

**PILIHAN PEKERJAAN BAGI KARYAWAN PENSIUNAN
PT PUSRI DI KECAMATAN SAKO PALEMBANG
(Studi tentang hubungan antara karakteristik karyawan dengan
pilihan pekerjaan setelah mengikuti program pensiun dini)**



HENNY SRI REZKI

07003102020

SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2005

S
331.252 07
Rez
P
C-060460
2009



**PILIHAN PEKERJAAN BAGI KARYAWAN PENSIONAN
PT PUSRI DI KECAMATAN SAKO PALEMBANG**

(Studi tentang hubungan antara karakteristik karyawan dengan
pilihan pekerjaan setelah mengikuti program pensiun dini)



R. 14076/14437

HENNY SRI REZKI

07003102020

SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2005

**PILIHAN PEKERJAAN BAGI KARYAWAN PENSIUNAN
PT.PUSRI DI KECAMATAN SAKO PALEMBANG
(Studi Tentang Hubungan antara karakteristik Karyawan dengan Pilihan
Pekerjaan Setelah Mengikuti Program Pensiun Dini)**

SKRIPSI

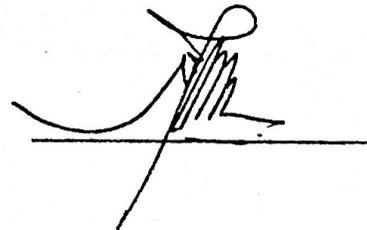
**Diajukan oleh :
HENNY SRI REZKI
07003102020**

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada : Juni 2005**

Pembimbing I,

Drs. Tri Agus Susanto, M.Si

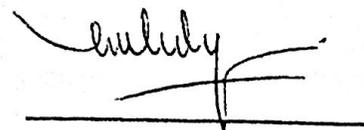
NIP. 131 871 796

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a solid horizontal line.

Pembimbing II,

Dra. Eva Lidya M.Si

NIP. 131 476 136

A handwritten signature in black ink, featuring a cursive style with a prominent horizontal stroke and a vertical stroke, positioned above a solid horizontal line.

PILIHAN PEKERJAAN BAGI KARYAWAN PENSIUNAN

PT. PUSRI DI KECAMATAN SAKO PALEMBANG

**(STUDI TENTANG HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK
KARYAWAN DENGAN PILIHAN PEKERJAAN
SETELAH MENGIKUTI PROGRAM PENSIUN DINI)**

SKRIPSI

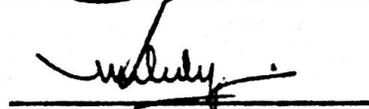
Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Pada tanggal 23 Juni 2005
Dan Dinyatakan Telah Berhasil

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

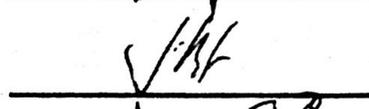
Drs. Tri Agus Susanto, MS
Ketua



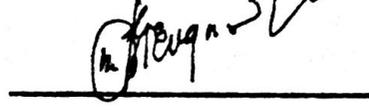
Dra. Eva Lidya, M.Si
Anggota



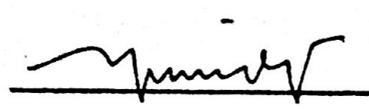
Drs. Mulyanto, M.A
Anggota



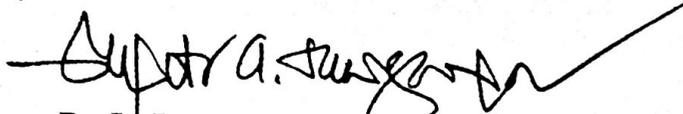
Dra. Dyah Hapsari, ENH
Anggota



Yunindyawati, S.Sos, M.Si
Anggota



Inderalaya, Juni 2005
Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
Pjs. Dekan



Dr. Ir. Rujito Agus Suwignyo, M.Agr
NIP. 131 477 200

Motto :

*“ Sesungguhnya dibalik kesukaran itu pasti ada kemudahan....”
(QS : Alam Nasyrat : 06).*

Kupersembahkan untuk :

- ❖ Kekasihku / suamiku
tercinta....*
- ❖ Kedua orangtuaku.....*
- ❖ Almamaterku.....*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "pilihan pekerjaan pensiunan PT. Pusri di Kecamatan Sako (Studi Tentang Hubungan Antara Karakteristik Karyawan dengan Pilihan Pekerjaan Setelah Mengikuti Program Pensiun Dini). Dalam penelitian ini pokok permasalahan yang ingin dilihat adalah apakah ada hubungan antara karakteristik karyawan sebelum mengajukan pensiun dini dengan pilihan pekerjaan setelah pensiun.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara karakteristik peserta program pensiun dini dengan pilihan kerja setelah pensiun dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan status pekerjaan setelah pensiun.

Penelitian ini bersifat eksploratif dan menggunakan metode kuantitatif serta menggunakan instrumen berupa kuisioner. Lokasi penelitian berada di kecamatan sako tepatnya di perumahan karyawan pusri Sako dan perumahan karyawan pusri Borang perumnas dan sekitarnya.. unit Analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan yang menjadi peserta program pensiun dini periode mei 2001 sampai september 2002. Penarikan sampel menggunakan multiple stage random sampling. Proses analisis di mulai dari pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus product moment, pengujian normalitas data dengan menggunakan rumus chi kuadrat dan menggunakan pengujian hipotesis menggunakan rumus chi kuadrat dan persentase (statistik non parametris)

Dari hasil analisis di dapat bahwa ada hubungan yang signifikan antara karakteristik dengan pilihan kerja setelah pensiun serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan status pekerjaan responden adalah rata-rata.

Kata kunci : Pensiunan, Pilihan kerja, Adaptasi.

KATA PENGANTAR

BISMILLAAHIRRAHMAANIRRAHIIM

ASSALAMUALAIKUM WR.WB

Dengan mengucapkan alhamdulillah serta puji syukur kehadirat Allah SWT atas karunia-Nya serta limpahan nikmat jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga dengan kehendak-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Judul yang diangkat kali ini adalah “Pilihan Pekerjaan bagi Karyawan Pensiunan PT Pusri Di Kecamatan Sako Palembang (Studi tentang hubungan antara karakteristik Karyawan dengan Pilihan Pekerjaan Setelah Mengikuti Program Pensiun Dini). Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai derajat sarjana S-1 dalam bidang Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Sejak awal hingga akhir penulisan skripsi ini telah banyak melibatkan berbagai pihak. Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis menghaturkan banyak terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

Papa dan mama dan nenek tercinta, yang selalu ememberikan dorongan, bantuan moril maupun materil, nasihat, kepercayaan serta do'a yang tiada henti yang semua itu sangat berarti bagi penulis. Terima kasih atas semua yang “terbaik” yang telah diberikan. Semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan rahmat dan

kasih sayang kepada keduanya dan memberikan tempat yang “terbaik” dunia dan akherat..

Bapak DR.IR. Rujito Agus Suwignyo, M.Agr, selaku pejabat sementara Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Ibu Dra. Yusnaini Msi, selaku ketua jurusan Sosiologi, serta Ibu Dra. Dyah Hapsari, ENH, selaku sekretaris jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik. Terima kasih atas arahan, bimbingan serta pengertian yang telah diberikan selama ini.

Bapak Drs. Tri Agus Susanto, MS selaku pembimbing I, yang telah berkenan memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

Ibu Dra. Eva Lidya, Msi selaku pembimbing II, yang telah berkenan memberikan bimbingan, Motivasi kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

Bapak H. Thamrin, selaku sekretaris persatuan Pensiunan Karyawan Pusri(PPKP) cabang Sako-Borang-Perumnas, atas kesediaannya meluangkan waktu kepada penulis dalam memberikan data dan informasi yang mendukung tentang pensiunan di Kecamatan Sako Palembang.

Sahabatku Islamirani Oktalia S.Sos, Kiky Susanti S.Sos dan kurniati hasda Ayu . Terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya serta kebersamaan kita dalam persahabatan yang terjalin, dan tak lupa seluruh teman-teman Sos'00, terima kasih telah menjadi teman yang baik, maaf atas segala kehilafan yang mungkin terjadi.

Adikku Subarta Naser, dan Bayu Indah Asmara, terima kasih atas bantuannya telah menemani penulis menyebarkan angket kepada responden, juga selalu menemani penulis “ngarental”. kalian akan selalu jadi adikku yang manis. Kepada seluruh personil “Hj halimah Catring”; Ci’ayat, Wak mini, Wak ani, Uda, MAng Aeng, Yuk Fera, Iyang. Terima kasih penulis ucapkan atas seluruh keceriaan yang telah mewarnai hari-hari di “base Camp” catring Hj Halimah.

Lettu. Inf. M. Hujairin. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayangnya serta perhatian yang selama ini selalau menemani hari –hari penulis terutama pada saat penulis menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga skripsi ini berguna bagi penulis khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Selanjutnya, kepada pembaca, dengan kerendahan hati penulis akan menyambut baik atas usul-usul perbaikan terhadap skripsi ini dan semoga Allah selalu mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya pada kita semua. Amiin.

Palembang, Juni 2005

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pengesahan Pembimbing.....	ii
Motto.....	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

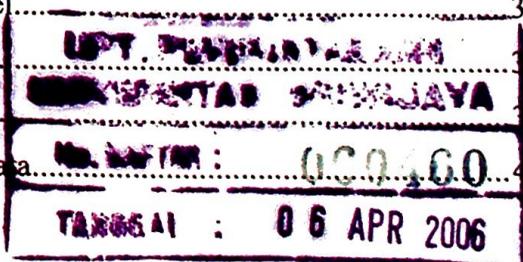
1.1. Latar Belakang.....	2
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan dan manfaat.....	8
1.4. Kerangka Pemikiran.....	9
1.5. Hipotesis.....	17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Sosiologis yang Berkenaan Dengan Penelitian.....	19
2.2. Beberapa Hasil Studi tentang Penelitian.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	34
3.2. Variabel Penelitian.....	35
3.3. Konseptualisasi Variabel.....	35
3.3.1. Defenisi Konsep.....	35
3.3.2. Defenisi Operasional.....	36
3.4. Unit Analisis.....	37
3.5. Populasi dan Sampel.....	38
3.5.1. Populasi.....	38
3.5.2. Sampel.....	38
3.6. Data dan sumber Data.....	41



3.6.1. Jenis Data	41
3.6.2. Teknik Pengumpulan Data	41
3.7. Teknik Analisis Data	42
3.8. Teknik Pengujian Hipotesis	45

BAB IV DESKRIPSI DATA

4.1. Deskripsi Daerah Penelitian.....	47
4.1.1. Sejarah Singkat	47
4.1.2. Penduduk dan ekonomi	49
4.1.3. Kondisi Sarana dan Prasarana	54
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.2.1. Variabel karakteristik	55
4.2.2. Variabel Pilihan Kerja.....	56

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis	69
5.1.1. Pengujian Persyaratan Data.....	69
5.1.1.1 Pengujian Validitas Instrumen.....	69
5.1.1.2. Pengujian Reliabilitas instrument	71
5.1.2. Pengujian Hipotesis	72
5.1.2.1. Hipotesis Pertama	73
5.1.2.2. Hipotesis Kedua	76
5.2. Pembahasan.....	79
5.2.1. Pilihan Pekerjaan Karyawan yang menjadi peserta Program	79
5.2.2. Kemampuan adaptasi secara Sosial Ekonomi Setelah Pensiun.....	87

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan..... 94
6.2. Saran 94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Operasionalisasi variable.....	36
Tabel 2	Penarikan sample berdasarkan wilayah tempat tinggal:.....	40
Tabel 3	Luas wilayah Kecamatan Sako.....	48
Tabel 4	Jumlah penduduk menurut jenis kelamin.....	49
Tabel 5	Jumlah penduduk menurut usia.....	50
Tabel 6	Jumlah penduduk menurut pekerjaan.....	51
Tabel 7	Jumlah penduduk menurut agama.....	52
Tabel 8	Jumlah penduduk menurut tingkat pendidikan.....	52
Tabel 9	Jumlah perusahaan/ usaha.....	53
Tabel 10	Jumlah lembaga pendidikan.....	54
Tabel 11	Jumlah tempat ibadah.....	54
Tabel 12	Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia pada saat mengikuti program padini.....	55
Tabel 13	Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	55
Tabel 14	Distribusi frekuensi responden berdasarkan golongan sebelum pensiun.....	56
Tabel 15	Distribusi frekuensi pilihan pekerjaan pasca pensiun.....	56
Tabel 16	Distribusi frekuensi bidang usaha yang dimasuki kemali oleh pensiunan.....	57
Tabel 17	Distribusi akses informasi mengenai pilihan pekerjaan.....	57
Tabel 18	Distribusi frekuensi status pekerjaan setelah pensiun.....	58
Tabel 19	Distribusi frekuensi posisi jabatan pada bidang usaha setelah pensiun.....	58
Tabel 20	Distribusi frekuensi interaksi responden.....	59
Tabel 21	Distribusi frekuensi pola interaksi responden.....	59
Tabel 22	Distribusi frekuensi waktu setiap kali pertemuan.....	60

Tabel 23	Distribusi frekuensi organisasi sosial yang diikuti.....	60
Tabel 24	Distribusi frekuensi tujuan dari keikutsertaan berorganisasi	61
Tabel 25	Distribusi frekuensi kedudukan/ peran dalam organisasi.....	61
Tabel 26	Distribusi frekuensi tingkat kepuasan dalam keikutsertaan organisasi	62
Tabel 27	Distribusi frekuensi waktu luang responden	62
Tabel 28	Distribusi frekuensi pemanfaatan waktu luang responden	63
Tabel 29	Distribusi frekuensi kemudahan responden dalam mencari/ menciptakan lapangan kerja.....	63
Tabel 30	Distribusi frekuensi penerimaan responden terhadap perubahan status pekerjaan.....	64
Tabel 31	Distribusi frekuensi penyesuaian dalam tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.....	64
Tabel 32	Distribusi frekuensi penghasilan rata-rata perbulan responden setelah pensiun.	65
Tabel 33	Distribusi frekuensi kondisi keuangan responden.	65
Tabel 34	Distribusi frekuensi kemampuan responden dalam memenuhi kebutuhan hidup	66
Tabel 35	Tabel validitas pertanyaan instrumen.....	68
Tabel 36	Korelasi pertanyaan instrumen	69
Tabel 37	Hubungan umur dengan pilihan kerja.....	71
Tabel 38	Hubungan pendidikan dengan pilihan kerja.	72
Tabel 39	Hubungan jabatan sebelum pensiun dengan pilihan kerja	73
Tabel 40	Tabel hubungan karakteristik dengan pilihan kerja	73
Tabel 41	Pengujian normalitas data	75
Tabel 42	Persentase adaptasi sosial ekonomi pensiunan.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan jangka panjang II ditandai oleh pergeseran paradigma pembangunan yang semula sangat menekankan pada dimensi pembangunan ekonomi yang berorientasi pertumbuhan menuju pada paradigma pembangunan yang menekankan pada pembangunan ekonomi, dan sekaligus pembangunan sumber daya manusia (*Growth cum – human resource development*).

Di dalam perspektif pembangunan yang berpusat pada produksi, pembangunan sumber daya manusia (SDM) cenderung menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resouce* pembangunan. Di dalam konteks ini harga atau nilai manusia ditentukan oleh relevansi kontribusinya pada proses produksi. Kualitas manusia “diprogramkan” sedemikian rupa agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan, atau tuntutan masyarakat industrial, namun dalam perspektif pembangunan yang lebih menekankan pada pengembangan SDM, lebih dititikberatkan pada pentingnya kemampuan manusia untuk mengaktualisasikan segala potensinya sebagai manusia. Proses ini menumbuhkan kesadaran akan konsep diri, yang memungkinkan mereka untuk secara kritis melihat situasi sosial yang melingkupi eksistensinya.

Pada akhirnya pengembangan SDM harus mampu membentuk manusia yang mempunyai kemampuan kritis untuk melihat kendala-kendala sosial,

ekonomi, politik, kultural, dan sebagainya dari sistem yang ada. Pengembangan kualitas sumber daya manusia juga dituntut untuk dapat membentuk manusia yang memiliki kemampuan untuk mencari alternatif-alternatif pemecahan terhadap permasalahan yang dihadapi, sehingga kualitas dan sosok sumber daya manusia yang diharapkan akan terwujud untuk dapat memasuki dunia kerja pada era industrialisasi saat ini.

Tumbuh kembangnya sektor industri di berbagai bidang menimbulkan dampak terjadinya transformasi dalam sistem mata pencaharian masyarakat. Dalam konteks ini kelompok pekerja sektor agraris yang sebelumnya sangat mendominasi sebagian besar masyarakat menjadi berkurang. Tumbuhnya kota-kota yang berciri masyarakat industri telah menyebabkan meningkatnya masyarakat pekerja di bidang ini. Badan Pusat Statistik daerah Sumatera Selatan mencatat dalam tahun 2001, bahwa jumlah penduduk yang bekerja sebesar 48,39 %, jumlah pencari kerja 5,78 % dan jumlah yang masih bersekolah 15,23 % (BPS 2001 : 53)

Dengan jumlah pencari kerja yang cukup besar memberikan berbagai alternatif bagi penduduk untuk memasuki sektor informal disamping sektor formal. Dari angka persentase penduduk 15 tahun keatas yang bekerja menurut status pekerjaan, didapat bahwa penduduk berusaha sendiri sebesar 12,96%, berusaha dibantu art/buruh tidak tetap 29,21 %, berusaha dibantu buruh tetap 3,10 %, buruh/ karyawan 23,34%, dan pekerja tidak dibayar 31,38%.(BPS, Susenas 2001:53)

Status pekerjaan seseorang dalam masyarakat menempatkannya pada posisi yang dapat dibedakan dengan orang lain. Posisi sebagai karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan misalnya, menjanjikan status yang dapat sangat dihargai di masyarakat kita. Hal ini akan menumbuhkan kesadaran bahwa hidup mereka sangat tergantung pada perusahaan di mana mereka bekerja. Jika suatu saat karyawan tersebut tidak dapat lagi bekerja pada perusahaan karena sesuatu hal, misalnya kecelakaan ataupun usia lanjut, maka kontinuitas kehidupan mereka sedikit banyak akan terganggu.

Kenyataan bahwa antara perusahaan dan karyawan diibaratkan *dua sisi mata uang*, walaupun berbeda namun keberadaan satu dengan yang lain sangatlah berhubungan. Karyawan memerlukan ketenangan bekerja dan jaminan-jaminan mereka dalam operasionalisasi perusahaan. Sementara di lain pihak, perusahaan membutuhkan tenaga mereka untuk mencapai tujuan.

Keberadaan industri hampir tidak dapat dibayangkan tanpa semacam komunitas disekitarnya. Timbal balik yang selalu ada antara industri dan komunitas setempat timbul karena berbagai sebab, salah satu sebab terjadinya hubungan timbal balik ini dan yang pengaruhnya telah dirasakan sejak dahulu adalah kebutuhan industri akan persediaan tenaga kerja. Industri membutuhkan tenaga kerja yang dapat diandalkan, yang dapat masuk kerja setiap hari dan pada waktu yang tepat, yang dapat segera dipanggil kembali bekerja setelah suatu periode pemberhentian dan yang tidak mempunyai mata pencaharian lain selain industri tersebut. Untuk menciptakan atau mendapatkan persediaan tenaga kerja

seperti ini, industri harus memasuki komunitas yang ada, atau menciptakan komunitas ke mana tenaga kerja dapat ditarik.

Karyawan dalam sebuah perusahaan pun merupakan komunitas yang erat hubungannya dengan perusahaan. Setelah menduduki status sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan, secara sadar maupun tidak sadar seseorang telah berada dalam suatu posisi yang membedakannya dengan individu lain. Hal ini sangat menentukan dalam pembentukan peranannya dalam lingkungan sosial kemasyarakatannya terlebih lagi dalam lingkungan kerja suatu perusahaan

Dalam suatu perusahaan, aktivitas dan produktifitas seorang karyawan dibatasi salah satunya oleh faktor usia. Secara formal seorang karyawan tidak dapat bekerja sama lagi dengan perusahaan karena sudah memasuki masa pensiun. Masa pensiun yang pada awalnya diartikan sebagai masa dimana kedudukan dan peranan seseorang dalam suatu masyarakat, kelompok ataupun organisasi sudah terbatas ataupun dihentikan, seperti halnya telah mengalami perubahan. Revolusi industri dan jenis-jenis lembaga yang diakibatkannya, menimbulkan suatu konsep baru mengenai masa pensiun. Individu setelah mencapai usia tertentu di perusahaan, menjalani suatu proses pelepasan diferensial bukan pelepasan total seperti definisi sebelumnya, dalam pelepasan diferensial, orang yang pensiun dari profesinya hanya melepaskan diri dari pekerjaannya. Batasan untuk seseorang itu mulai pensiun pada umumnya tidak sama antar masyarakat, kelompok, ataupun organisasi satu dengan lainnya.

Apabila seseorang sudah mencapai usia yang secara formal ditentukan untuk beristirahat dari pekerjaan maka masa pensiun yang dijalani oleh

karyawan/buruh tersebut adalah masa pensiun murni. Pada masa pensiun murni, seseorang diberhentikan dari organisasi karena sudah mencapai usia pensiun yang secara normatif ditetapkan dalam organisasi. Tahap yang dijalani dalam usia ini (55-65 tahun) disebut tahap praesenium; yang merupakan usia pensiun dimana laki-laki/wanita kehilangan pekerjaan, status sosialnya, fasilitas, materi anak-anak (sudah besar dan pergi dari rumah) dan sebagainya (Dr. Sarlito W. Sarwono,191:41). Masa setelah pensiun disertai berbagai perubahan sosial ekonomi yang dialami oleh karyawan yang sudah memasuki usia pensiun murni. Keterbatasan aktivitas kerja yang produktif setelah melewati masa pensiun dikarenakan oleh faktor usia yang sudah memasuki *usia senja*

Bentuk pemberhentian formal suatu organisasi selain pensiun murni adalah pensiun dipercepat. Karyawan yang mengajukan pensiun dini (dipercepat) atas kehendak pribadi atau atas dasar dorongan dari organisasi (perusahaan), adalah karyawan yang rata-rata usia dibawah 40 –50 tahun atau dibawah umur pensiun yang menjadi ketentuan perusahaan secara normatif. Pelaksanaan program pensiun dini yang dilakukan oleh PT Pusri meliputi 2 program, yaitu: Pensiun Atas Permintaan Sendiri (Padini APS) dan Pensiun Dini atas Permintaan Perusahaan (Padini APP). Padini APS ini telah dilaksanakan pada Bulan Oktober 2001 dan berakhir pada Bulan Mei 2002. Sasaran utama dari program Padini APS ini, adalah para karyawan yang dianggap perusahaan kurang memiliki potensi untuk dikembangkan dan dianggap tidak produktif lagi, namun dalam pelaksanaannya program padini APS ini ternyata telah menarik minat begitu banyak karyawan untuk secara sukarela mengikutinya, di luar sasaran utama.

Karyawan-karyawan yang berpotensi, serta memiliki unjuk kerja yang baik, meninggalkan perusahaan dengan segala kekayaan pengetahuan yang dimilikinya. Masih banyak pilihan pekerjaan atau aktivitas sosial ekonomi yang dapat dilakukan oleh karyawan pensiun dini. Usia mereka yang masih tergolong produktif, memiliki pengalaman kerja, Selain itu, melihat kondisi sosial ekonomi yang tidak menentu saat ini, dan semakin meningkatnya pemenuhan kebutuhan hidup, menuntut seseorang untuk memiliki strategi sendiri dalam memenuhi kebutuhan pokok maupun kebutuhan sampingan hidup, salah satunya adalah dengan memiliki pekerjaan.

Menghadapi masa pensiun bagi sebagian orang merupakan pengalaman yang sulit, hal ini didasarkan pada perubahan yang akan dialami seseorang yang terbiasa dengan bekerja secara teratur, memiliki prestise di masyarakat dengan menyandang status sebagai pekerja atau karyawan pada suatu instansi atau perusahaan. Menghadapi masa pensiun khususnya pensiun murni memiliki fase tersendiri atau yang dikenal istilah MPP (Masa Persiapan Pensiun) yang dijalani oleh seseorang agar masa pensiun yang akan dijalannya tidak secara mendadak. Nashio (1977) mengajukan alternatif pensiun bertahap yang disebut dengan *stepwise*, artinya tidak memberhentikan secara mendadak akan tetapi melalui pengurangan jam kerja dan aktivitas kerja yang bertahap sehingga tidak menimbulkan *post power syndrome* seperti perasaan kehilangan prestasi, kehilangan kewibawaan, kehilangan wewenang, dan hak-hak tertentu yang sebelumnya pernah dinikmati dan kemudian hilang secara mendadak

Meskipun pensiun dini merupakan tindakan yang secara sadar dan terencana yang dilakukan oleh karyawan yang mengajukan dirinya untuk pensiun, namun keputusan untuk mengakhiri pekerjaan sebagai karyawan tentu bukan pilihan yang mudah dan sederhana, karena menyangkut dengan aktivitas sosial ekonominya setelah pensiun. Perubahan status pekerjaan yang serta merta dialami oleh karyawan tersebut menjadi masalah yang menurut penulis perlu untuk dilakukan studi, karena berlanjut kepada penyesuaian karyawan peserta program pensiun dini terhadap perubahan yang mendasar yaitu status sebagai karyawan aktif menjadi pensiunan, dan bagi karyawan yang dapat memanfaatkan potensi (sumber daya) yang ada pada dirinya dengan memilih pekerjaan lain setelah pensiun, pun terjadi penyesuaian terhadap perubahan jenis pekerjaan.

Keputusan untuk mengambil pensiun dini pada karyawan PT PUSRI di Kecamatan Sako menarik perhatian peneliti untuk mengkaji lebih dalam lagi. Hal ini menimbulkan pertanyaan “Apakah setelah mengajukan pensiun dini ini terjadi perubahan atau peralihan pekerjaan pada karyawan berdasarkan karakteristik karyawan yang menjadi peserta program Padini”.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, masalah pokok yang akan diungkapkan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana peralihan pekerjaan serta adaptasi karyawan PT PUSRI yang memutuskan untuk pensiun dipercepat (pensiun dini). Dari permasalahan pokok tersebut akan dibagi ke dalam beberapa rumusan masalah :

1. Apakah ada hubungan antara karakteristik karyawan peserta program pensiun dini dengan pilihan pekerjaan setelah pensiun dini ?
2. Bagaimana kemampuan beradaptasi terhadap perubahan status pekerjaan karyawan setelah pensiun dini?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan memahami hubungan antara karakteristik karyawan peserta program pensiun dini dengan pilihan pekerjaan yang dilakukan setelah pensiun.
2. Mengetahui serta menganalisis kemampuan beradaptasi terhadap perubahan status pekerjaan setelah pensiun dini.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1.3.2.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara karakteristik karyawan peserta program pensiun dini dengan pilihan pekerjaan setelah pensiun serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan status pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan akan membuka permasalahan-permasalahan yang lebih bersifat spesifik. Bagi objek penelitian dan instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan sebagai umpan balik terhadap pengambilan keputusan serta dalam rangka mencari solusi terhadap pemecahan masalah

1.3.2.2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan, khususnya yang terkait dengan pilihan pekerjaan setelah pensiun serta adaptasi perubahan status dari karyawan menjadi pensiunan yang dipercepat yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

1.4. Kerangka Pemikiran

Bagi sebahagian besar masyarakat, pekerjaan adalah wujud dari identitas diri, disamping untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, pekerjaan merupakan muara dari berbagai keahlian atau keterampilan ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang. Tempat kerja dan status perusahaan menjadi nilai tambah bagi kedudukan seseorang di dalam dunia kerjanya. Hal ini menciptakan “image” tersendiri dalam masyarakat apabila seseorang menyandang status sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan besar.

Ada berbagai sudut pandang yang melihat aktivitas kerja, salah satunya adalah pandangan konservatif. Pandangan konservatif menyatakan bahwa kerja jasmaniah itu adalah bentuk hukuman yang ditimpakan pada manusia sebagai akibat dari dosa-dosanya, sehingga orang yang berakal sehat harus bekerja giat untuk mempertahankan eksistensi diri sendiri dan keluarganya. Sehubungan dengan kondisi pekerjaan, dipikirkan untuk mengadakan perbaikan terhadap kondisi –kondisi kerja yang mendorong orang untuk menyukai pekerjaan.

Visi modern melihat kerja sebagai berikut:

1. Kerja itu adalah aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Kerja selaku aktivitas sosial bisa memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan orang dewasa.
2. Kerja itu memberikan status, mengikat seseorang pada individu lain serta masyarakat.
3. Pada umumnya baik wanita maupun pria menyukai pekerjaan jadi mereka suka bekerja. Jika ada orang yang tidak suka bekerja maka kesalahannya terletak pada kondisi psikologi dan kondisi sosial dari pekerjaan itu.
4. Moral pekerja dan pegawai itu tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau materi dari pekerjaan. pekerjaan yang betapapun berat, kotor dan berbahaya, akan dilaksanakan dengan senang hati oleh satu tim kerja yang memiliki solidaritas kelompok yang kokoh dan moral tinggi.
5. Insentif kerja itu banyak sekali bentuknya, diantaranya ialah: uang, yang merupakan insentif yang paling tidak penting (pada kondisi yang normal)

Berkaitan dengan visi ini, pengangguran merupakan salah satu insentif negatif paling besar karena orang yang menganggur akan terpotong/tersisih dari lingkungan masyarakatnya. (DR. Kartini Kartono, 1994)

Perusahaan atau pabrik merupakan salah satu centrum-sosial, sedangkan bekerja diperusahaan itu adalah aktivitas sosial dengan 2 fungsi pokok yaitu:

1. Memproduksi barang-barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat.
2. Mengikat individu dan pola interelasi kemanusiaan dalam salah satu sektor masyarakat (perusahaan, pabrik, industri, organisasi, lembaga, dll). Hal ini mengingatkan bahwa status sosial dan fungsi sosial merupakan unsur paling

kritis, gawat, dan terpenting bagi kesejahteraan lahir batin manusia. Sedangkan status dan fungsi tersebut sebagian besar diperoleh individu dalam satu lingkungan kerja dengan segala interelasi kemanusiaannya.

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja (dalam bentuk uang), namun bisa juga dalam bentuk psikis untuk aktif berbuat. Motivasi kerja memberi ganjaran nilai sosial dalam bentuk pengakuan, penghargaan, respek dan kekaguman orang terhadap individu yang bekerja. Dalam hal ini, pabrik, firma, kartel, perusahaan, organisasi, lembaga dan jawatan merupakan bantuk sentrum sosial yang bisa memberikan status dan prestise sosial bagi wanita maupun pria dalam kebudayaan modern sekarang. Lembaga dan perusahaan tadi memberikan ganjaran materi (barang –barang konsumtif dan uang) dan ganjaran sosial yang non- materi Dalam hal ini, pengangguran dilihat sebagai suatu kondisi kerugian atau kenistaan, karena itu orang tidak suka menganggur. Lagi pula tuna kerja itu memutuskan mata rantai diantara diri sendiri dengan masyarakatnya. DR Kartini Kartono mengemukakan bahwa:

“pengangguran itu cenderung menimbulkan perasaan “tidak berguna” tidak dikehendaki, tanpa tempat berpijak, dan tanpa tanah air. Oleh sebab itu para pensiunan yang dulu terbiasa bekerja keras dan kini menganggur lebih suka mencari pekerjaan apa saja sekalipun kualitas pekerjaan dan gajinya lebih rendah untuk menggerakkan badan dan mendapatkan kembali status sosialnya”(DR Kartini Kartono, 1994:149)

Mengingat bahwa pada saat mengajukan pensiun dini, karyawan masih dalam batas umur yang produktif , idealnya masih memiliki motivasi kerja yang tinggi. Keputusan untuk mengajukan pensiun dini (Padini) di perusahaan menimbulkan konsekuensi yang cukup berarti karena, masih banyak kegiatan

atau aktivitas yang dapat dilakukan oleh para peserta program pensiun dini ini dalam mengisi hari-hari setelah pensiun. Lagi pula, bekerja sesudah pensiun mengurangi beban pensiunan pada gugus kerja yang sudah ada dalam diri pensiunan demi keuntungan masyarakat, ketimbang menghapuskannya begitu saja, karena pensiunan tersebut sudah dikeluarkan dari angkatan kerja. Setidaknya, sejumlah pendapatan sesudah pensiun mungkin diperlukan, dengan semakin meningkatnya inflasi di seluruh dunia setiap tahun. Menurut C. Northcote P, M.K. Rustomji, dan walter E, tentang pekerjaan setelah pensiun mengatakan bahwa:

Pilihan kerja setelah pensiun tergantung kepada banyak faktor seperti: ke dalam kategori pensiuna mana seseorang itu masuk, persiapan apa yang sudah dibuat untuk masa pensiun/perubahan sikap, dan jenis hobi apa yang akan dikembangkan. Semua ini akan menentukan apakah:

- Pensiunan akan bekerja untuk orang lain, penuh waktu/penggal waktu
- Apakah mencari pekerjaan yang pada dasarnya memberi hasil banyak (pekerjaan yang pada dasarnya sukarela bila bekerja untuk orang lain)
- Apakah akan berwiraswasta. (C. northcote p, M.K. Rustomji, Walter e vierira, 1990 : 125-129)

Mengenai pilihan pekerjaan ini, Robert Hoppock dalam bukunya *Occupational Information* mengatakan ada beberapa alasan mengapa seseorang harus memilih pekerjaan. Alasan-alasan tersebut adalah:

1. Pemilihan pekerjaan yang tepat dapat menentukan seseorang akan diterima/tidak dalam pekerjaan tersebut
2. Pemilihan pekerjaan akan menentukan seseorang dapat sukses atau gagal dalam pekerjaannya

3. Pemilihan pekerjaan akan menentukan seseorang dapat menikmati pekerjaannya atau tidak
4. Pemilihan pekerjaan dapat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan yang dimiliki oleh seseorang.(C. northcote p, M.K. Rustomji, Walter e vierira, 1990 : 125-129)

Setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang, mempunyai motivasi. Dengan demikian maka, karakteristik/faktor-faktor yang melekat pada diri individu juga berkaitan dengan motivasi atau pendorong seseorang untuk melakukan kegiatannya, sehingga hal itu dapat mengarah kepada tindakan tadi. Berdasarkan hal ini Herbert Blumer mengemukakan bahwa

“Manusia berbuat dengan apa yang diperhatikannya dengan terlibat proses "identifikasi" di mana dia menangkap objek yang diperhatikan, mengartikan, dan menggunakan pengertian tersebut sebagai dasar bagi pengarahannya tindakannya.” (Margaret M Poloma,:272).

Namun setiap perubahan di dalam kehidupan tidak dapat luput begitu saja. Manusia memang pada dasarnya menginginkan suatu perubahan dalam kehidupannya. Aspek pemilihan keputusan terhadap sesuatu lebih dilihat pada aspek penerimaan cara-cara pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup. Abdul Syani (1995) menyatakan perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu perubahan alami, perubahan yang direncanakan dan perubahan yang tergantung pada kehendak pribadi.

Begitu pula aktivitas atau karier pekerjaan seseorang yang tidak selalu berjalan statis seiring dengan berjalannya waktu. Beberapa individu dapat sukses

dan mungkin naik pangkat atau pindah ke suatu perusahaan lain, atau mungkin sebagian orang ditempat yang berbeda, gagal memenuhi kebutuhan peranan organisasi sehingga mereka mengalami perubahan pekerjaan secara sukarela atau tidak. Perkembangan teknologi atau ekonomi dapat mempengaruhi perubahan pekerjaan, perlunya latihan ulang lagi, kelimpahan tenaga kerja atau pengangguran. Akhirnya pekerja itu mengakhiri pekerjaannya atau pensiun. Berdasarkan semua situasi ini dibutuhkan resosialisasi.

Meskipun mengajukan pensiun dini merupakan pilihan seseorang terhadap perubahan status pekerjaannya, namun tidak dapat dipungkiri bahwa sosialisasi individu yang kehilangan pekerjaan perlu dilakukan. Hal ini sebagai sosialisasi antisipasi ketika individu baik sukarela maupun terpaksa kehilangan pekerjaannya.

Hill (1970) mengemukakan bahwa reaksi awal terhadap kehilangan pekerjaan mungkin perasaan sakit (traumatic), tetapi yang lebih sering adalah perasaan sedikit sekali perubahan yang terjadi. Tetapi jika pengangguran itu berlangsung terus, maka optimisme ini akan menciut dan identitas pengangguran mulai muncul. Perasaan tidak berguna dan terasing menandai periode ini dengan membuat pelaksanaan tugas menjadi sulit. Depresi ini mungkin diperberat oleh situasi keluarga, dalam keluarga di mana orang itu secara tradisional adalah pencari nafkah (*breadwinner*).

Hill juga mengungkapkan bahwa bagi mereka yang telah berhasil menyelesaikan usia kerjanya, pada satu peranan yang lebih lanjut yang akan dijalankannya, yaitu peranan pensiun. Bagi sebagian orang, ada pensiun

berangsur-angsur, misalnya pegawai negeri atau pengusaha senior mungkin merasa bahwa sesudah pensiun formal ini, masih ada periode kegiatan ekonomi lebih lanjut sebagai direktur atau konsultan, baik penuh atau sambilan. Banyak perusahaan sekarang menawarkan “kursus-kursus pensiun” sebagai suatu cara untuk sosialisasi antisipasi bagi mereka yang akan pensiun. Namun demikian, pensiun mungkin merupakan suatu proses yang sangat dadakan. Demikian Crawford mengemukakan: ‘pensiun merupakan suatu bentuk penarikan diri yang dipaksa dari suatu peranan kehidupan sentral yang mempengaruhi baik suami atau istri’. (Honour, TF dan R. Mainwaring: 1988)

Crawford mengemukakan dalam surveinya bahwa pria dalam sampelnya lebih besar kemungkinannya mengantisipasi masa pensiun yang lebih menyenangkan, jika mereka sudah menjadi anggota dari organisasi kerja ekstra. Ternyata bahwa kelompok ini telah mengantisipasi periode yang menyenangkan atas dasar asumsi bahwa peranan dan hubungan-hubungan sosial lain akan tersedia sebagai ganti dari kehilangan pekerjaan dan kontak-kontaknya. Akan tetapi, sebagaimana telah didapatkan oleh sejumlah peneliti sebelumnya, Crawford menemukan bahwa para pekerja non-manual lebih dari pada pekerjaan manual yang berkemungkinan besar masuk ke dalam organisasi itu, dan Crawford mengemukakan bahwa:

Para pria kelas pekerja, yang sebagian besar takut menghadapi masa pensiun dan sebagian kecil masuk dalam organisasi –organisasi, mereka sangat murung terhadap masa pensiun jika semua milik yang akan dapat dilakukannya hanyalah jenis baru aktivitas yang belum pernah dicobanya (yaitu masuk organisasi). (Honour, TF dan R Mainwaring :1988).

Perubahan dalam status pekerjaan dari karyawan aktif menjadi pensiunan, merupakan proses yang mengawali penyesuaian (adaptasi) bagi karyawan terhadap situasi /aktivitas kerja yang baru. Proses perubahan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah dikenal dengan adaptasi. (Kamus Sosilogi dan kependudukan.)

Konsep adaptasi pada awalnya di adopsi dari istilah biologi yang dikemukakan oleh Darwin dalam teori Evolusi yang menekankan bahwa organisme yang mampu menyesuaikan dirilah yang dapat bertahan hidup. Penyesuaian terhadap masyarakat lebih dikenal dengan istilah *conformity*. *Conformity* berarti proses penyesuaian diri dengan masyarakat, dengan cara mengindahkan akidah dan nilai-nilai masyarakat. Diadakannya kaidah serta lain-lain peraturan di dalam masyarakat adalah dengan maksud supaya ada *conformity* warga masyarakat terhadap nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat yang bersangkutan (Soerjono Soekanto, 1990:237).

Gagasan strategi adaptasi yang dikemukakan oleh Benjamin S Orlove dan JW Valentine (dalam Adimiharja,193:11) lebih menekankan kepada setiap individu agar dapat menentukan pilihan dalam setiap aktivitasnya. Dengan demikian setiap individu dapat menentukan alternatif pilihannya atau yang ditirunya, yang berlaku pula dalam suatu gerak yang didorong dari kekuatan dalam sebagaimana terjadi dalam suatu proses biologis. Tujuannya adalah untuk memahami di mana pilihan terbesar yang dibuat manusia dapat mempengaruhi bentuk kehidupan yang lebih luas

Pilihan untuk mengajukan pensiun dini bagi karyawan usia produktif, memiliki alternatif jawaban tersendiri. Namun perubahan status pekerjaan yang mengawali proses adaptasi terhadap aktivitas kerja yang baru menuntut para karyawan Padini tersebut untuk memiliki aktivitas kerja yang dapat memenuhi kebutuhan secara ekonomis (dalam bentuk uang) maupun untuk mendapatkan kembali pengakuan status sosialnya di masyarakat.

1.5. Hipotesis

Hipotesis berasal dari 2 penggalan kata, "*hypo*" yang artinya "di bawah" dan "*thesa*" yang artinya "kebenaran". Jadi kata *hypotesa* kemudian cara penulisannya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis. Hipotesis yang disusun berdasarkan rumusan masalah adalah:

1. Ada hubungan antara karakteristik karyawan peserta program pensiun dini dengan pilihan pekerjaan setelah pensiun.
2. Kemampuan Adaptasi terhadap perubahan status pekerjaan peserta pensiun dini adalah rata-rata (cukup).



BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis

5.1.1. Pengujian Persyaratan Analisis

5.1.1.1. Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen ditujukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam hal ini peneliti menggunakan instrumen untuk pengumpulan data penelitian, dengan demikian instrumen yang disusun tersebut harus mengukur apa yang ingin diukur. Dalam hal ini validitas digunakan untuk mengukur kemampuan adaptasi responden. Tahapan-tahapan pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.

Operasional konsep ini kemudian dituangkan ke dalam item pertanyaan beserta alternatif jawaban yang harus dipilih responden. Alternatif jawaban yang digunakan adalah.

- a. Tinggi : dinilai dengan angka 3
 - b. Sedang : dinilai dengan angka 2
 - c. Rendah : dinilai dengan angka 1
2. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden. Uji dilakukan pada 10 orang responden.