

PENGARUH PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN TERHADAP KESIAPAN PENSIUN KARYAWAN DI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK

THE INFLUENCE OF RETIREMENT PREPARATION PROGRAM ON EMPLOYEE RETIREMENT READINESS AT PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK

Hanif Rahmat Saputra¹, Ella Jauvani Sagala²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

haniefrs@yahoo.com

Abstrak

Masa pensiun merupakan hal yang pasti akan dialami dan tidak bisa dihindari bagi seorang pekerja, oleh karena itu perlu adanya persiapan yang matang terkait hal ini. PT Krakatau Steel (Persero) Tbk sadar akan pentingnya mempersiapkan karyawannya dalam menghadapi masa pensiun. Sehingga sebagai tindakan nyata untuk membantu karyawan dalam persiapan pensiunnya, PT Krakatau Steel (Persero) Tbk membuat program persiapan pensiun.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui program persiapan pensiun yang dilakukan oleh PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk, mengetahui kesiapan pensiun peserta program persiapan pensiun, dan mengetahui dampak dari program persiapan pensiun terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi pensiun di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 57 karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang sedang mengikuti proses program persiapan pensiun pada periode terakhir. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan responden menilai bahwa Program Persiapan Pensiun yang diberikan oleh perusahaan termasuk dalam kategori "Sangat Baik". Begitu pula dengan kesiapan pensiun. Tanggapan responden terkait Kesiapan Pensiun berada dalam kategori "Sangat Baik". Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa program persiapan pensiun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu kesiapan pensiun. kontribusi pengaruh program persiapan pensiun sebesar 43,034% sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,97% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Keywords : persiapan pensiun, kesiapan pensiun

Abstract

Retirement is a condition that must be experienced and can't be avoided of each employee in the company, therefore it's needed for good preparation related to this. PT Krakatau Steel (Persero) Tbk aware of the importance of preparing employees for retirement. Therefore in order to apply the readiness pension program, PT Krakatau Steel (Persero) make some program that related of it.

The objective of this study is to explore more about the retirement preparation programs conducted by PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk, the readiness of participants pension retirement preparation programs, and more about how much the influence of retirement preparation programs with the readiness of employees in the face of retirement in PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. The method is used in this research is quantitative method by distributing questionnaires to 57 employees of PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, which is following the process of retirement preparation programs in the last period. The data analysis in this study use simple linear regression analysis as a statistical method.

The results showed that the respondents rate the Retirement Preparation Program is given by company included in the category of "Best". Similarly, the retirement readiness. Retirement Readiness of respondents are in category of "Best". Results from this study also shows that retirement preparation programs have a significant effect on the variable Y is readiness to retire. contributions influence of retirement preparation programs at 43.034% while the remainder is equal to 56.97% influenced by other factors not examined.

Keywords : retirement preparation, retirement readiness

1. Pendahuluan

Bagi seorang pekerja, akan tiba periode bagi mereka harus memasuki masa pensiun dimana memaksa mereka untuk berhenti dari pekerjaannya pada usia tertentu. Pensiun akan menjadi masalah bagi mereka yang belum mempunyai bekal dalam memasuki masa pensiun, meskipun bagi pekerja yang pensiun akan mendapat pesangon, namun pada periode ini sangat rentan bagi mereka untuk mengalami guncangan yang dikenal sebagai *Post Power Syndrome*. Berdasarkan artikel yang ditulis oleh Wahyu Riska Elsa Pratiwi (2015) pada website psikologi uin malang, *Post Power Syndrome* ialah suatu gejala yang terjadi di mana penderita berada pada kondisi terjebak dalam bayang-bayang kehebatan dan keberhasilan masa lalunya, sehingga ia cenderung sulit menerima keadaan yang terjadi sekarang..

Aegon Center *Longevity and Retirement* merilis *Retirement Readiness Index* di tahun 2015 yang berdasarkan dari hasil survey dengan 16000 responden yang terdiri dari 14.400 karyawan dan 1600 karyawan yang sudah pensiun di 15 negara yaitu Australia, Brazil, Kanada, China, Prancis, Jerman, Hungaria, India, Jepang, Belanda, Polandia, Spanyol, Turki, Inggris dan Amerika Serikat. Dalam survey tersebut, responden akan dikelompokkan berdasarkan index skor, index skor tinggi yaitu dari 8 - 10, skor menengah yaitu 6 - 7.9, dan skor rendah yaitu dibawah 6. Hasil dari survey tersebut diperoleh rata-rata *Retirement Readiness Index* pada tahun 2015 yaitu sebesar 5.86. hasil survey masih menyatakan bahwa rata-rata *retirement readiness index* pada tahun 2015 berada dalam kategori skor rendah yang berarti responden memiliki kecenderungan belum siap untuk pensiun. di Indonesia sendiri, survei dari HSBC pada 2014 menyebutkan jika saatnya tiba, 1 dari 2 orang di Indonesia mengaku belum siap untuk pensiun.

Masa pensiun merupakan hal yang pasti akan dialami dan tidak bisa dihindari oleh pekerja, oleh karena itu perlu adanya persiapan yang matang terkait hal ini. menurut Inaja & Rose (2013) pada jurnal yang dipublikasikan di *Global Journals* dengan judul "*Perception and Attitude towards Pre-Retirement Counselling among Nigerian Civil Servants*" mengungkapkan bahwa pentingnya program persiapan pensiun juga ditujukan agar para karyawan yang akan memasuki masa pensiun memiliki perspektif yang tepat terhadap masa pensiun dan menunjukkan sifat yang positif dalam menghadapi pensiun.

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) yang dipublikasikan di website jurnal Universitas Airlangga dengan judul "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT Pupuk Kaltim", dikatakan bahwa diberapera 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.

PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang merupakan BUMN yang bergerak di bidang produksi baja sadar akan pentingnya mempersiapkan karyawannya dalam menghadapi masa pensiun. Sehingga sebagai tindakan nyata untuk membantu karyawan dalam persiapan pensiunnya, PT Krakatau Steel (Persero) Tbk membuat program persiapan pensiun. program persiapan pensiun di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk diadakan sejak tahun 2010 yang didasari oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal yang melatar belakangi di buatnya program ini diantaranya adalah banyaknya keluhan dari keluarga pekerja yang memasuki masa pensiun yang menginginkan agar adanya sosialisasi dan pembekalan agar pensiun tidak terkesan seperti suatu hal yang tiba-tiba. Program persiapan pensiun ini diadakan seminggu satu kali yaitu setiap hari rabu selama tiga bulan sebelum masa pensiun. Dalam periode tiga bulan tersebut, calon pensiunan sudah dibebaskan tugas dari pekerjaannya sehingga bisa lebih fokus kepada program persiapan pensiun yang diberikan oleh perusahaan.

. Program persiapan pensiun merupakan bentuk perhatian dari PT Krakatau Steel (Persero) Tbk agar karyawan dapat lebih siap untuk menghadapi masa pensiunnya. Agar hasil dari program ini sesuai dengan tujuannya, maka pelaksanaan program yang disiapkan harus benar-benar dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta.

Fokus masalah penelitian adalah meneliti bagaimana pelaksanaan program persiapan pensiun yang di siapkan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk untuk membantu kesiapan karyawan dalam menghadapi masa pensiun terkait materi yang diberikan apakah sesuai dengan yang dibutuhkan. Penelitian ini juga akan melihat kesiapan peserta masa persiapan pensiun setelah mengikuti program ini. Selain itu peneliti akan meneliti pengaruh dari program ini terhadap kesiapan pensiun karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, dan tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan program persiapan pensiun yang dilakukan oleh PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.
- b. Untuk mengetahui kesiapan pensiun peserta program persiapan pensiun.
- c. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh program persiapan pensiun terhadap kesiapan pensiun peserta program persiapan pensiun di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk?

2. Dasar Teori

2.1 Pensiun

2.1.1 Definisi Pensiun

Menurut Wardhana (2014:165), 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. Keingininan 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.

2.2 Persiapan Pensiun

2.2.1 Definisi Perisapan Pensiun

Pada akhirnya setiap anggota organisasi harus meninggalkan organisasinya karena beberapa sebab, misalnya faktor usia, menurunnya produktifitas ataupun karena proses suksesi yang telah dirancang oleh perusahaan. Untuk menghindari perusahaan dari kesan “habis manis sepah dibuang” terhadap karyawan yang akan berdampak buruk pada perusahaan, maka sepatutnya perusahaan mempersiapkan anggotanya agar siap memasuki masa pensiun. Ada banyak kegiatan yang bisa disiapkan oleh perusahaan untuk membantu kesiapan karyawan dalam memasuki masa pensiun. Misalnya memberikan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan persapan mental dan pelatihan wirausaha. Susilo (2011 : 22).

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 (2003:207). Program persiapan pensiun juga dapat membantu calon pensiunan dalam melewati masa transisi sehingga diharapkan mereka dapat mudah beradaptasi ketika status karyawan berubah menjadi pensiunan

Dari pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa program persiapan pensiun adalah kegiatan pelatihan atau pembekalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mendekati masa pensiun dengan tujuan membantu karyawan agar dapat melewati masa transisi dari bekerja menjadi tidak bekerja dengan baik serta lebih siap dari berbagai hal ketika benar-benar memasuki masa pensiun.

2.2.2 Jenis Program Persiapan Pensiun

Program persiapan pensiun menurut Gaol (2014: 442) dapat dikelompokan menjadi empat kategori utama, yaitu terkait masalah Keuangan, Perumahan, Penggunaan waktu senggang, Kesehatan jasmani dan kejiwaan.

Sedangkan menurut Apsari dan Susilo (2008) dan Apsari (2012) 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 peneliti dapat menyimpulkan bahwa jenis topik yang biasa dibahas pada 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.

2.3 Kesiapan Pensiun

2.3.1 Definisi Kesiapan Pensiun

Kesiapan sendiri dapat di artikan sebagai tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan bagi pemraktikan sesuatu. Chaplin (2009:419). 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.

Ismulcokro dan sutarto (2008:11) mengungkapkan bahwa persiapan dan kesiapan pensiun intinya adalah persiapan dan kesiapan fisik, finansial, dan mental-emosional sejak awal. Wardana menambahkan (2013:12) semakin baik kesiapan dirinya, kemungkinan besar akan semakin sukses dan nyaman menikmati hari tuanya.

Dari pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kesiapan pensiun ialah tingkat kematangan baik dari sisi keuangan, mental, dan kesehatan seseorang untuk menghadapi masa pensiun.

2.3.2 Aspek Kesiapan Pensiun

Aspek kesiapan pensiun menurut Ismulcokro dan Sutarto (2008:12-13) adalah :

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

Sedangkan Ibnugroho (2012:14-15) mengungkapkan bahwa aspek kesiapan pensiun dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. 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.
- b. Kesiapan finansial
Masa pensiun yang sedang/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 :

- a. 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.

2.3.3 Hubungan Pelaksanaan Program Persiapan Pensiun Dengan Kesiapan Pensiun Karyawan

Pensiun merupakan salah satu bentuk pemberhentian yang termasuk dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Hal ini menjelaskan bahwa pensiun ialah suatu hal yang perlu di atur atau dikelola oleh perusahaan. Pengelolaan ini bukan hanya terkait alurnya saja tetapi juga sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan yang akan menjelang pensiun perlu dikelola salah- satunya dengan dibantu pada proses persiapannya. Dengan terlibatnya perusahaan dalam persiapan pensiun karyawannya maka diharapkan program yang disiapkan akan lebih tepat dengan apa yang dibutuhkan calon pensiunan sehingga kesiapan dalam menghadapi pensiun dari karyawan akan jauh lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan pendapat Apsari (2012) yaitu Program persiapan pensiun yang disediakan oleh institusi/perusahaan memungkinkan adanya perencanaan persiapan yang dibangun secara tersrtuktur dan menyeluruh terkait berbagai aspek yang dibutuhkan.

3. Pembahasan

3.1 Tanggapan Terhadap Komponen Persiapan Pensiun (X)

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan persiapan pensiun maka dilakukan dengan menghitung jumlah sebaran jawaban responden penelitian atas item pernyataan pada variabel Persiapan Pensiun. Hasil data dilampirkan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel persiapan pensiun. dari 57 responden yang mengembalikan kuesioner, Hasil skor tanggapan responden untuk persiapan pensiun sebesar 2251. Persentase tanggapan responden untuk variabel persiapan pensiun diperoleh dari $4 \times 12 \times 57$ yaitu 2736, sehingga $(2251 : 2736) \times 100\% = 82,27\%$. Hasil jawaban dari pernyataan kuesioner dikategorikan ke dalam kategori Sangat Tidak baik, Tidak Baik, Baik, dan Sangat Baik. Selanjutnya total skor tanggapan responden terhadap Persiapan Pensiun serta jarak interval digabungkan dan dikonversi menjadi gambar sebagai berikut :

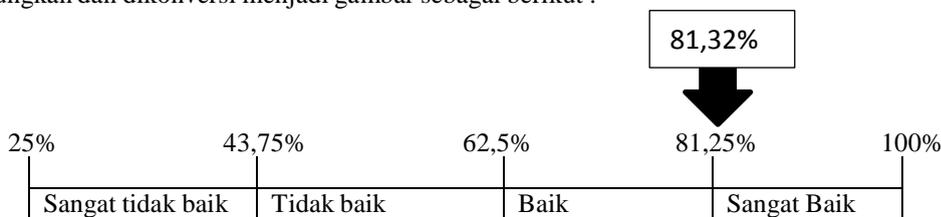


Gambar 1 Variabel Persiapan Pensiun (X)

Berdasarkan hasil perhitungan dan garis interval, dapat dilihat dari 4 item pernyataan yang diajukan mengenai Persiapan Pensiun, responden menilai bahwa Persiapan Pensiun termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Persiapan Pensiun terdiri dari 4 sub variabel yaitu : Persiapan Ekonomi, Persiapan Psikologis, Persiapan Sosial, dan Persiapan Fisik.

3.2 Tanggapan Responden Variabel Kesiapan Pensiun (Y)

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan Kesiapan pensiun maka dilakukan dengan menghitung jumlah sebaran jawaban responden penelitian atas item pernyataan pada variabel kesiapan Pensiun. Hasil data dilampirkan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kesiapan pensiun. dari 57 responden yang mengembalikan kuesioner, Hasil skor tanggapan responden untuk kesiapan pensiun sebesar 1854. Persentase tanggapan responden untuk variabel kesiapan pensiun diperoleh dari $4 \times 10 \times 57$ yaitu 2280, sehingga $(1854 : 2280) \times 100\% = 81,32\%$. Hasil jawaban dari pernyataan kuesioner dikategorikan ke dalam kategori Sangat Tidak baik, Tidak Baik, Baik, dan Sangat Baik. Selanjutnya total skor tanggapan responden terhadap Kesiapan Pensiun serta jarak interval digabungkan dan dikonversi menjadi gambar sebagai berikut :



Gambar 2 Variabel Kesiapan Pensiun (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan garis interval, dapat dilihat dari 4 item pernyataan yang diajukan mengenai Kesiapan Pensiun, responden menilai bahwa Kesiapan Pensiun termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Kesiapan Pensiun terdiri dari 4 sub variabel yaitu : Kesiapan Materi Finansial, Kesiapan Fisik, Kesiapan Mental dan Emosi, Kesiapan Seluruh Keluarga.

3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X dan Variabel Y dengan tujuan untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS Versi 20, dan diperoleh *output* serta persamaan hubungan regresi sederhana sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,656	4,186		1,351	,182
	Program Persiapan Pensiun	,680	,106	,656	6,437	,000

Gambar 3 Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Dependent Variable: Kesiapan Pensiun

$$Y = a + bX$$

Dimana Y = Kesiapan Pensiun

a = Nilai intersep (Konstanta)

X = Persiapan Pensiun

B = Koefisien Regresi

- a. Dari hasil pengolahan SPSS diatas didapat nilai a = 5,656 dan nilai b = 0,680. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 5,656 + 0,680 X$
- b. Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut
 - a = 5,656 : artinya jika persiapan pensiun (X) bernilai nol (0) maka kesiapan pensiun (Y) akan bernilai 5,656
 - b = 0,680 : artinya jika persiapan pensiun (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kesiapan pensiun (Y) akan meningkat sebesar 0,680 satuan

3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan analisis koefien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$(r_{xy})^2$ = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.419	2.402

a. Predictors: (Constant), Program Persiapan Pensiun

Gambar 4 Nilai Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 KD &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\
 &= (0,656)^2 \times 100\% \\
 &= 43,03\%
 \end{aligned}$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X (Persiapan Pensiun) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kesiapan Pensiun) sebesar 43,034% sedangkan sisanya sebesar 56,97% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

3.5 Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Setelah dilakukan analisis koefisien determinasi, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara kedua variabel dengan menggunakan uji-t sebagai berikut :

H_1 = Persiapan Pensiun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan pensiun karyawan.

H_0 = Persiapan pensiun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan pensiun karyawan.

Dengan menggunakan program SPSS versi 20 didapat *output* sebagai berikut.

Coefficients^a

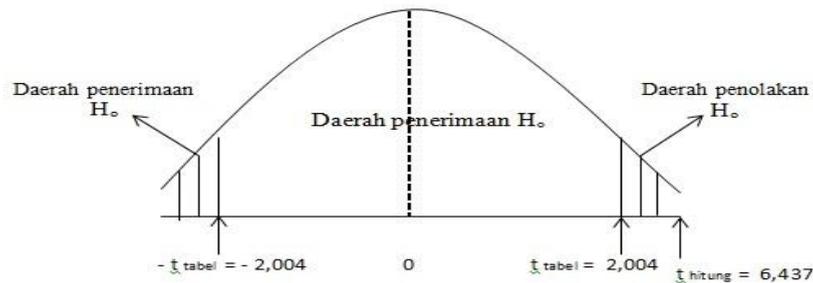
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,656	4,186		1,351	,182
Program Persiapan Pensiun	,680	,106	,656	6,437	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Pensiun

Gambar 5 Kurva Uji-t *Two Tale*

Dari hasil pengolahan SPSS diatas didapat nilai t hitung sebesar 6,437 dengan alpha (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = n-2 = 55, maka berdasarkan tabel distribusi-t dua pihak nilai t tabel sebesar 2,004. Selanjutnya nilai t hitung dan t tabel tersebut kemudian diuji dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

Tolak H_0 jika t hit > t tabel

Gambar 6 Kurva Uji-t *Two Tale*

Dari hasil uji-t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6,437 > 2,004$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antar program persiapan pensiun terhadap kesiapan pensiun karyawan. Dengan kata lain kita dapat mempercayai 95% bahwa Program persiapan pensiun yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kesiapan pensiun karyawan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai "Pengaruh Program Persiapan Pensiun Terhadap Kesiapan Pensiun Karyawan Di PT Krakatau Steel (Persero) TBK. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Program persiapan pensiun yang diberikan oleh PT Krakatau Steel (Persero) Tbk termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini dapat dilihat dari hasil skor tanggapan responden yaitu peserta program persiapan pensiun sebesar 82,27% yang terdiri dari 12 item pernyataan, artinya bahwa program persiapan pensiun yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan calon pensiunan agar para calon pensiunan dapat lebih siap ketika masa pensiun telah benar-benar tiba yaitu setidaknya mengandung empat unsur program persiapan, yaitu persiapan ekonomi, persiapan psikologis, persiapan sosial serta persiapan fisik.
- b. Tingkat kesiapan pensiun dari peserta program persiapan pensiun termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor tanggapan responden yaitu peserta program persiapan pensiun sebesar 81,32%, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden terhadap empat sub variabel kesiapan pensiun yaitu kesiapan materi finansial, kesiapan fisik, kesiapan mental dan emosi serta kesiapan seluruh keluarga. Hal ini dapat diartikan bahwa peserta program persiapan pensiun memiliki tingkat kesiapan pensiun yang sangat baik bila dilihat dari empat aspek kesiapan pensiun tersebut.
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X yaitu program persiapan pensiun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu kesiapan pensiun. kontribusi pengaruh program persiapan pensiun sebesar 43,034% sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,97% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dikarenakan program persiapan pensiun yang diselenggarakan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk tergolong baru yaitu sejak tahun 2010. Program persiapan pensiun di PT. Krakatau Steel (Persero) juga belum mempunyai evaluasi sehingga perusahaan tidak mengetahui apa saja yang perlu diperbaiki pada programnya. sedangkan menurut Gaol (2014: 441-442) Program pensiun yang efektif dapat mengurangi ketidak pastian karyawan, kekhawatiran karyawan tentang kesehatan, mengurangi kecenderungan untuk merindukan pekerjaan sebelumnya, memungkinkan karyawan untuk mengelola penghasilan pensiun yang lebih baik serta meningkatkan jumlah partisipasi sosial pada pihak pensiunan. Terdapat dua unsur penting dari program pensiun yang efektif, yaitu :
 1. Kehadiran sukarela
 2. Informasi untuk membantu perencanaan diri sendiri.

Daftar Pustaka

Sumber Buku :

Cahplin, James P.(2009). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wardhana, Aditya.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.

Mangkunegara, Anwar P.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan kesembilan)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Susilo, Willy.(2011).*Audit SDM*. Depok: Vorgistatama Binamega.

Bernardin, H John.(2003).*Human Resource Management An Experiential Approach third edition*.New York: Mc Graw – Hill.

Gaol, Jimmy L.(2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kompas Gramedia.

Ismulcokro, C dan Sutarto, J Tito.(2008). *Pensiun Bukan Akhir Segalanya*.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ibnugroho, Alviko.(2012). *Pensiun: Ketika Keputusan Menjadi Keberkahan*. Jakarta: Integra Raya Komunika.

Sumber Jurnal :

Apsari, Florentina Yuni dan Susilo (2012). Pengembangan model persiapan pensiun bagi karyawan non kependidikan di universitas “X”.*Jurnal Psikologi Indonesia*. Volume 1 No. 1. 48-56. Diambil dari : http://journal.wima.ac.id/index.php/EXPERIENTIA/art_icle/view/52/50

Inaja, Anthonia E dan Rose, Martha Ify Chirma. (2013). *Perception and Attitude towards Pre-Retirement Counselling among Nigerian Civil Servants*. Double Blind Peer Reviewed International Research Journal. Volume 13 No.1. Diambil dari : https://globaljournals.org/GJHSS_Volume13/6-Perception-and-Attitude-towards.pdf

Isnawati, Dian dan Suhariadi,Fendy.(2013). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT Pupuk Kaltim. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Volume 02 No.1. 1-6. Diambil dari : http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810263_ringkasan.pdf

Sumber Internet :

http://www.nagdca.org/dnn/portals/45/Publications/issues/Improving_Retirement_Readiness_for_Public_Employees_White_Paper_2014_FINAL.pdf. [Diakses pada 25 Oktober 2015].

<http://psikologi.uin-malang.ac.id/?p=3046>. [Diakses pada 21 Oktober 2015].

<http://www.aegon.com/Documents/aegon-com/Research/2015-Retirement-Survey/Aegon-Retirement-Readiness-Survey-2015-Global-Report.pdf>. [Diakses pada 23 Oktober 2015].