aims of this research are to know the implementation of training program for employees who will retire. By the research background above, the research carry out the research entitled "The Analysis of Training Program for Employees Who Will Retire (A Case Study in Rajawali I LLC. PG. Kreet Baru Unit, Malang)"

This research uses qualitative descriptive approach. The type of this research is case study. However, the data collection technique is interview, observation, and documentation.

The result of the research is the training program of pre-retirement for employees who will retire in Rajawali I LLC. PG. Kreet Baru Unit, Malang is well held because the company thinks about the employee readiness to enter retirement phase, by holding training to brief them, which is useful to be a preparation for continuing their activities after they retire. There are several trainings which are presented by the company. Such as: entrepreneurship. And also, motivations which are very useful for the employees are given by the company.

مستخلص البحث

فبرينا واندا تاليتا. 2019, البحث العلمي. الموضوع: "تحليل البرامج التدريبية للموظفين المتقاعدين (الدراسة الحالة في الشركة راجوالي I لوحدات مصنع السكر كريبيت بارو مالانج)"

المشرف: الأستاذ الدكتور الحاج جعفر العالم الماجستير.

الكلمات المفتاحيات: التدريب, إعداد التقاعد

العمل هو النشاط الذي يعمل للحصول على الدخل لتلبية الإحتياجات اليومية. و لكن كل العاملين سيدخلون إلى مرحلة غير منتجة, والمرحلة هي مرحلة المعاش. المعاش هو الحدث المرتبط العموم بجميع العمال الذين دخلوا عصرا لم يعد مثمرا. هناك حد العمر لشخص يعتبر غير منتج و لكنه في الواقع لا يزال منتجا. سيتقاعد العديد من العمال ، لكنهم يشعرون أنهم غير مستعدين لمواجهة هذه المرحلة الجديدة من حياتهم. لذلك ، يعد التدريب في الإعداد للتقاعد من خلال توفير التدريب للموظفين الذين هم على وشك التقاعد أمرا في غاية الأهمية.

الغرض من هذا البحث هو لمعرفة كيفية تنفيذ برامج تدريب الموظفين المتقاعدين . من خلفية البحث المذكورة أعلاه ، تم إجراء هذا البحث تحت الموضوع "تحليل البرامج التدريبية للموظفين المتقاعدين (الدراسة الحالة في الشركة راجوالي I لوحدات مصنع السكر كريبيت بارو مالانج)"

هذا البحث هو البحوث التجريبية بالنهج الكمي. و نوع البحث هو الدراسة الحالة. أما أداة البحث لإجماع البيانات تتكون من الملاحظة و المقابلة و التوثيق.

نتائج هذه الدراسة هي برامج تدريب التقاعد للموظفين الذين سيتقاعدون في الشركة راجوالي I لوحدات مصنع السكر كريبيت بارو مالانج تنفذ جيدا, لأن الشركة تفكر في استعداد الموظفين الذين على وشك التقاعد ، مع تدريب مفيد كإعداد للأنشطة المستمرة بعد أن لم يعدوا موظفين. هناك العديد من الدورات التدريبية التي تقدمها شركات, مثل زيادة الأعمال والتحفيز المفيد لغاية الموظفين المتقاعدين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup setiap orang. Selain penghasilan yang didapat untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan merupakan tolok ukur identitas seseorang dimata lingkungannya. Seseorang yang memiliki pekerjaan akan lebih identitas dilingkungan dia berada. Schiamberg dan Smith dalam Pradono dan Purnamasari (2009:1) mengemukakan bahwa dengan bekerja kebutuhan individu akan penghargaan dan kompetensi dapat terpenuhi.

Menurut Chaplin dalam Rusmardiana (2016:203) secara psikologis arti bekerja adalah menimbulkan rasa identitas, status, ataupun fungsi sosial. Namun demikian manusia adalah salah satu makhluk yang tidak sempurna dengan keterbatasan-keterbatasannya sehingga tidak mungkin selamanya dapat bekerja seiring dengan semakin bertambahnya usia, terutama yang telah mencapai usia diatas 40 (empat puluh) tahun. Umumnya mereka akan mengalami penurunan kemampuan khususnya dalam fungsi fisiologis sehingga tidak lagi mampu melakukan pekerjaannya sebaik ketika masih muda, hingga diharuskan untuk berhenti bekerja atau dikenal dengan istilah prapurnabhakti atau pensiun.

Pensiun adalah sebuah kejadian yang umumnya dialami oleh semua pekerja yang telah memasuki usia yang sudah dianggap tidak produktif lagi. Ada usia usia tertentu untuk mengetahui berapa batasan seorang pekerja dianggap sudah harus

pensiun walau terkadang masih banyak yang dianggap produktif. Pensiun juga sering dianggap sebagai suatu fase yang sangat tidak menyenangkan untuk seorang pekerja karena sejatinya mereka belum siap menghadapi kehidupan baru mereka ketika kelak tidak bekerja lagi.

Masa pensiun tidak dapat dihindari oleh seorang pekerja dikarenakan merupakan tahapan karir yang ditandai dengan meninggalkan aktivitas bekerja untuk mencari aktivitas lain, Bjorklund dan Bee dalam Humaira dan Rachmatan (2017:2). Usia pensiun disetiap negara berbeda-beda, di Indonesia sendiri ada bervariasi, antara 56-65 tahun. Usia pensiun setiap perusahaan berpedoman pada beberapa UU yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun yang disepakati dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (UU No. 13, 2003).

Menurut Acthley dalam (Eliana 2003:1) menyatakan bahwa proses penyesuaian diri yang paling sulit adalah pada masa pensiun. Kemudian Scheineiders dalam (Pradono dan Purnamasari, 2010:5) mendefinisikan penyesuaian diri sebagai proses yang melibatkan respon-respon mental dan tingkah laku dalam upaya memenuhi kebutuhan dan mengatasi ketegangan, frustrasi dan konflik secara sukses serta menghasilkan hubungan harmonis antara kebutuhan dirinya dengan norma atau tuntutan lingkungan dimana dia hidup.

Scheineiders dalam Pradono dan Purnamasari (2010:6) menyatakan bahwa karakteristik individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik yaitu: melakukan pertimbangan rasional dan pengarahan diri, tidak adanya frustrasi personal, tidak

adanya emosi yang berlebihan, tidak adanya mekanisme-mekanisme psikologis, memiliki kemampuan untuk belajar, mampu memanfaatkan pengalaman masa lalu, serta memiliki sikap realistis dan objektif. Hasil penelitian Pradono dan Purnamasari (2010:10) menunjukkan adanya hubungan negatif antara penyesuaian diri dengan kecemasan dalam menghadapi pensiun sehingga dapat disimpulkan semakin baik penyesuaian diri seseorang maka semakin rendah kecemasannya dalam menghadapi pensiun.

Dari hal hal diatas dapat dilihat bahwa perlu adanya rencana yang dilakukan guna mempersiapkan diri untuk menghadapi masa pensiun kedepannya agar pekerja yang sudah pensiun tidak mengalami suatu hal buruk yang tidak diinginkan.

Seitsamo dalam Humaira dan Rachmatan (2017:2) menyatakan bahwa program dalam menghadapi masa pensiun perlu dilakukan oleh perusahaan. Hasil penelitian Shousksmith dalam Humaira dan Rachmatan (2017:2) menunjukkan bahwa adanya perubahan sikap menuju lebih positif terhadap masa pensiun pada individu yang mengikuti seminar persiapan masa pensiun. Program perencanaan dan persiapan menghadapi masa pensiun juga bertujuan untuk menjadi media sosialisasi tentang tujuan instansi menerapkan masa pensiun bagi pekerja, memberikan gambaran mengenai hak dan kewajiban yang masih melekat pada pekerja ketika memasuki masa pensiun, sebagai usaha mendeteksi bagaimana perasaan, kebutuhan, keinginan dan rencana kegiatan yang akan dilakukan oleh pekerja yang memasuki masa pensiun (Hakim 2007:3).

Meskipun tidak ada peraturan khusus yang mewajibkan suatu perusahaan untuk mengadakan program persiapan pensiun, namun menurut jurnal yang ditulis oleh Fendy Suhariadi dan Dian Isnawati (2013:173) dengan judul "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT Pupuk Kaltim", dikatakan bahwa di beberapa perusahaan ada kebijakan yang dilakukan sebelum masa pensiun benar-benar tiba yaitu memberlakukannya masa persiapan pensiun yang ditujukan untuk memberikan pengalaman kepada karyawan yang akan pensiun, sehingga mereka bisa merencanakan apa yang ingin mereka kerjakan saat masa pensiun benar-benar sudah mereka hadapi.

Alasan mengapa penulis tertarik melakukan penelitian skripsi di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru karena penulis ingin mengetahui bagaimana perusahaan melakukan program pelatihan pra pensiun untuk karyawan setiap tahunnya dengan tujuan untuk memberikan wawasan dan pembekalan kepada karyawan untuk dapat menentukan kegiatan apa yang akan dilakukan jika nanti sudah tidak lagi menjadi karyawan di sebuah perusahaan dan menyiapkan peluang usaha apa yang akan dipilih serta bagaimana cara mengimplementasikannya dalam dunia usaha. Tentu saja didalam pelatihan ini para karyawan yang akan memasuki masa pensiun akan diberikan motivasi agar dapat terhindar dari sindrom-sindrom psikis dan mental. Hal ini bisa terjadi karena karyawan yang setiap hari sudah terbiasa bekerja dan rutin mendapatkan penghasilan tiba tiba saja menjadi pensiunan dan sudah tidak berkegiatan rutin seperti biasanya dan disinilah fungsi adanya motivasi dan pembekalan itu sendiri.

1.2 Fokus Penelitian

1. Apa program pelatihan masa persiapan pensiun yang dilaksanakan oleh PG. Kreet Baru?
2. Bagaimana implikasi pelaksanaan program pelatihan masa persiapan pensiun karyawan PG. Kreet Baru?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui program pelatihan masa persiapan pensiun yang dilaksanakan oleh PG. Kreet Baru.
2. Untuk mengetahui implikasi pelaksanaan program pelatihan masa persiapan pensiun karyawan PG. Kreet Baru.

1.4. Manfaat

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Teoritis

1.1. Bagi peneliti

Sebagai referensi, pertimbangan, menambah pengetahuan tentang kegiatan pelatihan masa persiapan pensiun, motivasi dan juga pembekalan tentang kewirausahaan yang sangat berguna bagi kehidupan karyawan yang sudah memasuki masa pensiun serta menambah wawasan tentang menghadapi masa tua sebagai pensiunan yang tetap aktif dan penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan bagi referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

2.1. Bagi instansi terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan pelatihan pensiun juga kepada para karyawannya yang akan memasuki masa pensiun. jika perusahaan sudah menerapkan program pelatihan ini penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan rujukan.

2.2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun strategi pengembangan pelaksanaan pelatihan pensiun yang akan berjalan selanjutnya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah yang terjadi dalam berjalannya pelatihan masa persiapan pensiun yang dilaksanakan dan sebagai upaya memudahkan pencarian alternatif pemecahan masalah-masalah yang biasanya terjadi setelah pensiun tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada dengan teori. Dalam penelitian ini didasari oleh penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Isnawati, Dian & Suhariadi, Fendy (2012)

Penelitian yang berjudul Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT Pupuk Kaltim bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT Pupuk Kaltim. Hal ini dilakukan karena adanya studi kasus para pensiunan yang membutuhkan dukungan sosial tentang penyesuaian diri terhadap peran barunya sebagai pensiunan.

2. Purnamasari, Nurika (2014)

Penelitian yang berjudul Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi Pensiun Pegawai di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia mempunyai sebuah tujuan untuk menganalisis perencanaan yang dilakukan Kementerian Dalam Negeri dalam menghadapi kondisi banyaknya pegawai yang memasuki batas usia pensiun.

3. Saputra, Hanif Rahmat & Sagala, Ella Jauvani. (2016)

Penelitian yang berjudul Pengaruh Program Persiapan Pensiun Terhadap Kesiapan Pensiun Karyawan Di PT Krakatau Steel (Persero) TBK pada tahun 2016 ini memiliki tujuan untuk mengetahui pelaksanaan program persiapan pensiun yang disiapkan PT Krakatau Steel (persero) Tbk untuk membantuk kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun mereka. . Program persiapan pensiun merupakan bentuk perhatian dari PT Krakatau Steel (Persero) Tbk agar karyawan dapat lebih siap untuk menghadapi masa pensiunya. Agar hasil dari program ini sesuai dengan tujuannya, maka pelaksanaan program yang disiapkan harus benar-benar dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta.

4. Humaira & Rachmatan, Risana. (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Humaira dan Risana Rachmatan pada tahun 2017 ini berjudul Perbedaan Penyesuaian Diri Pensiunan yang Mandapatkan Training Pra Pensiun Dengan yang Tidak Mendapatkan Training Pra Pensiun ini data yang didapat menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui perbedaan dan signifikansi seorang pekerja yang mendapatkan atau tidak mendapatkan training pra pensiun dan apa saja dampak yang muncul atau didapatkan seseorang dari training yang dilakukan untuk karyawan perusahaan tersebut.

5. Astuti, Sukoariyah Sri Puji (2018)

Penelitian yang berjudul Antisipasi Menghadapi Masa Pensiun ditinjau dari Aspek Pengendalian Kecemasan yang bertujuan untuk

mengetahui aspek kecemasan menghadapi masa pensiun dengan tujuan untuk mengurangi kecemasan yang dialami dan apa yang sebaiknya dilakukan ketika memasuki masa pensiun.

6. Yanti, Husmi (2019)

Penelitian ini berjudul Hubungan Religiusitas dengan Kesiapan menghadapi Pensiun pada Karyawan (Di PT.SSD Desa Sambarata, Kabupaten Berau) yang bertujuan untuk mengetahui apakah adanya hubungan kesiapan menghadapi pensiun pada karyawan PT. SSD di desa Sambarata kabupaten Barau dengan religiusitasnya terhadap Penciptanya.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dian Isnawati, Fendy Suhariadi (2012)	Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT Pupuk Kaltim	Kuantitatif	bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT Pupuk Kaltim. Hal ini dilakukan karena adanya studi kasus para pensiunan yang membutuhkan dukungan sosial tentang penyesuaian diri terhadap peran barunya sebagai pensiunan.

2.	Purnamasari, Nurika dan Muslim, Muh. Aziz (2014)	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi Pensiun Pegawai di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia	Kualitatif	bertujuan adalah menganalisis perencanaan yang dilakukan Kementerian Dalam Negeri dalam menghadapi kondisi banyaknya pegawai yang memasuki batas usia pensiun.
3.	Hanif Rahmat S, Ella Jauvani S (2016)	Pengaruh Program Persiapan Pensiun Terhadap Kesiapan Pensiun Karyawan Di PT Krakatau Steel (Persero) TBK	Kuantitatif	Tujuan untuk mengetahui pelaksanaan program persiapan pensiun yang disiapkan PT Krakatau Steel (persero) Tbk untuk membantuk kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun mereka. . Program persiapan pensiun merupakan bentuk perhatian dari PT Krakatau Steel (Persero) Tbk agar karyawan dapat lebih siap untuk menghadapi masa pensiunya. Agar hasil dari program ini sesuai dengan tujuannya, maka pelaksanaan program yang disiapkan harus benar-benar dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta.

4.	Humaira, Risana Rachmatan (2017)	Perbedaan Penyesuaian Diri Pensiunan yang Mandapatkan Training Pra Pensiun Dengan yang Tidak Mendapatkan Training Pra Pensiun	Kuantitatif	Bertujuan untuk mengetahui perbedaan dan signifikansi seorang perkerja yang mendapatkan atau tidak mendapatkan training pra pensiun dan apa saja dampak dari training yang dilakukan.
5.	Astuti, Sukoariyah Sri Puji (2018)	Antisipasi Menghadapi Masa Pensiun ditinjau dari Aspek Pengendalian Kecemasan	Kualitatif	bertujuan untuk mengetahui aspek kecemasan menghadapi masa pensiun dengan tujuan untuk mengurangi kecemasan yang dialami dan apa yang sebaiknya dilakukan ketika memasuki masa pensiun.
6.	Yanti, Husmi (2019)	Hubungan Religiusitas dengan Kesiapan Menghadapi Pensiun pada Karyawan (di PT. SSD Desa Sambarata, Kabupaten Berau)	kuantitatif	bertujuan untuk mengetahui hubungan kesiapan menghadapi pensiun pada karyawan PT. SSD di desa Sambarata kabupaten Berau dengan religiusitasnya terhadap Penciptanya.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1 Program Pelatihan Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Program Pelatihan Pensiun

Program persiapan pensiun (pre-retirement) berfokus membantu pensiunan untuk mengatasi keprihatinan atas kehidupan dan karir yang mungkin akan mereka hadapi sebagai persiapan untuk pensiun. Ada beberapa organisasi yang menawarkan program untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah yang dihadapi karyawan dalam mendekati pensiun. Hal ini dinilai sangat penting karena bukan hanya mempengaruhi bagi pensiunan namun juga moral para staf yang tersedia. Bernardin dalam Saputran dan Segala (2016:3) . Program persiapan pensiun juga dapat membantu calon pensiunan dalam melewati masa transisi sehingga diharapkan mereka dapat mudah beradaptasi ketika status karyawan berubah menjadi pensiunan. Lamberts, dan Jimmerson dalam Saputra dan Segala (2016:1) yang menyatakan bahwa pelatihan pra pensiun pendapatan harus diperkenalkan selama pelatihan. Karena topik umum mengenai hal apa yang akan dilakukan ketika pensiun, pengelolaan keuangan dan psikologis dinilai sangat penting, guna untuk memperbarui informasi secara berkala yang dapat diberikan melalui pelatihan. Dapat dilihat bahwa penyesuaian diri yang baik pada pensiunan tidak hanya bergantung pada training pra pensiun tetapi juga dibutuhkan dukungan sosial keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dalam Humaira dan Rachmatan (2017:6) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dukungan sosial keluarga terhadap penyesuaian diri di masa pensiun. Training pra pensiun mempunyai peran dalam

kehidupan individu ketika akan memasuki masa pensiun. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright dalam Humaira dan Rachmatan (2017:3) menyatakan bahwa belajar melibatkan perubahan perilaku permanen. Hal ini penting bagi karyawan, karena ilmu pengetahuan dan skil yang didapatkan dalam program training dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan sehari-harinya. Maka dari itu, program training yang diberikan haruslah spesifik, agar karyawan dapat mempelajari dengan baik desain instruksional yang telah diberikan pada saat training. Menurut Wills dalam Humaira dan Rachmatan (2017:3) training merupakan transfer pengetahuan atau keterampilan yang telah terukur dan ditentukan oleh pihak perusahaan yang menyediakan training, selanjutnya aktivitas training haruslah memiliki metode, hal ini bertujuan untuk memeriksa bahwa metode yang telah diberikan bisa membuat karyawan mempunyai tujuan.

Berdasarkan pembahasan di atas, telah dijelaskan bagaimana training pra pensiun dapat menjadi suatu tolak ukur agar bisa menyesuaikan diri dengan baik ketika sudah pensiun. Namun, training pra pensiun hanyalah salah satu faktor yang memengaruhi purnabakti untuk bisa menyesuaikan dirinya dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Papalia dalam Humaira dan Rachmatan (2017:6) bahwa terdapat beberapa kondisi yang mempengaruhi penyesuaian diri masa pensiun, diantaranya para pekerja yang pensiun secara sukarela akan menyesuaikan diri lebih baik dibandingkan mereka yang pensiun terpaksa, kesehatan yang memburuk mempermudah penyesuaian diri dalam menjalani masa pensiun, bimbingan dan perencanaan pra pensiun akan membantu penyesuaian diri, pekerja yang mengembangkan minat tertentu untuk menggantikan rutinitasnya

mempermudah penyesuaian diri ketika pensiun, semakin sedikit perubahan yang harus dilakukan selama masa pensiun semakin baik penyesuaian diri yang dilakukan, kontak sosial, sebagaimana ditemukan dalam rumah-rumah jompo, sebenarnya membantu mereka dalam penyesuaian diri terhadap masa pensiun. Oleh karena itu program pelatihan kesiapan pensiun amatlah penting agar para karyawan yang menghadapi masa pensiun dapat lebih mengerti apa saja yang diperlukan untuk menghadapi masa pensiun, termasuk berapa banyak uang yang harus dipersiapkan agar ketika pensiun, karyawan tersebut lebih merasa sejahtera Eldin, et al. ,dalam Safitri (2013:3).

2.2.1.2 Jenis Program Pelatihan Pensiun

Persiapan dan perencanaan dalam menghadapi masa pensiun bertujuan untuk mengurangi kekhawatiran sehingga individu tidak akan merasa cemas dan takut terhadap kegiatan apa yang akan dilakukannya kelak. Individu akan berpikir realistis bahwa masa pensiun merupakan masa yang menyenangkan. Persiapan dan perencanaan dalam menghadapi pensiun dapat dilakukan dengan konseling. Gerstein dalam jurnal Wulandari dan Lestari (2018:3) menyatakan beberapa program yang termasuk konseling karir bagi orang dewasa adalah sistem bimbingan karir komputerisasi, strategi dan teknik penilaian, informasi karir, perencanaan karir, seminar, *workshops* atau *group counseling*.

Program persiapan pensiun menurut Gaol dalam Saputra dan Segala (2016:3) dapat dikelompokkan menjadi empat kategori utama, yaitu terkait masalah Keuangan, Perumahan, Penggunaan waktu senggang, Kesehatan jasmani dan

kejiwaan. Sedangkan menurut Apsari dan Susilo dan Apsari dalam Saputra dan Segala (2016:3) mengungkapkan bahwa program persiapan pensiun yang dibutuhkan oleh karyawan yaitu :

- a. Persiapan ekonomi Meliputi persiapan adanya income baru melalui kemampuan kewirausahaan serta tata kelola keuangan dalam keluarga.
- b. Persiapan psikologis Meliputi persiapan mental menghadapi masa transisi pensiun yang terjadi banyak perubahan.
- c. Persiapan sosial Berkait dengan membangun dukungan sosial (termasuk keluarga dan lingkungan saat menghadapi pensiun)
- d. Persiapan fisik Persiapan kesehatan yaitu menjaga kesehatan dengan olah fisik yang tepat serta mengenali gangguan penyakit yang biasa dialami pada masa pensiun.

Dari pendapat diatas program persiapan pensiun ialah terkait bagaimana mengelola keuangan, bagaimana menjaga kesehatan, bagaimana memanfaatkan waktu senggang, bagaimana mempersiapkan mental menjelang pensiun serta terkait tempat tinggal saat pensiun karena bagi karyawan yang sebelumnya mendapatkan rumah dinas ketika masih berstatus sebagai karyawan, fasilitas rumah dinas tersebut akan di cabut ketika seseorang telah berstatus sebagai pensiunan.

2.2.1.3 Prinsip Penyelenggaraan Pelatihan Pensiun

Menurut Iswanti, Fathiya, dan Hiryanto (2014:99) Pelatihan dapat disusun berdasarkan kebutuhan manusia khususnya bagi orang yang mengalami masa pensiun. Salah satu lembaga yang memberikan pelatihan, yaitu Lembaga Pelatihan

Pensiun yang memberikan prinsip-prinsip penyelenggaraan pelatihan menghadapi pensiun sebagai berikut:

- a. Melihat pensiun secara menyeluruh, mental/psikologis, kesehatan, keuangan dan spiritual.
- b. Materi mudah diterapkan.
- c. Simulasi sehari-hari, yang mudah diingat.
- d. Menyenangkan.
- e. Memperindah hubungan suami istri.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut dapat diurai menjadi materi-materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, sehingga hasilnya dapat efektif karena sistem dan budaya suatu lembaga kerja berbeda-beda, maka perlu dicari materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta.

2.2.2 Masa Pensiun

2.2.2.1 Pengertian Masa Pensiun

Menurut Wardhana dalam Saputra dan Segala (2016:3), pensiun ialah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, maupun keinginan karyawan itu- sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawannya karena produktivitasnya rendah, Undang-undang memensiunkan karyawan bila telah mencapai usia tertentu dan masa kerja tertentu. Keinginan karyawan untuk pensiun atas permintaannya sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu. Pensiun menurut Mangkunegara (2009:165) adalah pemberhentian dengan hormat terhadap pegawai yang dilakukan

pihak perusahaan bagi pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah 56 tahun, kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun. Dari pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pensiun adalah pemberhentian karyawan yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawan yang telah memsuki usia, atau periode kerja tertentu yang berdasarkan peraturan perundang-undangan atau kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

Masa pensiun adalah masa yang datangnya berdasarkan pencapaian usia tertentu. Banyak orang beranggapan bahwa masa pensiun merupakan tanda bahwa seseorang sudah mengalami penuaan dan tidak dapat bekerja secara produktif lagi. Bagi orang-orang tua, pensiun adalah masa transisi signifikan yang memengaruhi perubahan Seligman dalam Wulandari dan Lestari (2018:2).

Ketika hal ini terjadi, perubahan fisiologis tidak dapat dihindari, dan juga dapat mengakibatkan perubahan emosional. Di Indonesia, perubahan-perubahan yang muncul ketika menghadapi masa pensiun juga dialami oleh PNS. Hurlock dalam Wulandari dan Lestari (2018:2) membagi pensiun ke dalam dua jenis, yaitu pensiun sukarela dan wajib pensiun. Pensiun sukarela terjadi ketika seseorang berhenti bekerja sebelum masa wajib pensiun. Hal ini karena alasan kesehatan atau keinginan untuk menghabiskan sisa hidupnya dengan melakukan hal-hal yang lebih berarti buat hidup mereka dibanding pekerjaannya. Berbeda dengan pensiun sukarela, wajib pensiun dilakukan secara terpaksa karena organisasi di mana seseorang bekerja menetapkan usia tertentu sebagai batas seseorang untuk pensiun tanpa mempertimbangkan apakah mereka senang atau tidak. Seseorang yang lebih

suka bekerja tetapi dipaksa keluar pada usia wajib pensiun seringkali menunjukkan sikap kebencian dan akibatnya motivasi mereka akan rendah dalam melakukan penyesuaian diri terhadap masa pensiun. Masa pensiun dapat memberikan dampak positif dan dampak negatif apabila dilihat dari penyesuaian diri seseorang. Penyesuaian diri yang positif ditentukan oleh berbagai faktor antara lain kesehatan, sosial ekonomi, status, usia, jenis kelamin, dan persepsi seseorang terhadap masa pensiun itu (Eliana, 2003) dalam Wulandari dan Lestari (2018:2). Ketika seseorang dapat menerima keadaannya dengan baik, maka masa pensiun akan diartikan sebagai masa yang menyenangkan. Namun kenyataannya banyak orang belum siap ketika akan menghadapi masa pensiun, sehingga dapat menimbulkan kecemasan yang mengarah pada sindrom pasca pensiun, terutama PNS. Hal ini karena PNS mempunyai aktifitas rutin yang dilakukannya selama bertahun-tahun.

Pensiun merupakan dambaan memperoleh penghasilan setelah berakhir masa kerja seseorang dan masa itu masyarakat masih berpikir bahwa pada usia menjelang pensiun adalah masa yang sudah tidak produktif lagi (Kasmir, 1999: 262).

Pradono dan Purnamasari (2009:3) masa pensiun adalah masa berhenti bekerja secara formal pada suatu perusahaan badan komersial yang terorganisasi atau dalam pemerintahan karena sudah mencapai batas usia maksimum yang ditetapkan atau terjadi secara sukarela dan merupakan suatu awal transisi ke pola hidup baru yang diikuti oleh berbagai macam perubahan-perubahan sosial. Perubahan-perubahan tersebut dapat berupa berakhirnya karir di bidang pekerjaan,

berkurangnya penghasilan, hilangnya aktivitas rutin dan bertambahnya banyak waktu luang yang kadang sangat mengganggu, berkurangnya relasi.

Pensiun merupakan tahapan karir yang ditandai dengan meninggalkan aktivitas bekerja untuk mencari aktivitas lain, hal ini diungkapkan oleh Bjorklund dan Bee (2009). Turner dan Helms dalam Humaira dan Rachmatan (2017:2) menyatakan pensiun merupakan akhir dari tugas suatu pekerjaan formal dan awal dari suatu peran baru dalam kehidupan, diantaranya berupa harapan perilaku selanjutnya dan bagaimana mendefinisi ulang atas diri sendiri (self). Rumke (dalam Ekoningtyas, 2010) menyatakan bahwa usia 55-65 tahun merupakan usia pensiun, sedangkan Eliana dalam Humaira dan Rachmatan (2017:2) menyatakan bahwa negara barat menetapkan peraturan, seseorang memasuki masa pensiun ketika berusia 55 tahun. Usia pensiun di negara Indonesia, bervariasi, antara 56-65 tahun. Usia pensiun karyawan pada setiap perusahaan berpedoman pada beberapa UU yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun yang disepakati dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (UU No. 13, 2003).

2.2.2.2 Manfaat Pensiun

Menurut Dahlan dalam jurnal Yunawati (2016:120) Manfaat pensiun pada prinsipnya berkaitan dengan usia dimana peserta berhak untuk mengajukan pensiun dan mendapatkan manfaat pensiun.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun dalam jurnal Caraka (2016:164) manfaat pensiun adalah pembayaran berkala yang

dibayarkan kepada peserta pada saat dan dengan cara yang telah ditetapkan dalam peraturan dana pensiun. Tunggal dalam jurnal Caraka (2016:164) mengemukakan bahwa jenis-jenis manfaat pensiun yang diberikan oleh dana pensiun ada empat, yaitu:

1. Manfaat Pensiun Normal Manfaat pensiun bagi peserta yang mulai dibayarkan pada saat peserta pensiun setelah mencapai usia pensiun normal atau sesudahnya.
2. Manfaat Pensiun Dipercepat Manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta pensiun pada usia tertentu sebelum usia pensiun normal.
3. Manfaat Pensiun Cacat Manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta mengalami cacat.
4. Manfaat Pensiun Ditunda Manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal, yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan peraturan dana pensiun.

Wahab dalam jurnal Nussy (2014:446) menyatakan manfaat pensiun terdiri atas beberapa macam, sebagai berikut:

1. Manfaat Pensiun Normal adalah manfaat pensiun bagi peserta yang mulai dibayarkan pada saat peserta pensiun telah mencapai usia normal atau sesudahnya. Usia Pensiun Normal ditetapkan 56 tahun, Usia Wajib Pensiun ditetapkan 60 tahun.

2. Manfaat Pensiun Dipercepat adalah manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja pada usia sekurang-kurangnya 46 tahun.
3. Manfaat Pensiun Cacat adalah manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja karena dinyatakan cacat oleh dokter yang ditunjuk oleh pemberi kerja.
4. Manfaat Pensiun Ditunda adalah hak atas pensiun ditunda yang dibayarkan pada saat usia pensiun dipercepat atau setelahnya. Hak atas pensiun ditunda diberikan kepada peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun dipercepat dan mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya tiga tahun.

2.2.2.3 Jenis Program Pensiun

Menurut Dahlan Siamat (2005: 710-714), program pensiun yang umumnya dipakai di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara maupun bagi karyawan Pemerintah terdiri dari tiga jenis, yaitu:

- a. Program Pensiun Manfaat Pasti, adalah suatu program pensiun yang memberikan formula tertentu atas manfaat yang akan diterima karyawan pada saat mencapai usia pensiun. Formula yang digunakan untuk menentukan besarnya manfaat pensiun, yaitu:
 1. *Final Earning Pension Plan*, berdasarkan persentase tertentu dari gaji terakhir peserta dan maksimum masa kerja.
 2. *Final Average Earning*, berdasarkan rata-rata gaji pada beberapa tahun terakhir saja.

3. *Career Average Earning*, berdasarkan persentase tertentu terhadap masa kerja dan gaji rata-rata selama masa karir karyawan.
 4. *Flat Benefit*, berdasarkan jumlah uang tertentu untuk setiap tahun masa kerja/lebih dan memenuhi masa kerja minimum.
- b. Program Pensiun Iuran Pasti, terdiri atas:
1. *Money Purchase Plan*, menetapkan jumlah iuran yang dibayarkan oleh karyawan dan pemberi kerja dan bukan formula perhitungan masa pensiun.
 2. *Profit Sharing Plan*, iuran berasal dari presentase tertentu dari keuntungan yang diperoleh perusahaan sebelum pajak.
 3. *Saving Plan*, iuran seluruhnya biasanya karyawan yang menentukan.
- c. Program Pensiun Dengan Iuran dan Tanpa Iuran.

Program pensiun dengan iuran, adalah program pensiun dimana karyawan atau pekerja dan pemberi kerja diwajibkan membayar sejumlah tertentu iuran ke dalam program pensiun. Sedangkan program pensiun tanpa iuran, adalah program pensiun dimana seluruh biaya program ditanggung oleh pemberi kerja.

2.2.2.4 Tujuan Program Pensiun

Tujuan penyelenggaraan program pensiun baik dari kepentingan pemberi kerja maupun dari karyawan menurut buku (Dahlan Siamat, 2005: 705) adalah sebagai berikut:

1. Pemberi Kerja

- a. Kewajiban Moral: perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat mencapai usia pensiun.
- b. Loyalitas: dengan diadakannya program pensiun, karyawan diharapkan akan mempunyai loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan.
- c. Kompetisi pasar tenaga kerja: dengan memasukkan program pensiun sebagai suatu bagian dari total kompensasi yang diberikan kepada karyawan, diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional di pasaran tenaga kerja.

2. Karyawan

- a. Rasa aman terhadap masa yang akan datang, dalam arti tetap memiliki penghasilan pada saat mencapai usia pensiun.
- b. Kompensasi yang lebih baik karena karyawan mempunyai tambahan kompensasi, meskipun baru bisa dinikmati pada saat mencapai usia pensiun/berhenti bekerja.

2.2.2.5 Definisi Kesiapan Pensiun

Kesiapan sendiri dapat di artikan sebagai tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan bagi pemraktikan sesuatu. Chaplin dalam Saputra dan Segala (2016:3). Sementara itu, *International Foundation for Retirement Education (Infre)* yaitu sebuah yayasan pendidikan non profit yang bertujuan untuk meningkatkan kesiapan pensiun dari pekerja di

Amerika Serikat menyebutkan bahwa definisi kesiapan pensiun bukan hanya terfokus pada sisi keuangan, namun definisi kesiapan pensiun secara holistik ialah gabungan dari ketiga dimensi perencanaan pensiun yaitu jaminan keuangan, kesehatan dan kebahagiaan.

Aspek kesiapan pensiun menurut Ismulcokro dan Sutarto dalam Saputra dan Segala (2016:4) adalah:

1. Kesiapan materi finansial ketersediaan sejumlah bekal pendukung berupa tabungan, asuransi, simpanan aset, dan kegiatan usaha selain penghasilan bulanan pensiun.
2. Kesiapan fisik Kesehatan fisik senantiasa terpelihara dengan menjalankan pola hidup yang benar.
3. Kesiapan mental dan emosi Kekuatan dan kemampun beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Kehilangan pekerjaan, perubahan status, dan kehilangan keamanan tentunya terasa cukup menyakitkan.
4. Kesiapan seluruh keluarga Mempersiapkan dan menyiapkan seluruh anggota keluarga untuk menyesuaikan gya hidup baru yang jauh berbeda.

Sedangkan Ibnugroho dalam Saputra dan Segala (2016:4) mengungkapkan bahwa aspek kesiapan pensiun dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kesiapan mental Seorang pensiunan harus mempersiapkan mental ketika menghadapi masa pensiun karena pensiunan tidak dapat menduga apa yang akan terjadi karena pensiun bukan hanya menikmati hari-hari bebas selama 1-2 tahun, melainkan hingga akhir hayat.

2. Kesiapan finansial Masa pensiun yang sedang atau akan dijalankan sangat membutuhkan strategi dalam mengelola keuangan. Terkadang pensiunan tidak sadar bahwa masa pensiun adalah masa yang sangat panjang dan memerlukan biaya yang sangat banyak, seringkali pensiunan terlena untuk menghabiskan uang di awal pensiun. Dari pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek dari kesiapan pensiun adalah:

Kesiapan finansial Dalam menjalankan masa pensiun, kebutuhan tetap harus dipenuhi. Oleh karena itu kesiapan finansial merupakan salah satu aspek dari kesiapan pensiun. Selain itu kesiapan finansial juga terkait bagaimana pensiunan memutar uang agar menjadi penghasilan setelah pensiun.

- a. Kesiapan mental dalam menghadapi perubahan atau transisi dari karyawan menjadi pensiunan diperlukan kesiapan mental yang matang karena pensiunan akan kehilangan pekerjaan yang telah lama dirintis. Kesiapan mental juga terkait dengan kesiapan akan menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi saat pensiun benar-benar telah tiba.
- b. Kesiapan kesehatan jasmani Kesiapan terkait kesehatan jasmani karena pada masa pensiun seseorang harus lebih memperhatikan lagi kesehatannya karena faktor usia yang sudah tidak lagi muda.
- c. Kesiapan seluruh anggota keluarga Selain dari pensiunan itu sendiri, anggota keluarga juga harus siap dengan situasi baru ini. Anggota keluarga harus menerima ketika gaya hidup harus dirubah saat kepala keluarga atau anggota keluarga yang bekerja memasuki masa pensiun.

Sutanto dan Cokro dalam jurnal Fardila, Rahmi dan Putra dalam (2014:159) mengemukakan beberapa aspek persiapan dan kesiapan pribadi individu yang merupakan kebutuhan utama untuk mempersiapkan masa pensiun, yaitu:

- a. kesiapan materi finansial, kesiapan ini berupa ketersediaan sejumlah bekal pendukung berupa tabungan, asuransi, simpanan asset, dan kegiatan usaha
- b. kesiapan fisik, semakin bertambahnya usia, kemampuan fisik pun akan semakin berkurang, oleh sebab itu perlunya menjaga kesehatan fisik dengan menjalankan pola hidup yang benar
- c. kesiapan mental dan emosi, yakni kekuatan dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang akan terjadi, seperti perubahan status, kehilangan pekerjaan, pengurangan pendapatan, dan kehilangan kemampuan.

2.2.3 Pandangan Islam Tentang Pensiun

Sesungguhnya dalam Al Qur'an telah memberikan pelajaran kepada umatnya agar menjadi masyarakat yang kuat dari segala sisi kehidupan, tidak menghambur-hamburkan hartanya supaya menyiapkan hari esok agar lebih baik. Ajaran tersebut dapat dimaknai sebagai pentingnya pencadangan sebagian kekayaan untuk hari esok. Hal ini sangat penting, mengingat setelah pensiun manusia masih memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Dengan pencadangan tersebut ketika seseorang memasuki masa kurang produktif, mereka masih memiliki sumber pendapatan. Berdasarkan hal tersebut, maka dana pensiun memiliki peranan yang penting untuk kelanjutan hidup seseorang di masa-masa pensiunnya. Keimanan seorang muslim yang kokoh kepada Allah juga akan

menjadikan al-Qur'an menjadi satu satunya pedoman hidup baik dalam beraqidah, beribadah, bermuamalah maupun berahlak dalam kehidupan bermasyarakat. Sikap hidup orang yang memiliki etos kerja yang islami akan mencerminkan aqidahnya di antaranya sebagai berikut:

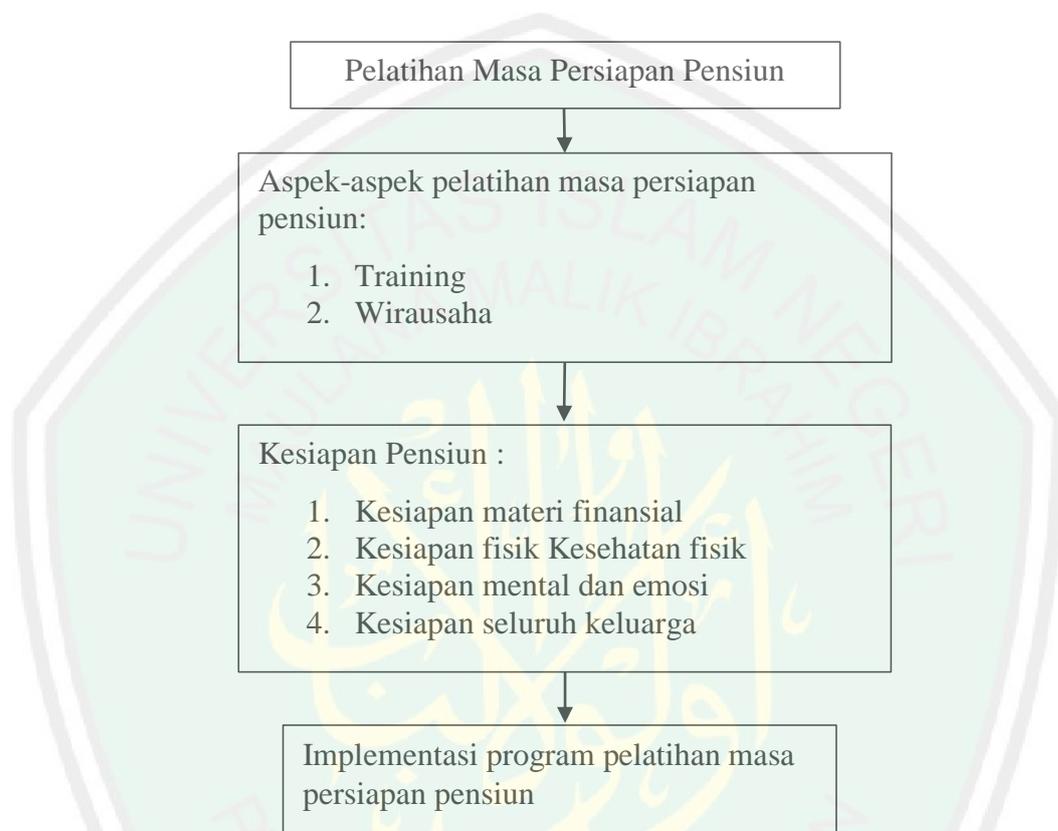
1. Akan menjunjung tinggi nilai nilai kejujuran dalam melaksanakan aktivitasnya, karena dia memiliki keyakinan bahwa Allah adalah dzat yang maha melihat terhadap apapun dan dimanapun aktivitas yang dilakukan hambanya. Sehingga bagi seorang muslim tidak perlu adanya pengawasan dari manusia ketika diamanati untuk melakukan pekerjaan, bagi dia Allah adalah pengawas yang sesungguhnya. Allah berfirman dalam surat al-Ahzab ayat 52 “Dan adalah Allah maha mengawasi segala sesuatu”. (al-Ahzab:52)
2. Akan selalu istiqomah / konsisten, yakni kemampuan untuk bersikap taat kepada azas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya, karena baginya bekerja adalah amanat yang wajib di tunaikan. Allah berfirman dalam surat an-Nisa:58 “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan menyuruh kamu apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik baiknya kepadamu, sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat. (an-Nisa:58)

3. Akan selalu bertanggung jawab, yakni satu sikap yang ingin menunaikan segala aktivitasnya dengan sebaik baiknya, karena hasilnya harus dipertanggung jawabkan. Bagi seorang muslim pertanggung jawaban segala amal perbuatannya tidak hanya kepada manusia tetap juga harus dipertanggung jawabkan kepada Allah di akherat kelak. Allah berfirman: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”. Al-Muddatstsir dalam Sunardi (2014:4)
4. Senantiasa ikhlas. Seorang muslim yang memiliki etos kerja islami, dia bekerja bukan kerana ingin menumpuk kekayaan, tapi dia melakukannya semata mata karena Allah, dia bekerja karena ada keyakinan bekerja adalah kewajiban dari Allah yang wajib ditunaikan, dan meninggalkannya adalah berdosa. Karena yang menjadi orientasi bekerjanya adalah Allah maka dia akan bekerja sebaik mungkin agar mendapat ridha dari Allah.

Menurut Toto Tasmara dalam Sunardi (2014:4) orang yang ikhlas (mukhlis) dalam bekerja adalah mereka yang melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa motivasi lain, kecuali bahwa pekerjaan itu merupakan amanat yang harus ditunaikan dengan sebaik baiknya. Allah berfirman yang artinya: “Kecuali orang-orang yang bertaubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah dan tulus ikhlas mengerjakan agama karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar. (an-Nisa:146)

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini membahas tentang program pelatihan masa persiapan pensiun yang mendukung kesiapan seorang pekerja untuk menghadapi masa pensiunnya.



Gambar 1. Skema kerangka berpikir

Dapat diketahui ada beberapa aspek yang mendukung kesiapan seorang pekerja yaitu aspek-aspek kesiapan pensiun menurut Ismulcokro dan Sutarto dalam Saputra dan Segala (2016:4) adalah:

1. Kesiapan materi finansial ketersediaan sejumlah bekal pendukung berupa tabungan, asuransi, simpanan aset, dan kegiatan usaha selain penghasilan bulanan pensiun.

2. Kesiapan fisik Kesehatan fisik senantiasa terpelihara dengan menjalankan pola hidup yang benar.
3. Kesiapan mental dan emosi Kekuatan dan kemampun beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Kehilangan pekerjaan, perubahan status, dan kehilangan keamanan tentunya terasa cukup menyakitkan.
4. Kesiapan seluruh keluarga Mempersiapkan dan menyiapkan seluruh anggota keluarga untuk menyesuaikan gaya hidup baru yang jauh berbeda.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.1.1. Pendekatan Kualitatif

Pendekatan Kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengungkap permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olah raga, seni dan budaya, dan lain-lain sehingga dapat dijadikan sebagai suatu kebijakan demi kesejahteraan bersama. Al-Ghazaruty dalam Nilamsari (2014:117). Menurut Sugiono dalam Nilamsari (2014:117) menyebut "masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara, tentative dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada di lapangan".

Menurut Bogdan dan Biklen, dalam Rahmat (2009:2) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentudalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perpektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah melakukan analisis terhadap

kenyataan social yang menjadi fokus penelitian. Penelitian kualitatif juga disebut dengan: *interpretive, research, naturalistic research, phenomenological research*.

3.1.2. Jenis Penelitian Studi Kasus

Studi kasus digunakan untuk memberikan pemahaman akan sesuatu yang menarik perhatian, proses sosial yang terjadi, peristiwa konkret, atau pengalaman orang yang menjadi latar dari sebuah kasus. Sebuah studi kasus diharapkan dapat menangkap kompleksitas satu kasus dan metodologi ini semakin berkembang dalam ilmu-ilmu sosial, termasuk dalam bidang yang berorientasi pada praktik seperti studi lingkungan, pendidikan, maupun bisnis menurut Johanson dalam Prihatsanti, Suryanto dan Hendriani (2018:126)

Hartley dalam Prihatsanti, Suryanto dan Hendriani (2018:128) menjelaskan studi kasus dapat digunakan pada beberapa konteks. Pertama, pada konteks yang lebih luas, misalnya organisasi. Contohnya ketika menjelaskan *job insecurity* pada kasus kemunduran organisasi, peneliti dapat mengeksplorasi tentang *job insecurity*, bagaimana karyawan mengalami secara berbeda terkait hal tersebut, bagaimana tindakan yang dilakukan organisasi untuk memperbaiki kondisi tersebut. Sehingga studi kasus dapat berguna untuk mengeksplorasi proses atau perilaku yang muncul. “*Case studies have an important function in generating hypotheses and building theory*” (Hartley, 2004); kedua, studi kasus digunakan ketika memiliki tujuan untuk mengeksplorasi kasus yang ‘aneh’ atau ekstrim, misalnya perubahan organisasi yang ekstrim; ketiga, studi kasus berguna menangkap sifat yang muncul dan berubah dalam organisasi, yang tidak dapat ditangkap melalui survei karena proses atau aliran aktivitasnya yang demikian cepat, misalnya turnover karyawan yang

tinggi; keempat, studi kasus merupakan teknik untuk mengeksplorasi perilaku organisasi informal, tidak biasa, rahasia bahkan terlarang; kelima, studi kasus digunakan untuk memahami praktik sehari-hari, di mana orang-orang yang terlibat tidak dapat dieksplorasi dalam kontak atau waktu yang singkat.

3.2. Lokasi Penelitian

Dari pemaparan teori dan permasalahan yang ada dilatar belakang, maka penelitian dilakukan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Jalan Bululawang nomor 10, Kreet Bululawang Kab. Malang. Yang mendasari pemilihan lokasi penelitian yaitu di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru adalah dengan adanya program pelatihan pensiun yang dilakukan PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dengan tujuan untuk memberi pembekalan dan gambaran tentang pensiun.

3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini program pelatihan masa persiapan pensiun yang dilakukan PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru kepada karyawan yang akan pensiun. Pada penelitian ini bersifat homogeni karena data yang ada diperoleh dari hasil obeservasi dan wawancara kepada informan dari perusahaan. Metode yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi kepada narasumber dari diperusahaan. Saat itu melakukan wawancara bersama dengan karyawan PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru yang bernama Ibu Amalia Sisdyanti, S.E yang menjabat sebagai staff manajemen sumber daya manusia dan Bapak Robertus Agung selaku staff admin di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru.

3.4. Data dan Jenis Data

1. Data Primer yang bersumber dari observasi melihat secara langsung apa saja kebiasaan atau situasi yang ada riil dilokasi tempat pengambilan data. Baik melalui observasi langsung maupun melalui wawancara dengan narasumber atau informan diperusahaan tersebut.
2. Data sekunder yaitu berupa dokumen atau literature dari surat kabar elektronik ataupun dari jurnal. Pengumpulan data dilakukan dengan mengambil sebagian dari kumpulan data yang telah dilaporkan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah situasi berhadap-hadapan antara pewawancara dan responden yang dimaksudkan untuk menggali informasi yang diharapkan, dan bertujuan mendapatkan data tentang responden dengan minimum bias dan maksimum efisiensi (Singh, 2002) dalam Hakim (2013:167). Sementara Steward & Cash (1982) dalam Hakim (2013:167) mendefinisikan wawancara sebagai sebuah proses komunikasi *dyad* (interpersonal), dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, bersifat serius, yang dirancang agar tercipta interaksi yang melibatkan aktivitas bertanya dan menjawab pertanyaan.

Singh (2002) dalam Hakim (2013:168) menuliskan bahwa terdapat dua macam wawancara yaitu wawancara formal dan informal. Wawancara

formal atau disebut juga wawancara terstruktur adalah sebuah prosedur sistematis untuk menggali informasi mengenai responden dengan kondisi dimana satu set pertanyaan ditanyakan dengan urutan yang telah disiapkan oleh pewawancara dan jawabannya direkam dalam bentuk yang terstandardisasi.

Wawancara informal adalah sebuah wawancara dimana tidak dipersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan, tidak ada persiapan urutan pertanyaan, dan pewawancara yang berkuasa penuh untuk menentukan pertanyaan sesuai dengan poin-poin utama (Singh, 2002) dalam Hakim (2013:168). Dikarenakan hampir segala sesuatunya tergantung pewawancara maka proses wawancara menjadi tidak terstruktur, dan karenanya wawancara semacam ini disebut juga wawancara tidak terstruktur.

2. Observasi

Adler & Adler (1987: 389) dalam Hasanah (2016:26) menyebutkan bahwa observasi merupakan salah satu dasar fundamental dari semua metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, khususnya menyangkut ilmu-ilmu sosial dan perilaku manusia. Observasi juga dipahami sebagai andalan perusahaan etnografi menurut Werner & Schoepfle (1987:257) dalam Hasanah (2016:26). Maksudnya adalah observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dari lokus aktivitas bersifat alami untuk menghasilkan fakta. Oleh karena itu observasi

merupakan bagian integral dari cakupan penelitian lapangan etnografi. Hadi (1986:32) dalam Hasanah (2016:26) mengartikan observasi sebagai proses kompleks, tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis melibatkan pengamatan, persepsi, dan ingatan. Morris (1973:906) mendefinisikan observasi sebagai aktivitas mencatat suatu gejala dengan bantuan instrumen-instrumen dan merekamnya dengan tujuan ilmiah atau tujuan lain. Lebih lanjut dikatakan bahwa observasi merupakan kumpulan kesan tentang dunia sekitar berdasarkan semua kemampuan daya tangkap pancaindera manusia. Senada dengan Morris (1973), Weick (1976:253); Selltiz, Wrightsman, dan Cook (1976:253); Kriyantono, (2006:110-111); dan Bungin, (2011:121) dalam Hasanah (2016:26) mendefinisikan observasi sebagai suatu proses melakukan pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengkodeaan serangkaian perilaku dan suasana berkenaan dengan organisme *in situ*, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris. Weick (1976:253) dalam Hasanah (2016:26) secara lebih dalam menyebutkan bahwa observasi tidak hanya meliputi prinsip kerja sederhana, melainkan memiliki karakteristik yang begitu kompleks. Terdapat tujuh karakteristik dalam kegiatan observasi, dan selanjutnya menjadi proses tahapan observasi. Tahapan atau proses observasi tersebut meliputi pemilihan (*selection*), pengubahan (*provocation*), pencatatan (*recording*), dan pengkodeaan (*encoding*), rangkaian perilaku dan suasana (*tests of behavior setting*), *in situ*, dan untuk tujuan empiris.

3. Dokumentasi

Kata 'dokumen' berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, yang berarti mengajar. Pengertian kata 'dokumen' ini menurut Louis Gottschalk (1986:38) dalam Nilamsari (2014:178) seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian. Pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua diperuntukkan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undangundang, hibah, konsesi, dan lainnya. Gottschalk juga menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertian yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis.

Dokumen sebagai sumber data banyak dimanfaatkan oleh para peneliti, terutama untuk untuk menguji, menafsirkan dan bahkan untuk meramalkan. Lebih lanjut Moleong (2007:217) dalam Nilamsari (2014:180) memberikan lasan-alasan kenapa studi dokumen berguna bagi penelitian kualitatif, diantaranya;

1. Karena merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong.
2. Berguna sebagai bukti (*evident*) untuk suatu pengujian.
3. Berguna dan sesuai karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir, dan berada dalam konteks.
4. Relatif murah dan tidak sukar ditemukan, hanya membutuhkan waktu.

5. Hasil pengajian isi akan membuka kesempatan bagi perluasan pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.

3.6. Analisis Data

Analisis data dan pembahasan dilakukan secara Kualitatif dan diuraikan dalam bentuk kalimat secara rinci dan sistematis untuk akhirnya dapat ditarik kesimpulan.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan saat saat pengumpulan data berlangsung, setelah pengumpulan data pada waktu tertentu. pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari narasumber atau informan. Bila jawaban dirasa kurang memuaskan peneliti akan memberikan pertanyaan lagi sampai data yang didapat sudah mencukupi. Analisis data dalam penelitian ini juga mengacu pada model analisis interaktif yang di kembangkan oleh Matthew B.Miles dan A. Michael Huberman Dalam Jurnal Romadhoni (2017:243). Adapun penjelasan dari model interaktif yang dikembangkn oleh Miles dan Huberman dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahap mengumpulkan seluruh data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, penelitian kepustakaan dan dokumentasi serta data-data sekunder lainnya.

2. Reduksi Data

Proses reduksi diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang

muncul dari catatan-catatan tertulis lapangan. Proses reduksi data bukanlah proses yang sekali jadi, tetapi sebuah proses yang berulang selama proses penelitian kualitatif berlangsung. Data yang diperoleh lapangan kemudian direduksi oleh peneliti dengan cara klasifikasi data, menelusuri tema-tema, membuat gugus, membuat pertisi, menulis memo, dan selanjutnya dilakukan pilihan terhadap data yang diperoleh lapangan, kemudian dari data itu mana yang relevan dan mana yang tidak relevan dengan permasalahan dan fokus penelitian. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, samapai laporan akhir secara lengkap tersusun.

3. Teknik Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi yaitu untuk memeriksa keabsahan data yang diperlukan untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Teknik triangulasi ini paling banyak digunakan dengan pemeriksaan melalui sumber lainnya.

Triangulasi menurut Bachri (2010:56) adalah suatu cara mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi sendiri merupakan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi ada berbagai macam cara yaitu:

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang

berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

b. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan perubahan suatu proses dan perilaku manusia, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi peneliti perlu mengadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja.

c. Triangulasi Teori

Triangulasi teori adalah manfaat dua teori atau lebih untuk diadu atau dipadu. Untuk itu diperuntukan rancangan penelitian pengumpulan data dan analisis data yang lebih lengkap. Dengan demikian akan dapat hasil yang lebih komprehensif.

d. Triangulasi Peneliti

Triangulasi peneliti adalah menggunakan lebih dari satu peneliti dalam mengadakan observasi atau wawancara. Karena masing-masing peneliti mempunyai gaya, sikap, dan persepsi yang berbeda dalam mengamati suatu fenomena maka hasil pengamatan dapat berbeda dalam mengamati fenomena yang sama. Pengamatan dan wawancara dengan menggunakan dua atau lebih pengamat atau pewawancara akan dapat memperoleh data yang lebih absah. Sebelum tim peneliti perlu

mengadakan kesepakatan dalam menentukan kriteria atau acuan pengamatan dan wawancara.

e. Triangulasi Metode

Triangulasi metode adalah usaha mengecek keabsahan data, atau mengecek keabsahan temuan penelitian. Triangulasi metode dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan yang sama. Pelaksanaannya dapat juga dengan cara cek dan recek.

Namun disini menggunakan triangulasi metode dengan melakukan wawancara dengan narasumber lain untuk mencari keabsahan data dengan satepat-
tepatnya.

4. Penyajian Data

Penyajian data dimaknai sebagai sekumpulan informasi yang tersusun, yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencemari penyajian data ini, maka akan dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Dengan demikian artinya meneruskan analisis atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut. Hal ini dilakukan untuk memudahkan bagi peneliti melihat gambaran dan bagian-bagian tertentu dari data penelitian, sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan.

5. Penarikan Kesimpulan

Kegiatan analisis interaktif keempat adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis

kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akaibat, dan proposisi. Sedang verifikasi merupakan kegiatan pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran penganalisis selama peneliti mencatat, atau suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan atau peninjauan kembali serta tukar pikiran antara teman sejawat untuk mengembangkan “kesempatan inter subjektif” dengan kata lain makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya (validitasnya), verifikasi dalam penelitian dilakukan secara kontinyu sepanjang penelitian verifikasi oleh peneliti, dimaksudkan untuk menganalisis dan mencari makna dari informasi yang dikumpulkan dengan mencari tema, pola hubungan, permasalahan yang muncul, hipotesis yang disimpulkan secara *relative*, sehingga terbentuk proposisi tertentu yang bisa mendukung teori ataupun penyempurnaan teori.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Rajawali 1 Unit PG Krebbe Baru

Pada awal abad ke-20 industri gula merupakan salah satu industri terpenting di Hindia Belanda. Pada masa itu industri gula Jawa mampu menghasilkan $\frac{3}{4}$ dari ekspor Jawa keseluruhan dan telah menyumbang $\frac{1}{4}$ dari seluruh pendapatan di Hindia Belanda. Pabrik gula di Jawa pada tahun 1920an terdapat 179 Pabrik Gula yang mengusahakan perkebunan-perkebunan di Jawa dengan luas tebu dipanen kurang lebih 200.000 hektare dan mampu menghasilkan 3 juta ton hal ini merupakan alasan mengapa Jawa Timur merupakan daerah terbesar sebagai pengeksport gula. Dari 179 PG yang beroperasi di Jawa 101 Pabrik Gula nya terdapat di Jawa Timur dan sisanya tersebar di wilayah Jawa Tengah dan Jawa Barat. Awal Tahun 1900an merupakan puncak kejayaan industri gula di Hindia Belanda, khususnya Jawa merupakan penghasil gula terbesar setelah Kuba. Pemerintah Hindia Belanda yang memang pada saat itu sengaja memusatkan perhatiannya pada masalah perdagangan itu sendiri. Keberhasilan industri gula pada masa kolonial didukung oleh sistem manajemen yang efisien sehingga di capai produktifitas rata-rata yang tinggi. Hal ini tentu saja menyebabkan dampak terhadap perdagangan yaitu semakin gencatnya persaingan untuk menurunkan harga barang-barang di pasaran. Persaingan ini mengakibatkan pemerintah melakukan penjualan tanah-tanah partikelir yaitu Tanah milik pengusaha yang di pegang oleh orang-

orang swasta, tuan tanah. Kepada pengusaha Cina dan Eropa yang menggunakan tanah-tanah tersebut untuk menanam tebu dan kemudian mendirikan pabrik-pabrik gula, secara perlahan namun pasti muncul dan berkembang industri gula di Karisidenan Pasuruan termasuk juga Pabrik Gula Kribet ini, Keberadaan perkebunan yang luas di kawasan Malang menjadi pertimbangan untuk mendirikan pabrik gula suiker pabrik. Pada tahun 1906 berdirilah Pabrik Gula Kribet didirikan oleh Oei Tiong Ham Concern (OTHC) pabrik gula ini terletak di Kabupaten Malang, tepatnya di Desa Kribet kecamatan Bululawang. Daerah Kribet menjadi daerah perkebunan setelah adanya instalasi industri perkebunan oleh belanda pada tahun 1870an menjadikan Kribet salah satu pemasok tebu di Jawa Timur, selain di daerah-daerah lain di malang sekitarnya seperti Dinoyo, Blimbing, Singosari, Tumbang dan sebagainya sebagainya.

Malang merupakan salah satu pusat perindustrian yang mampu berkembang pesat di Jawa Timur, baik yang di golongan dalam skala besar, menengah dan kecil tentunya hal ini tidak terlepas dari segala faktor pendukungnya dan sarana prasarana yang memadai (pasar, komunikasi dan transportasi) Perubahan status Malang yang dulunya merupakan wilayah dari Karisidenan Pasuruan menjadi Gemeente Malang pada 1 April 1914 menjadikan industri semakin berkembang. Perubahan status ini dikarenakan fungsi strategisnya sebagai daerah pengumpulan produksi perkebunan sekitarnya memberi peluang bagi masuknya kelompok industrialis dan kelompok teknisi. Kelompok industrialis merupakan golongan pemodal sedangkan kelompok teknisi mendukung upaya penumpukan modal mereka melalui pembangunan infrastruktur. Pembangunan infrastruktur yang menghubungkan Kribet dan jantung

kota Malang dilakukan dalam rangka mempermudah arus modal dan lalu lintas manusia, mengingat pada saat itu fasilitas umum seperti sekolah, gereja, bank, pasar, pertokoan dan kantor pemerintahan berpusat di Kota Malang. Banyaknya pendirian pabrik gula ini bukan tanpa alasan termasuk salah satunya ialah ketergantungan masyarakat yang umumnya sebagai petani mereka menggantungkan hidupnya kepada pabrik-pabrik gula yang tersebar di seluruh karisidenan pasuruan ini.

Pada tahun 1927 merupakan sebuah awal sejarah perkembangan perkebunan di karisidenan pasuruan ini termasuk juga pabrik gula krebbe dan tidak dapat di sangkal pula bahwa perkembangan industri dan perkebunan ini mengakibatkan perombakan dan reorientasi terhadap industri gula di indonesia.¹³ Untuk menghindari hal-hal yang tidak di inginkan kelak antara para pemilik industri gula ini, maka pemerintah melakukan sebuah tindakan yaitu pemetaan sawah yang telah di sewakan kepada para pengusaha Eropa. Pemetaan sawah atau tanah terhadap lahan tebu dilakukan oleh pemerintah. Melalui penasehat kelompok perkebunan yang di pantau langsung oleh pemerintah di lakukan lah pemetaan di Karisidenan Pasuruan pengerjaan pemetaan ini memakan waktu yang lama hal tersebut dapat di liat dengan peta tanah yang lengkap dapat terselesaikan pada tahun 1930, pada tahun tersebut setelah peta tersebut selesai ternyata di daerah dataran tinggi malang tersebut terdapat empat pabrik gula,yang salah satunya adalah pabrik gula Krebbe guna pemetaan tersebut ialah untuk melihat jenis tanah.Kemudian hasil dari pemetaan tanah atau sawah tersebut di simpan oleh kelompok perkebunan dan juga oleh masing-masing pemilik pabrik gula. (Wardana, 2013:110)

Hingga saat ini PT PG Rajawali I yang memiliki Visi untuk menjadi industri berbasis tebu yang unggul dalam persaingan global terus meningkatkan kinerja terbaik melalui pencapaian produktivitas dan efektivitas, yang berorientasi kualitas produk, pelayanan pelanggan prima serta menjadi perusahaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kelestarian lingkungan. Selain itu untuk menuju perusahaan yang berkelanjutan, PT PG Rajawali I akan terus melakukan langkah-langkah inovasi, diversifikasi dan ekspansi dalam berbagai lini disiplin ilmu utamanya dalam industri agro.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

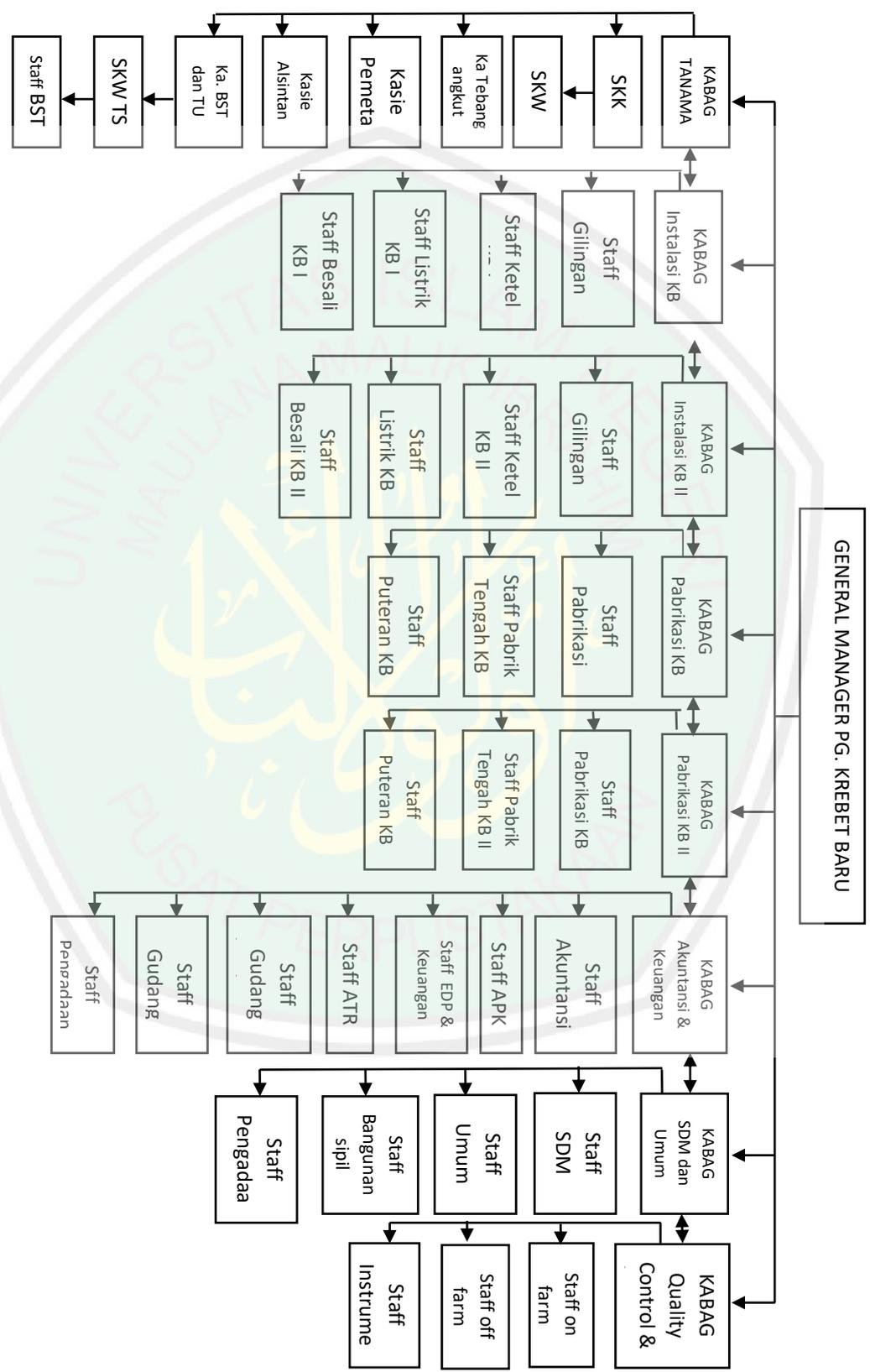
Visi dari PT. PG. Rajawali 1 unit Krebet Baru adalah *“Menjadi industri berbasis tebu yang unggul dalam persaingan global”*.

2. Misi

Misi dari PT. PG Rajawali 1 unit Krebet Baru adalah:

- a. Meningkatkan kinerja terbaik melalui pencapaian produktivitas dan efektivitas, berorientasi kualitas produk, pelayanan pelanggan prima serta menjadi perusahaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kelestarian lingkungan.
- b. Melakukan langkah-langkah inovasi, diversifikasi, dan ekspansi untuk tumbuh berkembang berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 struktur organisasi

Struktur organisasi tertinggi di PT. Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru ialah *General Manager*. *General manager* sendiri memiliki tugas merumuskan dan menentukan strategi untuk mencapai sasaran perusahaan dan melakukan kebijakan direksi dibidang keuangan, personalia, teknik dan produksi serta menegakkan disiplin kerja. Dalam pelaksanaan tugasnya *general manager* dibantu oleh beberapa kepala bagian yang meliputi:

a. Kepala bagian Tanaman

Bertugas melaksanakan kebijakan direksi dan ketentuan *general manager* dibidang pengadaan areal perkebunan tebu, sara angkutan, melakukan penyuluhan dan memimpin bagian tanaman agar dapat tercapainya visi dan misi dari perusahaan.

b. Kepala bagian instalasi Kreet Baru I dan II

Kepala bagian instalasi I dan II memiliki tugas sama hanya saja yang membedakan tempat unit kerjanya. Kepala unit instalasi ini memiliki tugas untuk membuat rencana kerja bagian teknik dan menjalankan rencana kerja tersebut setelah mendapatkan persetujuan dari *general manager*, seperti pemeliharaan, reparasi mesin dan peralatan pabrik sehingga siap beroperasi.

c. Kepala bagian pabrikasi Kreet Baru I dan II

Bagian pabrikasi memiliki tugas membuat rencana produksi, melaksanakan kegiatan produksi yang telah disetujui oleh general manager serta melaksanakan kegiatan teknik operasional dalam bidang pabrikasi.

d. Kepala Bagian Akuntansi dan Keuangan

Bagian akuntansi dan keuangan bertugas untuk menyusun rancangan anggaran yang akan diusulkan kepada direksi, merencanakan keuangan, memantau peredaran keuangan dan melakukan analisis jika terjadi penyimpangan. Melakukan pengolahan data akuntansi agar dapat menghasilkan informasi laba dan rugi bagi pihak yang memerlukan data.

e. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum

Bertugas menyalakankan rencana kerjadi dibidang sumber daya manusia dan umum yang telah ditetapkan oleh general manager. Menetapkan rencana anggaran dibagian sumber daya manusia dan umum, melaksanakan perekrutan pekerja baru yang didasari oleh persyaratan yang berlaku.

f. Kepala Bagian *Quality Control*

Bertugas mengendalikan mutu serta menguji kualitas produk agar sesuai dengan standar dan spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Seluruh Kepala Bagian tersebut akan bertanggung jawabkan semua tugas dan wewenang yang mereka miliki langsung kepada General Manager.

4.1.4 Ketenagakerjaan

Karyawan yang bekerja pada PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru sudah diklasifikasikan menjadi 4 golongan pekerja yang memiliki tugas masing-masing yaitu karyawan pimpinan, karyawan tetap, PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu),

dan borongan (harian). Rincian dan jumlah karyawan yang ada di PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Karyawan PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru.

Karyawan	Jumlah
Karyawan Pimpinan	62 Orang
Karyawan Tetap	324 Orang
PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu)	577 Orang
Pekerja Harian Lepas (Borongan)	663 Orang
Jumlah	1626 Orang

Sumber : SDM PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru, 2019

PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru melakukan pembagian kerjanya berdasarkan pada waktu giling, namun pada waktu perusahaan diluar pelaksanaan masa giling kegiatan operasional pabrik akan berlangsung seperti biasa, yaitu :

Tabel 4.1.1. Jam kerja PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru

Hari	Jam
Senin - Kamis	07.00 – 15.30 WIB (jam istirahat 12.00 – 13.00)
Jumat	07.00 – 11.00 WIB
Sabtu	07.30 – 13.00 WIB

Sumber: SDM. PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru

Pembagian jam kerja diatas berlaku bagi seluruh karyawan dan staff pelaksana pada saat diluar masa giling.

Saat dalam masa giling, proses produksi akan akan berlangsung selama 24 jam penuh setiap harinya. Sehingga disini diperlukan tenaga kerja tambahan

masa giling, proses produksi akan akan berlangsung selama 24 jam penuh setiap harinya. Sehingga disinilah diperlukan tenaga kerja tambahan yang harus tetap bekerja didalam pabrik. Karyawan musiman ini bekerja dengan sistem *Shift* atau pergantian waktu. Pertukan *Shift* akan dilakukan seminggu sekali agar karyawan dapat bergantian melakukan perkejaannya secara adil. Pembagian jam untuk *Shift* tersebut adalah:

Tabel 4.1.2. Pembagian *Shift* di PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru

<i>Shift</i>	Jam
Pagi	05.30 – 13.30
Siang	13.30 – 21.30
Malam	21.30 – 05.30

Sumber: SDM PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru

4.2 Paparan Data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Peneliti telah datang keperusahaan untuk melakukan obsevasi dengan melihat langsung kelapangan dan melakukan wawancara kepada Staff SDM yang memiliki pengetahuan serta menangani persiapan pelatihan pra pensiun ada di perusahaan. Dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Penelitan kualitatif menuntut peneliti agar menggali dan mendapatkan data berdasarkan apa yang dilihat, diucapkan dan sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dalam penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif ini peneliti menggambarkan, menjelaskan dan memaparkan data yang telah diperoleh dari informan melalui wawancara.

Data yang didapat dalam wawancara berupa temuan bahwa karyawan tetap yang akan memasuki masa pensiun pada usia 56 tahun akan mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Program pelatihan ini ada beberapa macam jenis dan dilaksanakan setahun sekali dan program pelatihan ini bersifat wajib dan akan mendapatkan surat tugas untuk setiap karyawan.

4.2.1 Observasi

Dalam observasi yang dilakukan pada tanggal 22 oktober 2019 di PT. Rajawali I Unit PG Kreet Baru seluruh karyawan melakukan kegiatan mereka sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing. Dalam observasi kali ini saya datang ke kantor personalia dan menemui ibu Amalia Sisdyanti, S.E untuk melakukan wawancara mengenai pelatihan pra pensiun. Dapa saat peneliti melakukan observasi saat itu sedang tidak ada pelatihan yang dilakukan oleh karena itu untuk mendapatkan data yang diperlukan peneliti melakukan wawancara kepada ibu Amalia Sisdyanti, S.E selaku staff sumber daya manusia di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru.

4.2.2 Wawancara

4.2.2.1 Program Masa Pensiun

PT Rajawali I Unit PG Kreet Baru melaksanakan program pelatihan pra pensiun untuk karyawan yang akan memasuki masa pensiun yang dilaksanakan setahun sekali untuk mempersiapkan bekal bagi karyawan yang akan pensiun. sesuai dengan hasil wawancara dengan Staff sumber daya manusia PT. Rajawali I unit PG Kreet Baru:

“Ada program pelatihan yang dilakukan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru, namun yang melaksanakannya adalah kantor direksi yang bertempat di Surabaya. Hal ini dikarenakan PG. Kreet Baru merupakan anak perusahaan yang melakukan kegiatan operasionalnya saja. Meskipun demikian di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru sendiri memiliki peraturan internal namun yang memiliki wewenang dan mengatur regulasi perusahaan termasuk untuk melaksanakan Program pelatihan tetap di kantor direksi yang berada di Surabaya”.¹

Program pelatihan yang diberikan biasanya berupa pelatihan minat dan bakat, pembekalan kewirausahaan dan motivasi kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun agar tidak sampai terkejut dengan kegiatan baru yang biasanya bekerja setiap hari dan akan menjadi pensiunan. Motivasi sendiri sangat perlu diberikan untuk calon pensiunan karena untuk menyiapkan mental agar tetap semangat menjalani kehidupan meskipun sudah tidak lagi bekerja sebagai karyawan diperusahaan. Terkadang banyak orang yang merasa jika seseorang yang tidak bekerja berarti hidup mereka akan memburuk maka dari ini perusahaan memfasilitasi karyawan untuk ikut dalam pelatihan yang didalamnya akan ada motivasi dan pelatihan untuk berwirausaha dan mengembangkan minat bakat sesuai dengan keinginan.

Untuk memperkuat jawaban dari responden maka peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai Bapak Robertus selaku staf admin di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru, reponden mengatakan bahwa:

“Iya ada, biasanya pelatihan pra pensiun itu dilakukan satu tahun sekali. Program pelatihan ini dilakukan untuk memberi pembekalan kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun.”²

¹ Amalia Sisdyanti, S.E, Staff SDM PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru, wawancara, Selasa 22 Oktober 2019.

² Robertus Agung, Staff Admin PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru, wawancara, Sabtu 14 Desember 2019.

Pembekalan kewirausahaan untuk menghadapi masa pensiun yang diberikan biasanya bagaimana cara untuk dapatkan income walaupun sudah tidak lagi bekerja diperusahaan menjadi seorang karyawan yang setiap bulan pasti mendapatkan penghasilan. Pelatihan dan pembekalan yang dilakukan seperti dikenalkan untuk budidaya ikan, budi daya jamur, kerajinan tangan dan lain sebagainya, Kegiatan seperti ini dapat menghasilkan income untuk seseorang yang sudah pensiun karena jika ditekuni maka seorang pensiunan bisa berinvestasi dan menekuni bisnis, bahkan hanya sekedar skala kecil tetapi menguntungkan.

Pelatihan yang didapat baik secara teori maupun praktek ini dengan tujuan agar para karyawan yang akan memasuki masa pensiun ini memiliki pandangan dan pengalaman hal apa saja yang harus dilakukan ketika sudah tidak lagi bekerja menjadi seorang karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Dalam prakteknya program pelatihan pensiun ini dilaksanakan kurang lebih 2-3 hari dan didalam pelatihan ini ada banyak pelatihan yang dibuka misal untuk berwirausaha makanan ringan, pengolahan pupuk, budidaya tanaman, perikanan dan lain sebagainya. Disini para karyawan yang mengikuti pelatihan pra pensiun ini dapat memilih akan menekuni pelatihan yang diinginkan. Pelatihan ini bersifat wajib dan akan mendapatkan surat tugas karena diharapkan dalam kenyataanya para peserta pelatihan yang merupakan karyawan PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru sendiri dapat mempraktekannya secara nyata.

Tujuan dari diadakannya pelatihan yang ada PT Rajawali I Unit PG Kreet Baru untuk diambil manfaat dan dijadikan bekal setelah memasuki masa pensiun sesuai dengan pernyataan:

“Ada berbagai macam manfaat yang didapat dari pelatihan yang didapatkan, salah satunya karena memang pelatihan ini dilaksanakan sebagai sarana pembekalan yang dapat diambil manfaatnya untuk selanjutnya digunakan sebagai bekal ilmu atau refrensi kegiatan usaha.”³

Untuk memperkuat jawaban dari responden maka peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai Bapak Robertus, responden mengatakan bahwa:

“Pasti bermanfaat bagi karyawan bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun, karena program pelatihan ini memang bertujuan memberikan pengetahuan dan persiapan apa yang harus dilakukan oleh karyawan yang akan memasuki masa pensiun”.⁴

kegiatan pelatihan masa persiapan pensiun di PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru biasanya mencari lembaga kerja sama atau bias disebut pihak ketiga untuk melakukan kegiatan ini. Lembaga yang diajak untuk bekerja sama biasanya adalah dinas tenaga kerja atau bank yang menyediakan program untuk melakukan bimbingan atau pembekalan pra pensiun kepada karyawan disuatu perusahaan. Biasanya lembaga pelatihan dari perbakan lebih menekannya penjelasan kepada pengelolaan keuangan. Pengelolaan keuangan salah satunya dapat dilakukan dengan cara melakukan investasi keuangan.

³ Amalia Sisdyanti, S.E, Staff SDM PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru, wawancara, Selasa 22 Oktober 2019.

⁴ Robertus Agung, Staff Admin PT. Rajawali I Unit PG Kreet Baru, wawancara, Sabtu 14 Desember 2019.

Investasi sendiri dalam islam dapat diartikan dengan menunda pemakaian harta yang dimiliki yang berarti bisa untuk disimpan, kelola atau dikembangkan sesuai dengan kemauan dan kemampuannya. Hal ini dilakukan berguna untuk seorang karyawan memiliki pegangan dan dapat dimanfaatkan untuk keperluan yang penting diwaktu yang akan datang seperti untuk mendapatkan income setelah tidak lagi menjadi karyawan yang biasanya selalu mendapatkan pemasukan rutin setiap bulannya.

Dapat dilihat jika seorang karyawan yang telah pensiun pasti akan mendapatkan pesangon dengan adanya pembekalan pengetahuan dalam investasi maka akan dapat memudahkan para pensiunan mengatur dan mengelola uangnya agar tidak begitu saja habis untuk keperluan yang tidak penting dan menjadi lebih terarah. Selain itu adanya motivasi untuk karyawan yang sudah purna juga sangat penting dikarenakan untuk mengantisipasi terjadinya perubahan kondisi suasana hati dan mental karyawan tersebut dikarenakan pasti akan ada perubahan yang sangat ada perbedaan dari yang biasa berada di lingkungan kerja lalu menjadi pensiunan tanpa adanya kegiatan rutin seperti dimana masih menjadi seorang karyawan di sebuah perusahaan yang pasti selalu mendapatkan pendapatan yang tetap setiap bulannya. Biasanya perubahan yang terjadi seperti terbatasnya pesangon, kebutuhan hidup terus berjalan dan semakin membesar, lalu kesehatan fisik semakin menurun karena bertambahnya usia. Hal-hal seperti inilah yang menyebabkan diperlukannya motivasi untuk mengantisipasi perubahan yang akan terjadi dan pasti menyiapkan mental yang tenang dengan adanya persiapan dan minat

bakat yang dikuasai untuk menghadapi semua itu. Maka dari itu pelatihan yang dilaksanakan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru ini sangat bermanfaat untuk persiapan dan bekal karyawan yang akan memasuki masa pensiun agar tidak menjadi orang yang hidup didalam kekurangan dan bisa tetap hidup aktif berkegiatan, sehat secara fisik dan mental juga tentu saja semakin mendekati diri dengan cara beribadah terhadap Allah SWT, sedekah dan melakukan amalan sholah yang lain.

4.2.2.2 Implikasi Pelaksanaan Program Masa Pensiun

Dalam pelatihan persiapan menghadapi masa persiapan pensiun yang diselenggarakan PT, Rajawali I Unit PG. Kreet Baru berimplikasi pada para karyawan perusahaan yang sudah memasuki masa pensiun sama seperti:

“Benar adanya bahwa pelatihan yang diselenggarakan ini berimplikasi kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun. Pelatihan akan terus dilakukan karena mengingat ada sekitar 60% karyawan yang telah mengikuti pelatihan persiapan pensiun telah mempraktekan hasil yang didapat dari kegiatan yang telah dilakukan setelah benar-benar pensiun dari PG. Kreet Baru. Namun ada juga beberapa karyawan peserta pelatihan yang tidak mempraktekan atau tidak melakukan kegiatan yang telah diajarkan. Mereka hanya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena ada surat tugas yang diturunkan dari kantor direksi Surabaya. Perusahaan sudah berusaha memfasilitasi karyawan dengan mengadakan pelatihan. Persoalan para peserta untuk mengaplikasikan didalam kehidupan sehari-hari itu kembali lagi kepada masing-masing individu.”⁵

Untuk memperkuat jawaban dari Ibu Amalia Sisdyati, S.E selaku staff manajemen sumber daya manusia di PG. Kreet Baru maka peneliti melakukan

⁵ Amalia Sisdyanti, S.E, Staff SDM PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru, wawancara, Selasa 22 Oktober 2019.

triangulasi dengan mewawancarai Bapak Robertus selaku staff Admin di PG.

Krebet Baru. Responden menyatakan bahwa:

“Setelah mendapatkan pelatihan pra pensiun dan pesangon, ada karyawan yang sudah pensiun ada memebuka usaha seperti warung dan juga toko buah-buahan. Karena mereka selain mencari kesibukan mereka juga mendapatkan penghasilan dari usaha itu setelah sudah pensiun”.⁶

Setiap individu memiliki pemikiran berbeda-beda untuk menentukan masa depan mereka. Ada yang memilih untuk melakukan minat dan bakat mereka untuk mengisi waktu dimasa setelah pensiun namun ada juga yang memilih untuk hanya pasrah menghadapi apa yang akan terjadi tanpa persiapan padahal sejatinya mereka telah memiliki bekal persiapan yang telah diberikan sebelum pensiun.

4.2.3 Dokumentasi

Berikut hasil dokumentasi penulis saat melakukan observasi dan wawancara langsung di PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru pada tanggal 22 Oktober 2019 pukul 09.30 WIB yang berlokasi di Jalan Bululawang no. 10 Krebet, Bululawang, Kabupaten Malang.

⁶ Robertus Agung, Staff Admin PT. Rajawali I Unit PG Krebet Baru, wawancara, Sabtu 14 Desember 2019.



Gambar 4.1 Saat melakukan wawancara dengan ibu Amalia selaku staff SDM PT. Rajawali I Unit PG. Kretbet Baru



Gambar 4.2 Suasana ruang kantor staff SDM saat melakukan wawancara dengan ibu Amalia selaku staff SDM PT. Rajawali I Unit PG. Kretbet Baru

Seluruh data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan narasumber. Narasumber dari PT. Rajawali I Unit PG

Krebet Baru yang saya temui ada Ibu Amalia Sisdyanti, S.E. yang merupakan staff SDM perusahaan yang bertugas dan biasa menangani tentang persiapan pensiun di PT Rajawali I Unit PG Krebet Baru. Beliau memiliki data siapa saja karyawan yang akan memasuki pensiun setiap tahunnya dan akan mengajukan data tersebut kepada kantor direksi pusat di Surabaya untuk diteruskan dan yang akan nantinya mendapatkan pelatihan pra pensiun.



Gambar 4.3 Suasana di lobby utama PT Rajawali I Unit PG Krebet Baru bersama dengan Ibu Amalia selaku staff SDM.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi maka peneliti akan menganalisis data lapangan dengan teori-teori yang dipaparkan didalam kajian teori.

4.3.1 Program pelatihan karyawan yang akan memasuki masa pensiun di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru.

Menurut (Apsari dan Susilo, 2008 dan Apsari, 2012 dalam Saputra dan Sagala, 2016:2993) mengungkapkan bahwa program persiapan pensiun yang dibutuhkan oleh karyawan yaitu :

- a. Persiapan ekonomi Meliputi persiapan adanya income baru melalui kemampuan kewirausahaan serta tata kelola keuangan dalam keluarga.
- b. Persiapan psikologis Meliputi persiapan mental menghadapi masa transisi pensiun yang terjadi banyak perubahan.
- c. Persiapan sosial Berkait dengan membangun dukungan sosial (termasuk keluarga dan lingkungan saat menghadapi pensiun)
- d. Persiapan fisik Persiapan kesehatan yaitu menjaga kesehatan dengan olah fisik yang tepat serta mengenali gangguan penyakit yang biasa dialami pada masa pensiun.

Training pra pensiun mempunyai peran dalam kehidupan individu ketika akan memasuki masa pensiun. Berdasarkan pembahasan di atas, telah dijelaskan bagaimana training pra pensiun dapat menjadi suatu tolak ukur agar bisa menyesuaikan diri dengan baik ketika sudah pensiun. Namun, training pra pensiun hanyalah salah satu faktor yang memengaruhi purnabakti untuk bisa menyesuaikan dirinya dengan baik. Papalia (1998) dalam Humaira dan Rachmatan (2017:6)

Pelatihan pra pensiun pendapatan harus diperkenalkan selama pelatihan. Karena topik umum mengenai hal apa yang akan dilakukan ketika pensiun,

pengelolaan keuangan dan psikologis dinilai sangat penting, guna untuk memperbarui informasi secara berkala yang dapat diberikan melalui pelatihan. (Lamberts, dan Jimmerson, 1983 dalam Hamaira dan Rachmatan, 2017:6)

program pelatihan kesiapan pensiun amatlah penting agar para karyawan yang menghadapi masa pensiun dapat lebih mengerti apa saja yang diperlukan untuk menghadapi masa pensiun, termasuk berapa banyak uang yang harus dipersiapkan agar ketika pensiun, karyawan tersebut lebih merasa sejahtera (Eldin, et al., 2012 dalam Safitri 2013:193).

Menurut Ibu Amalia selaku staff SDM di PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru mengatakan bahwa:

“Adanya pelatihan ini gunanya memberika pembekalan dan motivasi ya, namanya orang pensiun yang biasa ada kegiatan menjadi tidak ada kegiatan biasanya *ngedown* juga. Nah biasanya diberilah motivasi dan diberi pelatihan juga yang kaitanya bagai mana kita bisa mendapatkan income walaupun sudah tidak bekerja diperusahaan lagi.”

Menurut informasi dari Ibu Amalia dan hasil observasi dari peneliti dilapangan dapat diketahui bahwa motivasi yang berkalitan dengan kesehatan mental para keryawan yang akan memasuki masa pensiun menjadi hal yang sangat penting. Dengan adanya motivasi ini para peserta pelatian bisa menjadi semakin tenang dan siap menghadapi masa pensiun yang pasti akan diamali oleh semua karyawan.

Pelatihan pengelolaan finansial juga sangat diperlukan maka dari itu PT. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru menggandeng Bank sebagai pihak ketiga dalam melaksanakan program pelatihan persiapan memasuki masa pensiun dikarenakan lembaga perbankan lebih ahli dalam memberikan ilmu tentang pengelolaan

finansial dan bahkan investasi. Investasi sendiri dalam islam dapat diartikan dengan menunda pemakaian harta yang dimiliki yang berarti bisa untuk disimpan, kelola atau dikembangkan sesuai dengan kemauan dan kemampuannya. Hal ini dilakukan berguna untuk seorang karyawan memiliki pegangan dan dapat dimanfaatkan untuk keperluan yang penting diwaktu yang akan datang seperti untuk mendapatkan *income* setelah tidak lagi menjadi karyawan yang biasanya selalu mendapatkan pemasukan rutin setiap bulannya. Dalam Al-Quran surat Yusuf 12: ayat 46-50.

Allah swt berfirman :

- يُوسُفُ أَيُّهَا الصِّدِّيقُ أَفْتِنَا فِي سَبْعِ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَبْعٌ عِجَافٌ وَسَبْعِ سُنبُلَاتٍ خُضْرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ لَعَلِّي أَرْجِعُ إِلَى النَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَعْلَمُونَ
- قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ
- ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تُحْصِنُونَ
- ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعَصِرُونَ

Artinya:

12:46. (Setelah pelayan itu berjumpa dengan Yusuf, dia berseru): “Yusuf, hai orang yang amat dipercaya, terangkanlah kepada kami tentang tujuh ekor sapi betina yang gemuk-gemuk yang dimakan oleh tujuh ekor sapi betina yang kurus-kurus dan tujuh bulir (gandum) yang hijau dan (tujuh) lainnya yang kering agar aku kembali kepada orang-orang itu, agar mereka mengetahuinya.”

12:47. Yusuf berkata: “Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan.

12:48. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan.

12:49. Kemudian setelah itu akan datang tahun yang padanya manusia diberi hujan (dengan cukup) dan di masa itu mereka memeras anggur.

Kesimpulannya bahwa program pelaksanaan pelatihan pra pensiun yang dilaksanakan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru dapat dilihat merupakan program yang bagus. Perusahaan memfasilitasi karyawan yang akan memasuki masa pensiun dengan berbagai persiapan dan pembekalan yang bertujuan agar setelah karyawan tersebut pensiun dari perusahaan dapat memiliki kesiapan mental dan bekal keahlian baik berwirausaha dan lain sebagainya. Dapat dikatakan bahwa program ini amat baik dan harus tetap dilakukan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan menurut (Shonhadji 2012, dalam Safitri 2013:196), apabila dikaitkan dengan kesiapan menghadapi pensiun, yaitu:

- a. Kompetensi
- b. Keterampilan
- c. pengalaman kerja
- d. latar belakang pendidikan
- e. pelatihan.

Ibu Amalia selaku staff SDM juga mengatakan bahwa:

“Tidak hanya membantu pengelolaan finansial saja tetapi ada juga pembekalan tentang kewirausahaan, seperti ada berbagai macam *stand* yang siap mengajarkan berbagai macam jenis usaha sesuai minat karyawan itu sendiri. Jadi ada berbagai jenis usaha yang dapat dilihat dan dipelajari konsepnya oleh peserta pelatihan pra pensiun.”

Kesiapan keterampilan dan pelatihan untuk karyawan yang akan memasuki masa pensiun di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Ada berbagai pembekalan yang diberikan untuk membantu kesiapan para karyawan yang telah pensiun.

Seperti dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

4.3.2 Implikasi Pelaksanaan Pelatihan Pra Pensiun di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru.

Kebutuhan manusia dalam bekerja tidak hanya untuk mendapatkan upah, tetapi juga untuk mendapatkan kesenangan karena dihargai oleh orang-orang dalam lingkungannya. Ketika individu mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaannya, individu akan berusaha mengaktualisasikan secara optimal, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga memiliki posisi atau jabatan yang baik dalam tempatnya bekerja. Akan tetapi kesenangan ini menjadi berkurang ketika orang tersebut memasuki masa pensiun (Handayani, 2008 dalam Humaira dan Racmatan 2017:2).

Implikasi pelaksanaan program pelatihan yang ada di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru. Ibu Amalia selaku staff SDM beliau menyampaikan bahwa dalam pelaksanaannya ada sekitar 60% dari pansiunan yang telah mengikuti program pelatihan dapat menerapkan hasil dari pelatihan. Terbukti bahwa program pelatihan untuk karyawan yang akan memasuki masa pensiun ini memiliki dampak yang baik bagi pansiunan.

Para karyawan yang akan memasuki masa pensiun diwajibkan mengikuti pelatihan yang yang diadakan oleh perusahaan. Tetapi ada saja karyawan peserta pelatihan pra pensiun yang mengikuti pelatihan hanya karena surat tugas saja, tidak ada semangat dari hati untuk mau menerapkan. Semua itu kembali lagi tergantung dari masing-masing individu bagaimana akan menyikapi masa pensiunnya. Perusahaan hanya memfasilitasi dengan mengadakan pelatihan pra pensiun yang bertujuan sebagai bekal dimana jika sudah benar-benar pensiun.

• وَالْعَصْرِ
 • إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ
 • إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا
 بِالصَّبْرِ

1. demi masa. 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. 3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran

Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dan pembekalan jika tidak memanfaatkan ilmu yang didapat sesungguhnya mereka sangat rugi. Karena perusahaan sudah memberikan wadah untuk karyawan yang akan memasuki masa pensiun dengan melakukan pelatihan sesuai dengan minat dan bakat kemudian memberikan motivasi tetapi tidak dimanfaatkan ilmunya itu amat sangat disayangkan. Maka program seperti ini harusnya dimanfaatkan sebaik mungkin oleh setiap peserta pelatihan untuk mendukung kesejahteraan mental dan ekonomi setelah benar-benar memasuki masa pensiun.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Program pelatihan pra pensiun yang diberikan perusahaan berupa motivasi tentang persiapan mental dan cara mengatur finansial sebagai seorang pensiunan, program pelatihan kewirausahaan sesuai dengan minat dan bakat peserta pelatihan mulai dari membuka bisnis yang sesuai dengan keinginan atau bahkan bagaimana cara menyalurkan hobi, oleh sebab itu karyawan yang akan menghadapi masa pensiun dapat memiliki wawasan yang lebih luas tentang hal apa saja yang dapat dilakukan setelah memasuki masa pensiun dan persiapan apa saja yang harus dilakukan. Pelatihan ini dilaksanakan satu atau dua tahun sebelum karyawan memasuki masa pensiunnya yaitu di usia 56 tahun. Dalam satu periode pelaksanaan pelatihan akan berlangsung selama 3 sampai 4 hari yang dibagi menjadi beberapa sesi pelatihan.

Perusahaan biasanya bekerja sama dengan pihak ketiga yaitu dinas tenaga kerja atau pihak perbankan untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan pra pensiun ini. Pelatihan berperan sebagai bekal bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun agar dapat memahami bagaimana cara mempersiapkan diri dari yang biasanya berkegiatan setiap hari dan akhirnya mendapatkan penghasilan setiap bulan menjadi seorang yang pensiun dan tidak lagi mendapatkan penghasilan seperti saat menjadi seorang karyawan.

2. Program pelatihan pra pensiun ini berimplikasi bahwa ada sekitar 60% dari pensiunan yang telah mengikuti pelatihan pra pensiun yang telah menerapkan hasil dari pelatihan tersebut didalam kehidupan setelah pensiun mereka. Informan mengatakan bahwa akan terus ada pelaksanaan pelatihan pra pensiun mengiangt banyaknya antusias dan hasil yang didapat setelah melakukan pelatihan ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Kepada perusahaan yang melakukan program pelatihan pra pensiun kepada karyawannya alangkah baiknya melakukan sosialisasi dan perencanaan program yang lebih baik lagi agar seluruh karyawan dapat mengetahui apa manfaat yang dapat diambil dari pelatihan pra pensiun yang akan dilakukan. Sehingga apabila karyawan telah memasuki masa persiapan pensiunnya perusahaan tidak terlalu sulit untuk memberikan arahan kepada para pegawainya.
2. Kepada pihak ketiga yaitu Disnaker dan lembaga perbankan selaku penyelenggara kegiatan pelatihan baiknya memberikan variasi edukasi yang beragam agar para peserta dapat tertarik, tidak bosan dan merasa senang untuk mengikuti pelatihan.

Agar para calon pensiunan lebih dapat memahami dan semakin terinspirasi untuk melakukan kegiatan kewirausahaan dan memiliki kesiapan untuk menghadapi pensiun lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran al-Karim dan Terjemah

Astuti, Sukoariyah Sri Puji. Antisipasi Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau dari Aspek Pengendalian Kecemasan. *Jurnal Inovasi Daerah*, Volume 1, No. 1, Agustus 2018, Hal. 17-34.

Bachri, Bachtiar. S. Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol.10 No, 1, April 2010 (46-62)

Caraka, Eko Rezzy (2016). Kajian perhitungan dana pensiun menggunakan *Accrued Banefit Cost*. *Jurnal BPPK*. Volume 9, Nomor 2, Halaman 160-178

Dahlan, Siamat, (2005), *Manajemen Lembaga Keuangan*. Jakarta:FEUI.

Eliana, Rika. (2003). Konsep diri pensiunan. Digitized by USU digital library, Halaman 1-12

Fardila, Nurul., Rahmi, Tuti & Putra, Yanladila Yeltas, (November 2014), HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN KESIAPAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL, *Jurnal RAP UNP*, Vol. 5 No. 2, 157-168.

Hakim, Siti Nurina, Perencanaan dan persiapan menghadapi masa pensiun, *Warta*, Vol 10, No 1, Maret 2007: 96-109

Hakim, Lukman Nul, Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit, *Aspirasi*, Vol 4, No. 2, Desember 2013: 165-172.

Hasanah, Hisyam, Teknik-Teknik Observasi, *Jurnal at-Taqaddum*, Volume 8, Nomor 1, Juli 2016: 21-46

Hendriani, Wiwid., Suryanto., Prihatsanti, Unika. (2018), Menggunakan Studi Kasus sebagai Metode Ilmiah dalam Psikologi, *Buletin psikologi*, Vol. 26, No.2, 126-136.

Humaira & Rachmatan Risana, Perbedaan penyesuaian yang mendapatkan training pra-pensiun dengan yang tidak mendapatkan training pra-pensiun, *Jurnal Ecopsy*, Volume 4, Nomor 1, April 2017: 1-7

- Isnawati, Dian & Suhariyadi, Fendy, Hubungan antara dukungan social dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT Pupuk Kaltim, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1, No.3, Desember 2012: 172-177
- Iswanti, Sri., Hiryanto., Fathiyah, Kartika Nur, Pengembangan Materi Pelatihan Menghadapi Pensiun bagi Karyawan Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol 19, No. 1, April 2014: 96-103
- Kasmir. (1999), *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nilamsari, Natalina, Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif, *Wacana*, Volume XII, No. 2, Juni 2014: 177-181
- Nussy, Andika F.P., Analisis Penerapan PSAK no. 18 mengenai akuntansi dana pensiun pada PT. Taspen cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No.4, Desember 2014: 444-453.
- Pradono, Ganang Septian & Purnamasari, Santi Esterlita. (2009) . Hubungan antara penyesuaian diri dengan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil di provinsi daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi. Fakultas Psikologi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Purnamasari, Nurika & Muslim, Muh. Aziz. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi pensiun pegawai di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Studi Tahun 2014), *Analisis Perencanaan, Fisip*.
- Rahmat, Saeful Pupu, Pelatihan Kualitatif. *Equilibrium*, Vol. 5, No. 9, Januari-Juni 2009: 1-8
- Romadhoni, Fery. (2017), Pola Komunikasi Di Kalangan Pecandu Game *Let's Get Rich* Di Komunitas Xlite Tenggarong, *eJournal Ilmu Komunikasi*, Volume 5, Nomor 1, 235 – 247.
- Rusmardiana, Ana (Desember,2016), Komitmen PT. GMF Aero Asia Terhadap Karyawan Pra-Purnabakti Melalui Pembekalan, *SOSIO-E-KONS*, Vol.8, No.3, 202-209
- Saftri, Bintang Rahmannisa, Kesiapan menghadapi masa persiapan pensiun ditinjau dari peran gender karyawan, *Jurnal Ilmiah psikologi terapan*, Vol. 1, No. 02, Agustus 2013: 191-204

Saputra, Hanif Rahmat & Sagala, Ella Jauvani, Pengaruh program persiapan pensiun terhadap kesiapan pensiun karyawan di PT Krakatau Steel (persero) Tbk, *e-Proceeding of Management*, Vol. 3, No.3, Desember 2016: 2991-2998

Sunardi, Didi . (2014). Etos kerja islami . Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Jakarta, Vol. 1, No. 1, 82-94

Wulandari, Putu Diana & Lestari, Made Diah. (2018). Pengaruh penerimaan diri pad kondisi pensiun dan dukungan social terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil di Kabupaten Badung, *Jurnal psikologi Udayana*, Vol. 5, No. 2, 311-323

Wardana, Amri Eka. (2013). Dinamika pabrik gula Kribet Malang, *AVATARA e-Journal Pendidikan Sejarah*, volume 1, no. 1, 108-117

Yanti, Husmi. (2019). Hubungan Religiusitas dengan Kesipan menghadapi Pensiun pada Karyawan (Di PT. SSD Desa Sambarata Kabupaten Berau). *Psikoborneo* , 7(1) : 194-204

Yunawati, Sri, (Juli,2016) Analisis Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun Terhadap Manfaat Pensiun pada PTPN V (Persero) Sei Rokan, *Jurnal Ilmiah Cano Economos*, Vol. 5 No. 2, 117-124

Lampiran 1

Daftar wawancara :

1. Sejak kapan diadakan program pelatihan bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun di PG. Kreet Baru?
2. Jenis Program Pelatihan apa yang diberikan oleh PG. Kreet Baru untuk karyawan yang akan memasuki masa pensiun?
3. Manfaat apa saja yang didapatkan karyawan ketika mengikuti program pelatihan?
4. Apakah program pelatihan ini bersifat wajib?
5. Apakah program pelatihan ini dilaksanakan setiap tahun?
6. Berapa lama masa pelatihan itu berlangsung dalam 1 kali periodenya?
7. Apakah ada klasifikasi khusus untuk karyawan agar dapat mengikuti dan mendapat program pelatihan pensiun?
8. Apa implikasi dari program pelatihan yang diadakan di PG. Kreet Baru untuk karyawan?

Lampiran 2

Jawaban

Ibu Amalia Sisdyanti, SE. Staff bagian Sumber daya manusia (22/10/2019) pukul 09:49 WIB di Kantor SDM PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru

1. “Sudah sejak lama, pelaksanaan program persiapan pensiun ini mengacu pada kantor diriksi di Surabaya. Tapi untuk pelatihannya sendiri di Unit PG. Kreet Baru masih baru-baru ini. Pelatihan dilaksanakan pada satu atau dua tahun sebelum karyawan pensiun”.
2. “Jenis pelatihannya berupa pembekalan dan motivasi yang berupa pelatihan kewirausahaan yang bertujuan untuk bisa mendapatkan *income* walaupun karyawan tersebut sudah pensiun.
3. “Manfaatnya sebagai sarana pembekalan yang dapat diambil manfaatnya untuk selanjutnya digunakan sebagai bekal ilmu atau refrensi kegiatan usaha. Karena pada saat pelatihan banyak didatangkan contoh dari berbagai maca jenis usaha jadi para peserta pelatihan pra pensiun dapat memilih tertarik mempelajari atau mengikuti yang mana”.
4. “Program pelatihan persiapan masa pensiun di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru ini bersifat wajib. Karena ada surat tugas yang dikirim dari kantor direksi di Surabaya kepada setiap karyawan yang akan memasuki masa pensiun untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan pihak ketiga”.

5. “Program pelatihan ini dilaksanakan satu tahun sekali untuk karyawan yang akan memasuki masa pensiun”
6. “Dalam satu periodenya biasanya pelaksanaan pelatihan berlangsung selama tiga hari. Dalam tiga hari itu pelaksanaan pelatihan akan terjadwal dan akan ada berbagai macam materi yang disampaikan oleh pematerinya”.
7. “Yang mendapatkan fasilitas pembekalan atau pelatihan pra pensiun ini adalah hanya yang berstatus karyawan tetap saja”.
8. “Implikasinya adalah sekitar 60% dari total pensiunan disetiap tahunnya bisa dan ada yang memprakterkan hasil dari pelatihan dan pembekalan pra pensiun. Ada beragam namun yang banyak dilihat yaitu menjadi wirausahawan”.

BUKTI KONSULTASI

Nama : Febrina Waanda Thalita

NIM : 15510202

Pembimbing : Prof. Dr. H Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Judul Skripsi : Analisis Program Pelatihan Bagi Karyawan Yang Akan Memasuki Masa Pensiun (Studi Kasus Pada PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Malang)

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	07 November 2018	Pengajuan Outline	1. 
2	06 Februari 2019	Pengajuan Judul	2. 
3	19 Februari 2019	Konsultasi BAB I	3. 
4	02 Maret 2019	Revisi BAB I	4. 
5	09 Mei 2019	Konsultasi BAB II dan III	5. 
6	28 Juni 2019	Revisi BAB II dan III	6. 
7	22 Juli 2019	Seminar Proposal	7. 
8	05 November 2019	Konsultasi BAB IV dan V	8. 
9	13 November 2019	Revisi BAB IV dan V	9. 
10	28 November 2019	ACC (Keseluruhan BAB I-V)	10. 

Malang, 28 November 2019

Mengetahui,

Pembimbing, Jurusan Manajemen



rs. Agus Sucipto, MM.,

NIP 19670816 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Febrina Wanda Thalita
NIM : 15510202
Handphone : 089680762683
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)
Email : wandathalita.wt@gmail.com
Judul Skripsi : Analisis Program Pelatihan Bagi Karyawan Yang Akan Memasuki Masa Pensiun
(Studi Kasus di PT. Rajawali I Unit PG. Kretet Baru Malang)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME**
dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	23%	3%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Desember 2019
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
197612102009122001

Analisis Program Pelatihan bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun (studi kasus PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru)

ORIGINALITY REPORT

23%	23%	3%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	4%
2	ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id Internet Source	3%
3	id.123dok.com Internet Source	3%
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	docplayer.info Internet Source	1%
8	dtinsani.com Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Jember	

	Student Paper	1%
10	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
11	astudioarchitect.wordpress.com Internet Source	1%
12	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%
13	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
14	pgrajawali1.co.id Internet Source	1%
15	Submitted to Padjadjaran University Student Paper	1%
16	yusuf.staff.ub.ac.id Internet Source	1%
17	beritalangitan.com Internet Source	1%
18	Ika Yuniawati, Juli Murwani. "ANALISIS PENERAPAN BALANCED SCORECARD SEBAGAI ALAT PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara X Unit Pabrik Gula Lestari Kertosono)", Assets: Jurnal Akuntansi	1%

dan Pendidikan, 2014
Publication

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	Off		



CS Scanned with
CamScanner

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Febrina Wanda Thalita
Tempat, tanggal lahir : Malang, 20 Februari 1997
Alamat Asal : Jalan Ahmad Yani no. 37 Turen Kab. Malang
Telepon/HP : 089680762683
E-mail : wandathalita.wt@gmail.com
Instagram : wandathalita13
Twitter : @wandathalitaaa

Pendidikan Formal

2001 – 2003 : PT. Tunas Kartika Pindad Turen
2003 – 2009 : SDS. Taman Siswa Turen
2009 – 2012 : SMP Negeri 1 Turen
2012 – 2015 : SMA Negeri 2 Malang
2015 – 2019 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2015 – 2016 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2015 – 2016 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2016 – 2017 : Program Perkuliahan Bahasa Inggris
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Dewan Galang SMP Negeri 1 Turen Tahun 2010 – 2012
- Anggota Grup Karawitan SMP Negeri 1 Turen Tahun 2011

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Orientasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Orientasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Orientasi Jurusan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Orientasi Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Workshop Penulisan Skripsi Integrasi Sains dan Islam Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018

Malang, 23 Desember 2019

Febrina Wanda Thalita