

**UPAYA KARYAWAN DALAM MENGHADAPI PRA
PENSIUN
(Studi Kasus Karyawan di PT. Pamindo Tiga T Tangerang)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh :

ELY NOVIANTI

NIM. 1223101035

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2016**

**UPAYA KARYAWAN MUSLIM DAN MUSLIMAH MENJELANG PRA
PENSIUN
(Studi Kasus Karyawan PT. Pamindo Tiga T Tangerang)**

Ely Novianti

Eli.novianti5@gmail.com

1223101035

Program Studi S-1 Fakultas Dakwah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Sikap yang ditimbulkan oleh seseorang ketika akan menghadapi masa pensiunnya bermacam-macam dan hal itu dapat mengakibatkan masalah dalam dirinya ataupun dengan lingkungan sekitarnya. Mempersiapkan masa pensiun juga bisa dilakukan seseorang dengan merubah cara pandang mereka. Dengan mengubah cara pandang memiliki keajaiban dan pengaruh besar terhadap cara berfikir, emosi, motivasi dan energi mental seseorang. realitasnya tidak diubah, namun cara pandangnya yang diubah, sehingga seseorang menemukan meaning atau pengertian yang baru terhadap suatu situasi.

Peroalan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana sikap dan upaya karyawan muslim dan muslimah menjelang pra pensiun di PT. Pamindo Tiga T Tangerang?

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian lapangan yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pamindo Tiga T Tangerang yang akan memasuki masa pensiunnya tiga bulan sebelum pensiun. Dalam melakukan pengumpulan data peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan terdiri atas pengumpulan data, reduksi data, display data dan kesimpulan/ verifikasi.

Hasil penelitian adalah sikap karyawan menjelang pensiun itu berbeda, dari sikap mereka bekerja ataupun sikap mereka dalam mempersiapkan masa pensiunnya. Dari yang sudah membuka usaha sampingan sedari masih bekerja ataupun ada yang masih merencanakannya. Kegiatan karyawan menjelang pensiun pun hanya diisi dengan melakukan kegiatan yang positif dengan cara memantau usaha yang telah ada setiap minggunya. upaya yang dilakukan oleh subjek pun semuanya hampir sama, mereka telah mempersiapkan apa baik fisik maupun mental nya untuk menghadapi pra pensiun. Dan berusaha memenuhi tanggung jawabnya selagi mereka masih bekerja untuk perusahaannya maupun usaha yang sudah dimiliki oleh mereka sekarang.

Kata Kunci: Sikap, Upaya, Pra Pensiun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	7
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Tinjauan Pustaka	11
G. Sistematika Pembahasan	12
BAB II TINJAUAN TEORITIK SIKAP	
A. Definisi Upaya	14

B. Karyawan Pra Pensiun	15
1. Karyawan	15
a. Definisi Karyawan	15
b. Jenis-jenis Karyawan	16
2. Pra Pensiun.....	17
a. Definisi Pensiun	17
b. Jenis-jenis Pensiun	17
c. Perubahan-perubahan Akibat Pensiun.	18
d. Persiapan Karyawan Menjelang Pensiun.....	21
e. Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri Karyawan Pensiun	26
f. Religiusitas Karyawan Menjelang Pensiun.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....	33
B. Objek Penelitian.....	33
C. Subjek Penelitian.....	33
D. Jenis Penelitian.....	34
E. Metode Pengumpulan Data.....	34
F. Metode Analisis Data.....	36

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum PT. Pamindo Tiga T Tangerang	40
1. Profil Perusahaan PT. Pamindo Tiga T Tangerang.....	40
2. Ruang Lingkup PT. Pamindo Tiga T Tangerang.....	42
3. Komitmen PT. Pamindo Tiga T Tangerang.....	42

B. Biografi Narasumber.....	48
C. Analisis Data.....	52

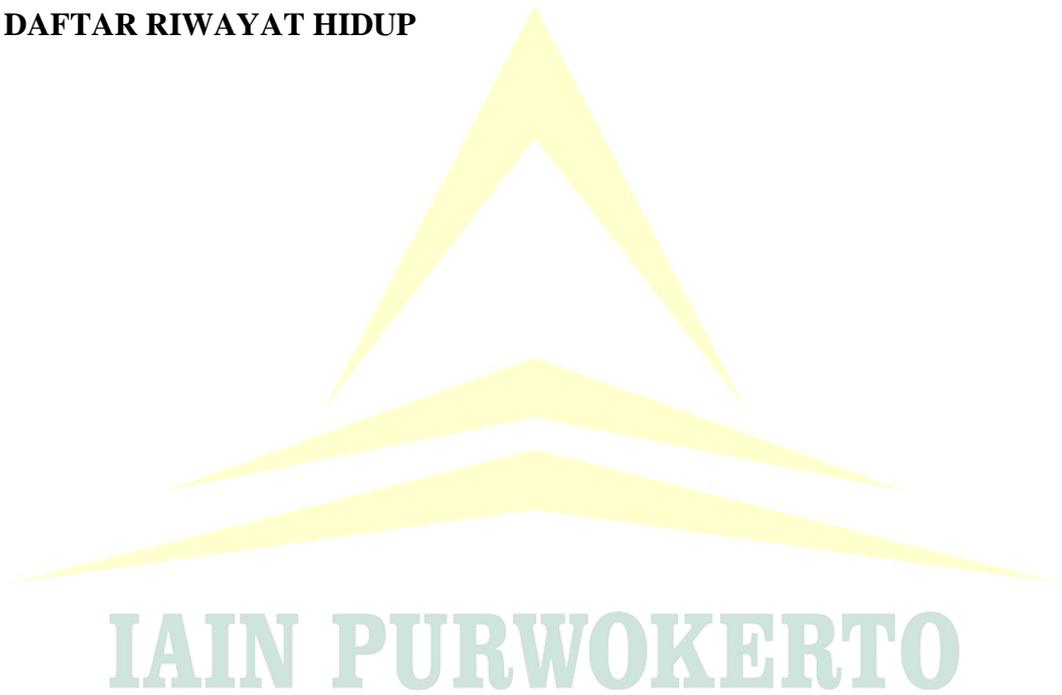
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran-saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan adalah suatu usaha manusia untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dalam bekerja manusia biasanya menggunakan ketrampilan-ketrampilan yang mereka miliki sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Motif manusia untuk bekerja bukan hanya semata-mata memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, tetapi dengan bekerja manusia dapat menyalurkan ketrampilan yang dimiliki oleh mereka. Biasanya kesuksesan manusia sebagai makhluk yang nyata dan mempunyai kecerdasan dibandingkan makhluk-makhluk Tuhan yang lain yaitu dengan memiliki pekerjaan, dengan memiliki pekerjaan manusia dapat mengetahui sejauh mana manusia tersebut dalam menggali potensinya, melahirkan suatu kreativitas dan meraih cita-citanya dalam hidup manusia tersebut.

Dalam bekerja seseorang pun tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, tetapi mereka mempunyai tujuan yang hendak dicapai, entah itu tujuan yang dalam waktu yang sangat lama ataupun tujuan yang dicapainya untuk sehari-hari. Seperti menurut Abraham Maslow tentang teori Hierarkinya, atau sering disebut sebagai teori Maslow beranggapan bahwa, kebutuhan-kebutuhan ditingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup

terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan tingkat lebih tinggi menjadi hal yang memotivasi.¹

Menurut Hegel (1770-1831), inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. pekerjaan memungkinkan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.²

Sebagian besar seseorang dalam mengambil dan memilih pekerjaannya adalah bergantung pada kesesuaian, besar dan luasnya cakupan bakat dan minat dengan pekerjaan yang akan diambil. Artinya, makin cocok mereka dengan pekerjaan yang dipilihnya semakin tinggi pula kepuasan mereka dalam memperoleh hasilnya. Apabila pekerjaan yang dipilihnya tidak sesuai dengan bakat dan minat orang tersebut dapat menyebabkan frustrasi yang akan menimbulkan ketegangan dalam bekerja.

Lambat laun manusia akan memasuki masa dimana mereka memutuskan untuk pensiun dan berhenti dalam pekerjaannya. Pada masa itu produktifitas seseorang tersebut dengan pasti akan menurun dan banyak mengalami perubahan dalam cara berfikir dan memutuskan sesuatu. Pada lanjut usia biasanya seseorang lebih menyukai pekerjaan yang statis dibandingkan dengan pekerjaan yang menantang, karena hal itu berhubungan dengan kondisi fisik dan kemampuan seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan. Kondisi yang dapat membatasi seseorang lanjut usia antara lain

¹ https://id.wikipedia.org/wiki/Teori_hierarki_kebutuhan_Maslow, diakses pada tanggal 3 Agustus 10.08 WIB

² Pandji Anogara, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2011), hlm. 12

adalah³, karena pada suatu perusahaan atau industri biasanya mematok usia karyawannya pada usia enam puluh sampai tujuh puluh tahun dikarenakan pada usia tersebut motivasi seseorang mulai rendah untuk bekerja, dan pada usia tersebut seseorang rentan untuk mengalami suatu kecelakaan di tempat mereka bekerja.

Schwartz berkata bahwa pensiun dapat merupakan akhir pola hidup satu masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dengan nilai, dan perubahan secara keseluruhan terhadap pola setiap individu.⁴

Aidit menjelaskan memasuki masa pensiun, seorang karyawan senang karena telah mencapai puncak karirnya karena kurang beban kerja yang harus dihadapi dan akhirnya dapat memaknai kehidupannya dengan penuh keoptimisan dikarenakan berbagai jalur kemasa pensiun yang bermakna dan mengasyikan, yang memiliki dua hal yang sama yaitu melakukan yang memuaskan dan memiliki hubungan yang memuaskan dalam masa pensiun.⁵

Sikap yang ditimbulkan oleh seseorang ketika akan menghadapi masa pensiunnya bermacam-macam dan hal itu dapat mengakibatkan masalah dalam dirinya ataupun dengan lingkungan sekitarnya. Seharusnya para pensiun yang akan memasuki masa pensiunnya itu menyiapkan hal-hal yang akan dilakukannya dimasa setelah pensiun. Menghadapi masa pensiun yang kedatangannya sudah bisa diprediksi memiliki kerentanan untuk menjadi

³ Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1980), hlm. 415

⁴Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan....* hlm. 417

⁵ Ainabila Kintaninani, *Kebermaknaan Hidup Pegawai dalam menghadapi pensiun*, (Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 2

masalah besar dari sisi psikologis.⁶ Dengan mempersiapkan beberapa hal diantara menerima hal-hal yang sudah terjadi termasuk hal-hal yang tidak dapat dirubah misalnya penambahan usia, perubahan kondisi fisik yang menurun, perubahan situasi sosial, dan juga sedikitnya fasilitas yang didapat ketika seseorang memasuki usia pensiun. Penerimaan ditandai oleh keterbukaan seseorang menerima diri sendiri, orang lain dan lingkungannya dengan baik.⁷ Mereka tidak mengeluh tapi beradaptasi dengan kondisinya.

Mempersiapkan masa pensiun juga bisa dilakukan seseorang dengan merubah cara pandang mereka. Bahwasannya memasuki masa pensiun tidak seburuk yang mereka fikirkan. Dengan mengubah cara pandang memiliki keajaiban dan pengaruh besar terhadap cara berfikir, emosi, motivasi dan energi mental seseorang.⁸ realitasnya tidak diubah, namun cara pandangnya yang diubah, sehingga seseorang menemukan meaning atau pengertian yang baru terhadap suatu situasi.

Masalah yang sering dijumpai oleh mereka yang mengalami pensiun diusia lanjut adalah kurangnya dukungan dari keluarga, apabila perilaku keluarga tidak menyenangkan itu akan menyebabkan kesulitan kepada seseorang yang baru saja mengalami pensiun dari pekerjaannya. Hal ini tidak sedikit keluarga yang memperhatikannya, keluarga malah tidak memperhatikan kondisi psikis seorang pensiun dikarenakan mereka beranggapan itu tidak penting. Pentingnya keluarga memperhatikan hal

⁶ Tessie Setiabudi & Tim, *Pensiun, VRP, & PHK? No! Inovasi Karier Kedua Anda!*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2016) , hlm.23

⁷ Tessie Setiabudi & Tim, *Pensiun, VRP, & PHK? No....* hlm. 25

⁸ Tessie Setiabudi & Tim, *Pensiun, VRP, & PHK? No....* hlm. 26

tersebut adalah dapat membantu seorang pensiun tersebut dalam menjalani kehidupan sehari-harinya.

Pensiun terjadi sekitar usia 50-55 tahun. Dalam psikologi, rentang usia itu termasuk pada akhir usia dewasa madya (40-60 tahun). Seseorang yang memasuki masa pensiunnya sering disebut sebagai tuna karya (tidak dibutuhkan lagi tenaga dan pikirannya). Sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut tidak dapat menikmati masa santainya dan kurang ikhlas dalam menghadapi masa pensiun tersebut.

Tidak sedikit dari mereka yang akan memasuki masa pensiunnya menuturkan bahwa ketika mereka akan memasuki masa pensiunnya mereka masih belum mempersiapkan apa-apa, keahlian yang mereka lakukan di kantor pun tidak menjamin ketika mereka sudah pensiun. Karena pada hakekatnya mereka tidak mempunyai keahlian apa-apa yang dapat menjamin ketika mereka keluar dari perusahaan tersebut. Mereka menuturkan belum siapnya mereka menghadapi masa pensiunnya, banyak keluhan yang dapat memberikan pertimbangan ketika mereka setelah pensiun, salah satunya adalah kesiapan mental mereka ketika harus menganggur dirumah tidak melakukan pekerjaan apa-apa, sedangkan kebutuhan sehari-hari yang mereka harus penuhi bertambah tahun semakin bertambah. Mereka takut ketika mereka tidak dapat menutup kebutuhan sehari-harinya pasca pensiun.⁹

Seperti yang dialami oleh karyawan pabrik PT. Pamindo Tiga T Tangerang, dalam bagian produksi dan beberapa bagian di perusahaan

⁹ Wawancara yang dilakukan pada hari minggu tanggal 17 Juli 2016 dengan salah satu karyawan PGN (Perusahaan Gas Negara) Jakarta bernama Bapak Wasito.

tersebut, ada beberapa karyawan yang sudah dianggap harus berhenti karena mereka sudah memasuki batas usia yang sudah ditentukan oleh kantor tersebut. Kantor tersebut mematok usia karyawannya pada umur 55 tahun. Ada diantaranya mereka yang masih kurang dari 3 bulan sebelum pensiun tapi tetap bekerja menjalankan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya, pastinya mereka mengerjakan kerjaan yang tidak memberatkan kondisi fisik mereka, diantaranya mereka yang mempunyai jabatan tinggi untuk usia seperti mereka.

Kelelahan pada pekerjaan akan menimbulkan stress dalam melakukan pekerjaan tersebut. Stress dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang kita alami ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan yang mengatasinya.¹⁰ Stress dapat dipicu dari dua hal, yaitu dari dalam diri manusia dan dari faktor luar diri manusia, seperti lingkungan¹¹ dan faktor yang ditimbulkan oleh perilaku orang lain. Faktor yang terdapat dalam diri bisa karena mengalami ketegangan dalam bekerja ataupun kelelahan. Seperti yang dialami oleh karyawan PT. Pamindo Tiga T yang bernama Saefudin dan Ahmad yang saya wawancarai pada tanggal 15 Oktober 2015 ini, bahwasannya mereka sering mengeluhkan sedang merasakan tidak enak badan, seperti merasa kelelahan, keluhan pada pinggang, ataupun kadang mereka kurang fokus dengan apa yang sedang dikerjakannya.

¹⁰ Terry Looker, Olga Gregson. *Managing Stress: Mengatasi Stress Secara Mandiri*. (Yogyakarta: BACA!, 2005). Hlm. 44

¹¹ Dalam hal ini, lingkungan yang dimaksud adalah dari kondisi teman sekerjanya yang kurang mendukung dengan pekerjaannya, seperti contohnya tidak satu pemikiran dengan mereka sehingga hal tersebut menimbulkan beban bagi mereka yang sudah memasuki usia lanjut.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengetahui upaya karyawan pabrik dalam menghadapi pra pensiun atau dengan mengajukan judul Upaya Karyawan Pra Pensiun Di PT. Pamindo Tiga T Tangerang (Studi Kasus Tentang Karyawan Buruh Tetap di PT. Pamindo Tiga T Tangerang).

B. Definisi Oprasional

Untuk menghindari kesalahan terhadap judul penelitian (Kecemasan Pada Karyawan Muslim Dan Muslimah Pra Pensiun di PT. Pamindo Tiga) perlu peneliti jelaskan istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini.

1. Upaya

Upaya yang dimaksud oleh peneliti merupakan salah satu bentuk perilaku manusia. menurut kamus besar bahasa indonesia upaya adalah usaha, ikhtiar untuk mencapai maksud tertentu. Sehingga dalam kehidupan manusia selalu melakukan upaya sepanjang hidupnya karena manusia tidak mungkin hidup tanpa tujuan karena manusia selalu memiliki kebutuhan, terutama kebutuhan hidup yang utama.¹²

Upaya dalam menghadapi pra pensiun dibutuhkan oleh para karyawan, agar mereka dapat mempersiapkan kehidupan dimasa yang akan datang ketika setelah pensiun dari pekerjaannya. Dengan adanya kesadaran diri dalam mempersiapkan kehidupan setelah pensiun bertujuan untuk membantu menjernihkan fikiran seseorang agar dapat mengendalikan

¹² Onong Ucdjana, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, (Bandung: PT. Cipta Aditiya, 1993), hlm. 56

emosi dan menghindari beban psikis dan kecemasan kerja yang bersumber dari kondisi, situasi atau peristiwa dalam pekerjaannya.

2. Karyawan Muslim dan Muslimah

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) yang mendapat gaji (upah).¹³ Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.¹⁴

Yang dimaksud karyawan muslim dan muslimah adalah dimana karyawan yang mempunyai kepercayaan atau beragama islam. dalam penelitian ini akan diambil beberapa karyawan yang memasuki masa pensiun dalam waktu 3 bulan mendatang di PT. Pamindo Tiga T.

3. Pra Pensiun

Pensiun adalah masa berhenti bekerja, masa dimana seseorang tidak lagi bekerja secara formal pada suatu perusahaan badan komersial yang terorganisasi karena sudah mencapai batas usia tertentu yang telah ditetapkan atau terjadi secara sukarela.

Menjelang masa pensiunnya, seseorang dihadapkan pada kondisi geting. Bukan saja terkait soal manajemen waktu, yang semula padat

¹³ Departemen Pendidikan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm 393

¹⁴ <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>, diakses pada hari rabu tanggal 3 Agustus 2016 pukul. 11.08 WIB.

menjadi demikian longgar, tapi juga terkait dengan masalah psikologi, kesiapan mental, dan mengatur finansial pasca pensiun.

Anwar memberikan definisi pensiun sebagai pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah usia 56 tahun, kecuali tenaga peganjar dan instruktur dapat berusia 65 tahun.¹⁵

Sampai saat ini, pensiun masih merupakan masalah yang mempengaruhi sebagian kecil pekerja. Dewasa ini, bagaimanapun juga dengan makin meluasnya kesadaran untuk bijaksana dalam menerima pensiun yang diwajibkan dan tumbuhnya kecenderungan pria dan wanita yang ingin hidup lebih lama dari sebelumnya, sehingga menjadikan pensiun merupakan salah satu masalah sosial yang penting dalam kebudayaan kita.¹⁶

Dalam penelitian ini, yang dimaksudkan pra pensiun adalah pekerja yang masih bekerja pada suatu perusahaan dan akan menghadapi masa pensiunnya. Pekerja pra pensiun yang peneliti ambil adalah pekerja yang terdapat di PT. Pamindo Tiga T Tangerang.

¹⁵ Candra Dewi Kusumarini, *Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun Terhadap Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun*, (Semarang: Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Psikologi Universitas negeri Semarang, 2006), hlm. 51

¹⁶ Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan....* hlm. 420

C. Rumusan Permasalahan

Dari latar belakang diatas dapat merumuskan masalah: Bagaimana upaya karyawan dalam menghadapi pra pensiun di PT. Pamindo Tiga T Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh karyawan muslim muslimah dalam menghadapi pra pensiun di PT. Pamindo Tiga T Tangerang.

E. Manfaat Penelitian.

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menambahkan wacana keilmuan tentang kondisi psikologis dan upaya karyawan dalam menghadapi pra pensiun bagi para mahasiswa yang sedang studi di ruang lingkup Bimbingan dan Konseling Islam yang khususnya akan menjadikan penelitian ini sebagai salah satu bahan pengkajian.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak PT sebagai bahan referensi untuk mengetahui upaya karyawan yang akan menghadapi pra pensiun, dan bisa diadakan program purna bhakti untuk para pra pensiun di PT tersebut.

F. Tinjauan Pustaka

Dari survei penelitian ada beberapa penelitian yang secara tidak langsung terkait yaitu Penelitian oleh Candra Dewi Kusumarini tahun 2006, yang berjudul “*Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun Terhadap Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun*” tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sikap terhadap pensiun pada pensiun eselon IV-II di Kabupaten Tegal menjelang masa pensiun, untuk mengetahui penyesuaian PNS eselon IV-II di Kabupaten Tegal menjelang masa pensiun, dan untuk mengetahui pengaruh sikap menghadapi masa pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun PNS eselon IV-II di Kabupaten Tegal.¹⁷

Nining Sriningsih tahun 2014, yang berjudul “*Personal Adjustment Pada Saat Menghadapi Pensiun: Studi Fenomenologi Near Phase Terhadap Dua Orang Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung*” tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui penyesuaian diri apa saja yang akan dialami oleh Pegawai Negeri Sipil ketika menghadapi Pensiun dan mengetahui faktor yang paling dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil ketika akan menghadapi masa pensiun.¹⁸

Anabila Kintaninani tahun 2013, yang berjudul “*Kebermaknaan Hidup Pegawai Dalam Menghadapi Pensiun*” tujuan penelitian ini adalah melihat profil informan dalam perjalanan menuju pensiun dan mengetahui dan

¹⁷ Candra Dewi Kusumarini, *Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun Terhadap Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun*, (Tegal: Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2006)

¹⁸ Nining Sriningsih, *Personal Adjustment Pada Saat Menghadapi Pensiun: Studi Fenomenologi Near Phase Terhadap Dua Orang Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung*, (Bandung: Skripsi UPI Bandung, 2014)

menemukan kebermaknaan hidup seorang pemimpin dalam menghadapi pensiun.¹⁹

Ganang Septian Pradono dan Santi Esterlita tahun 2009, yang berjudul “*Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*” tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara penyesuaian diri dengan kecemasan menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.²⁰

Beberapa skripsi diatas, memang terdapat kesamaan antara beberapa skripsi dengan penelitian yang penulis buat, yaitu sama-sama meneliti sikap dan upaya pada karyawan dalam menghadapi pra pensiun. Tetapi belum ada satupun sumber tulisan yang secara khusus meneliti tentang bagaimana sikap dan upaya karyawan muslim dan muslimah pra pensiun. Penelitian ini bersifat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian dalam skripsi ini mengacu pada sistem pembagian bab dengan beberapa rincian sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan, yang mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi oprasional, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka dan sistematika penelitian.

¹⁹ Anabila Kintaninani, *Kebermaknaan Hidup Pegawai Dalam Meghadapi Pensiun*, (Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013)

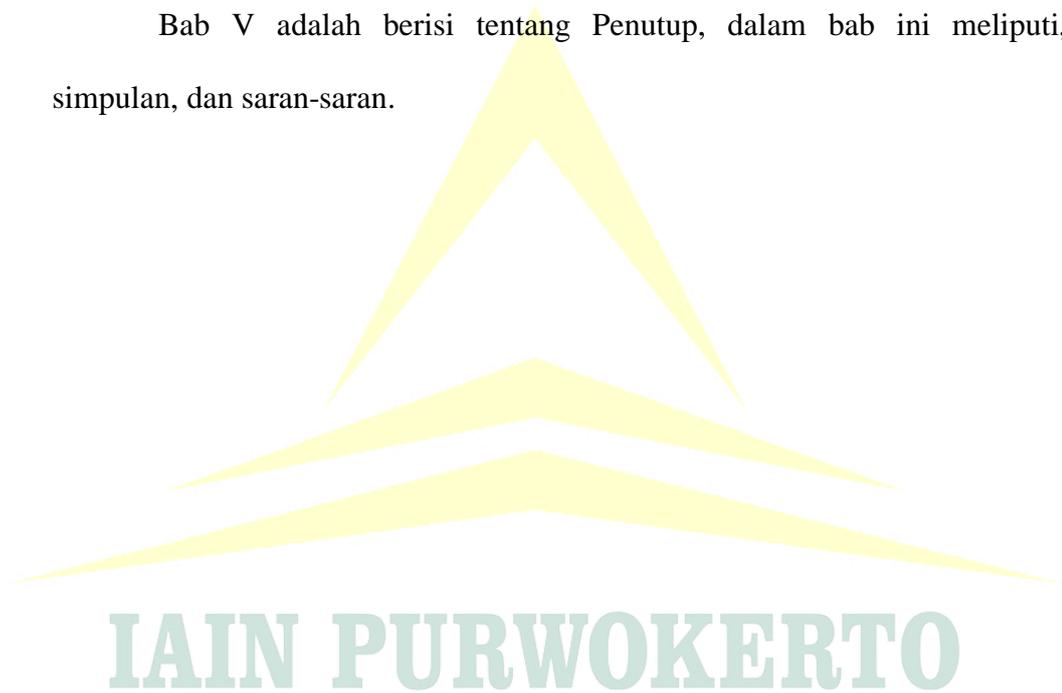
²⁰ Ganang Septian Pradono, Santi Esterlita, *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2009)

Bab II adalah Definisi upaya dan sub bab berikutnya karyawan pra pensiun.

Bab III adalah metodologi penelitian yang berisi lokasi penelitian, obkek penelitian, subjek penelitian jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data dan teknis pengumpulan data.

Bab IV adalah gambaran umum berisi tentang profil PT. Pamindo Tiga Tangerang, biografi narasumber, dan analisis data.

Bab V adalah berisi tentang Penutup, dalam bab ini meliputi, simpulan, dan saran-saran.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah menganalisis data yang diperoleh berdasarkan penelitian mengenai sikap dan upaya karyawan dalam menghadapi pra pensiun, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

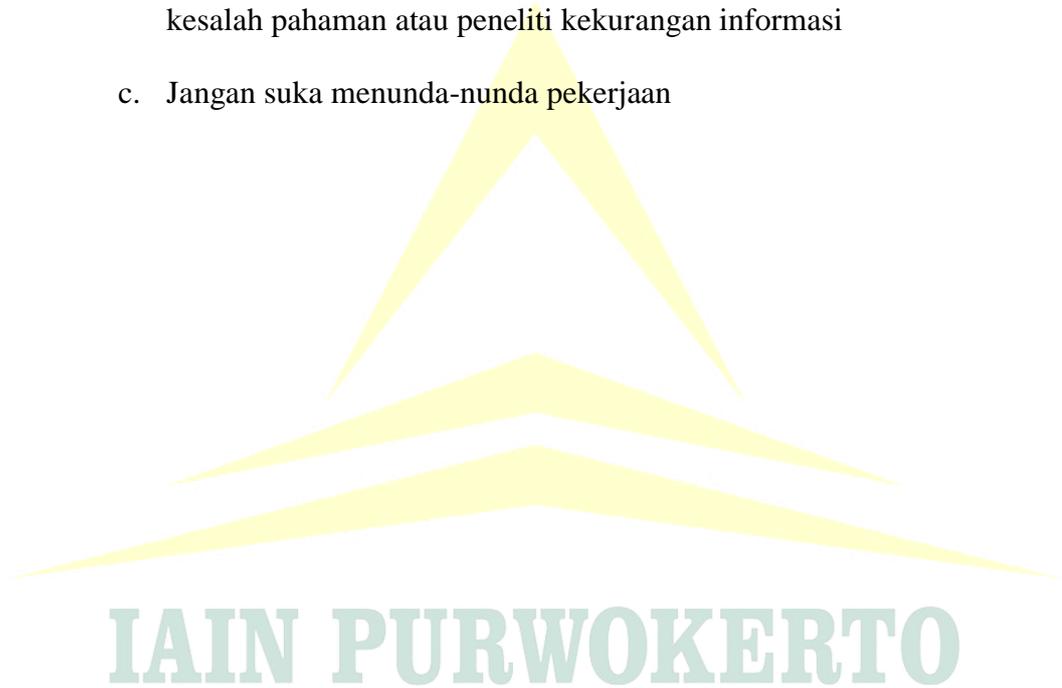
Pertama, subjek penelitian adalah seorang karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu tiga bulan lagi di PT. Pamindo Tiga T Tangerang. Subjek berjumlah tiga orang dengan latar belakang yang berbeda beda.

Kedua, upaya yang dilakukan oleh subjek pun semuanya hampir sama, mereka telah mempersiapkan apa baik fisik maupun mental nya untuk menghadapi pra pensiun. Dan berusaha memenuhi tanggung jawabnya selagi mereka masih bekerja untuk perusahaannya maupun usaha yang sudah dimiliki oleh mereka sekarang.

B. Saran-saran

1. Untuk karyawan menjelang pra pensiun
 - a. Agar lebih mempersiapkan apa yang sudah direncanakan setelah pensiun nanti

- b. Untuk mengisi kegiatan pra pensiun juga bisa dengan mengikuti bimbingan rohani atau kajian islami yang terdapat disekitar rumah, agar bukan hanya siap fisik dan mental tapi juga siap iman
 - c. Olahraga ringan setiap pagi agar tetap sehat dimasa pensiun
2. Untuk PT. Pamindo Tiga T Tangerang
- a. Untuk lebih bisa membantu mahasiswa yang sedang penelitian
 - b. Lebih komunikatif dengan penulis penelitian agar tidak terjadi kesalah pahaman atau peneliti kekurangan informasi
 - c. Jangan suka menunda-nunda pekerjaan



DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, Pandji. 2011. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Hurlock, B. Elizabeth. 1980. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lur Rochman, Kholil. 2013. *Kesehatan Mental*. Purwokerto: STAIN Press.
- Santoso, Indra. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Pustaka Dua.
- M. Hikmat, Mahi. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- W. Creswell, John. 2012. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Emzir. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Press
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial* Jakarta: Salemba Humanika
- Fajriyanti, Mulia. 2015. *Upaya Buruh Dalam Mengatasi Kecemasan Pada Akhir Pemutusan Kerja Di PT. Valas Inti Tolindo Jakarta Utara*. Skripsi. Fakultas Dakwah. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Sriningsih. Nining. 2014. *Personal Adjustment Pada Saat Menghadapi Pensiun: Fenomenologi Near Phase Terhadap Dua Orang Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kintaninai, Anabila. 2013. *Kebermaknaan Hidup Pegawai Dalam Menghadapi Pensiun*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Septian Pradono, Ganang. Esterlita Purnamasari, Santi. *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.
- Arikuntoro, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Cet. Ke-V. Jakarta: Rieneka Cipta.
- B Miles, Matthew, Huberman, A Mitchel. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan. Tjetjep Rohandi Rosidi. Jakarta: UI Press.
- Sugiyono. 1997. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Djoko Muljono. *Pengantar Pph Dan Pph Pasal 21 Lengkap Dengan Undang-Undang*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Looker, Terry. Gregson, Olga. 2005. *Managing Stress: Mengatasi Stress Secara Mandiri*. Yogyakarta: BACA!

Setiabudi, Tessie & Tim. 2016. *Pensiun, VRP, & PHK? No! Inovasi Karier Kedua Anda!*. Jakarta: PT. Gramedia.

P. Chaplin, Jammes; penerjemah, Kartini Kartono. 1993. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993

Departemen Agama RI. 2006. *Al-Qur'an Maghfirah*, Jakarta: Maghfirah Pustaka.

Jalaludin. 2005. *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Jalaludin. 2010. *Psikologi Agama Memahami Perilaku Keagamaan dengan Mengaplikasikan Prinsip-prinsip Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Debora Panjaitan, Maria. 2009. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Sikap Terhadap Kematian Pada Lansia*. Sumatra Utara (Skripsi) Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara

W. Sarwono, Sarlito. 2003. *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: PT. Bulan Bintang

Gerungan Dipl. Psych., W.A..1996. *Pengantar Sosial*. Bandung: PT. Eresco

Ahmadi, Abu. 1999. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta

Repository.usu.ac.id, oleh SY Situmorang. 2015. Skripsi Universitas Sumatra Utara

Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Sobur, Alex. 2013. *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: CV. Pustaka Setia

Dewi Kusumarini, Candra. 2006. *Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun Terhadap Penyesuaian Diri Menjelang Pensiun*, Semarang (Skripsi) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Derajat, Zakiyah, dkk. 1993. *Dasar-dasar Agama Islam Buku Teks Pendidikan Agama Islam Pada Perguruan Tinggi Umum*. Jakarta: PT. Bulan Bintang.

Aziz Ahyadi, Abdul. 1995. *Psikologi Agama Kepribadian Muslim Pancasila*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Pendidikan RI, Departemen. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

<http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>, diakses pada hari rabu tanggal 3 Agustus 2016 pukul. 11.08 WIB.

Darmawan Prasajo, Budhi. 2011. *Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Kementerian Agama Yang Istrinya Bekerja Dan Tidak Bekerja*, Semarang (Skripsi) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negri Semarang.

Elina, Rika. 2003. *Konsep Diri Pensiun*, Sumatra Utara (Skripsi) Fakultas Kedokteran Universitas Sumatra Utara.

Hermi. 2016. *Kerja Bahagia Pensiun Mulia*, Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ramadan Syah Pusadan, Faizal. 2014. *Hubungan Religiusitas Dan Regulasi Emosi Dengan Kecenderungan Post Power Syndrome Pada Guru Menjelang Pensiun*. Surakarta (Naskah Publikasi).

Isnawati, Dian. Suhariadi, Fendi. 2013. *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT Pupuk Kaltim*, Surabaya (Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi) Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.

