

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Memasuki masa pensiun merupakan salah satu peristiwa di kehidupan yang membutuhkan adaptasi bagi siapa saja yang akan menjalankannya. Setiap individu yang akan memasuki masa pensiun perlu mempersiapkan dirinya agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya. Kesiapan seorang individu dalam menyesuaikan diri dengan masa pensiun tergantung dari kesiapan dari individu itu sendiri dan lingkungannya. Bagaimana dia mampu menyikapi berbagai tekanan yang muncul sebagai konsekuensi dari penyesuaian pada masa pensiun dan bagaimana dia mampu bertahan mengelola berbagai tekanan terhadap perubahan-perubahan yang kelak akan dihadapi untuk dapat menyesuaikan diri setelah memasuki masa pensiun.

Di Indonesia menurut Undang Undang Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008, batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, yaitu 56 tahun. Pada usia 56 tahun, menurut psikologi perkembangan masuk pada masa dewasa pertengahan. Masa dewasa menengah ini masih dapat dikatakan cukup produktif. Meskipun kekuatan fisik maupun kekuatan mental seseorang pada masa ini mulai menurun, namun pada masa inilah seseorang mulai mencapai prestasi puncak baik itu karir, pendidikan dan hubungan interpersonal (Rika, 2003). Karyawan PT “X” yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)

akan menghadapi perubahan peran sebagai seorang pekerja menjadi seorang pensiunan. Bila ditelusuri lebih jauh, suatu pekerjaan lebih berkaitan dengan kebutuhan psikologis seseorang dan bukan hanya berkaitan dengan kebutuhan materi semata. Secara materi, orang bisa memenuhi kebutuhan sandang pangan melalui bekerja. Namun secara psikologis arti bekerja adalah menimbulkan rasa identitas, status, ataupun fungsi sosial (Steers and Porter, 1975). Menurut Schwartz, pensiun dapat merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu (Hurlock, 1980).

Beberapa penelitian yang dilakukan mengenai pensiun, antara lain : Penelitian yang dilakukan oleh Ganang Septian Pradono dan Santi Esterlita Purnamasari pada Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang berjudul “Hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Kecemasan dalam Menghadapi Masa Pensiun pada Pegawai Negeri Sipil di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (2010)”, menyatakan bahwa kecemasan menghadapi masa pensiun adalah suatu keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan dan bersifat subjektif yang dialami oleh individu yang akan memasuki masa berhenti bekerja. Sumbernya yang bersifat tidak jelas mengakibatkan individu merasa takut, tidak nyaman pikiran, dan menimbulkan perasaan bingung. Individu yang akan memasuki masa pensiun akan mengalami suatu pengalaman emosional subjektif, yaitu suatu keadaan tertentu yang dapat mencemaskan seseorang sementara orang lain belum tentu demikian. Pengalaman emosional subjektif

tersebut muncul dikarenakan adanya suatu keadaan yang dianggap mengancam keberadaan individu dan sumber yang mengancam itu bersifat tidak jelas sehingga individu merasa tidak tahu ataupun bingung dan takut untuk dapat menghadapi masa yang akan datang sehingga timbul adanya kecemasan. Individu yang akan memasuki masa pensiun tentunya akan menghadapi berbagai macam perubahan-perubahan dalam pola kehidupannya, seperti bertambahnya waktu luang, berkurangnya penghasilan, hilangnya status jabatan ketika masih bekerja, dan hilangnya fasilitas yang didapat ketika masih bekerja. Berubahnya pola kehidupan tentunya akan menimbulkan berbagai macam permasalahan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara penyesuaian diri dengan kecemasan menghadapi masa pensiun. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi penyesuaian diri seorang pegawai maka akan semakin rendah tingkat kecemasannya dalam menghadapi masa pensiun. Sebaliknya semakin rendah penyesuaian diri seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kecemasan yang dimilikinya dalam menghadapi masa pensiun.

Penelitian yang dilakukan oleh Rika Eliana, S.Psi pada Program Studi Psikologi di Universitas Sumatera Utara mengenai Konsep Diri Pensiunan (2003), menyatakan masa pensiun bisa mempengaruhi konsep diri karena pensiun menyebabkan seseorang kehilangan peran (*role*), identitas dalam masyarakat yang dapat mempengaruhi harga diri mereka. Pensiun akan menyebabkan seseorang kehilangan perannya dalam masyarakat yang selanjutnya mempengaruhi statusnya dan pada akhirnya bisa mempengaruhi konsep diri menjadi negatif. Akibat

psikologis dari hal ini adalah nantinya akan mempengaruhi kesehatan mental seseorang dan juga proses penyesuaian dirinya. Sedangkan akibat dari fisik adalah bisa menimbulkan gangguan penyakit yang dikenal dengan istilah *retirement syndrome*. Penyesuaian diri yang positif ditentukan oleh berbagai faktor antara lain kesehatan, sosial ekonomi, status, usia, jenis kelamin, dan pemahaman seseorang terhadap masa pensiun itu. Untuk itu intervensi yang dilakukan untuk mencegah proses penyesuaian diri yang kurang baik perlu dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas. Penyesuaian diri yang positif akan memberikan dampak positif pula pada aspek psikologis seorang pensiunan. Ia akan melewati masa pensiun dengan rasa bahagia, bahkan bisa kembali aktif mencari pekerjaan lain.

Penelitian berupa Tesis yang dilakukan oleh Jati Setiowati yang berjudul “Stres dan Strategi *Coping* Stres menghadapi Pensiun” pada Fakultas Psikologi Universitas Atmajaya 2006 menyatakan bekerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Manusia harus bekerja untuk mencukupi kebutuhannya, khususnya kebutuhan finansial. Namun selain untuk memenuhi kebutuhan finansial ternyata bekerja juga dapat memberikan makna pada kehidupan, aktifitas yang memuaskan, dan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kreatifitas (Perlmutter & Hall, dalam Hoffman, Paris & Hall, 1994). Walaupun bekerja merupakan hal penting dalam tahap kehidupan manusia, seseorang tidak dapat bekerja sepanjang hidupnya meskipun ia masih merasa mampu. Hal ini dikarenakan beberapa hal, seperti keterbatasan fisik dan kemampuan seseorang atau kebijakan-kebijakan yang menentukan bahwa

seseorang telah habis masa kerjanya. Bagi pegawai negeri atau karyawan yang terikat oleh peraturan batas usia pensiun, kehilangan pekerjaan pada masa ini membutuhkan kemampuan menyesuaikan diri. Kesulitan dalam menyesuaikan diri akan menimbulkan stres terutama jika individu masih merasa mampu, produktif dan berpengalaman dalam bidang pekerjaan yang ditekuni sepanjang kehidupannya. Tekanan atau stres yang dialami individu saat merasakan perubahan pola dalam kehidupannya, membuat individu merasa tidak nyaman dan mendorongnya untuk melakukan *coping* terhadap stres tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan yang dihadapi pensiunan dan jenis strategi *coping* yang digunakan dalam situasi yang menekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *stressor* yang muncul pada kedua subyek berada pada area masalah penyesuaian diri dalam aspek finansial dan sosial, dan psikologis. Gaya *coping* stres yang digunakan oleh kedua subyek berbeda berdasarkan area masalah. Pada area masalah finansial, kedua subyek menggunakan gaya *coping problem-focused* yang didominasi dengan strategi *coping* merencanakan pemecahan masalah (*planful problem solving*). Sedangkan untuk area masalah sosial, yaitu kehilangan relasi kerja, gaya *coping* yang digunakan didominasi oleh *emotion-focused coping*, yaitu melepaskan diri (*distancing*).

Berdasarkan pada ketiga penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa masa pensiun merupakan masa perubahan yang dituntut proses penyesuaian diri bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun. Proses penyesuaian diri dapat menimbulkan kecemasan karena karyawan tidak mengetahui apa yang akan

terjadi pada saat memasuki masa pensiun. Selain menimbulkan kecemasan, penyesuaian diri yang kurang baik mempengaruhi konsep diri menjadi negatif karena pada saat memasuki masa pensiun karyawan akan kehilangan peran (*role*), identitas dalam masyarakat yang dapat mempengaruhi harga diri mereka. Kesulitan dalam penyesuaian diri menghadapi pensiun dapat menimbulkan tekanan (*stres*). Oleh karena itu cara mengatasi stres menghadapi pensiun maka karyawan harus mengetahui sumber stres beserta *coping* stres yang efektif.

Penelitian ini dilakukan di PT "X" adalah sebuah perusahaan internasional yang bergerak di bidang pemeliharaan pesawat terbang dengan berbagai tipe pesawat. PT "X" merupakan salah satu perusahaan pemelihara pesawat terbang terbesar di Asia juga merupakan salah satu anak perusahaan dari maskapai penerbangan ternama di Indonesia. PT "X" terbentuk pada tahun 1984, pada saat itu hanya melayani satu maskapai penerbangan saja. Selama tujuh tahun dibiayai oleh pemerintah Indonesia dan telah menghabiskan dana sebesar 200 juta dollar dimana 63% dari dana tersebut digunakan untuk mengimpor peralatan dan perlengkapan berteknologi tinggi. Pada tahun 2002 terpisah dari maskapai penerbangan yang selama ini menaunginya dan menjadi salah satu anak perusahaannya.

Sejak tahun 2009 PT "X" tidak memberi pembekalan kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun. Oleh karena itu pihak perusahaan ingin mengetahui kebutuhan karyawan yang akan pensiun mengenai pelatihan apa yang diinginkan dalam mempersiapkan diri memasuki masa pensiun. Data awal pada penelitian ini menggunakan 19 orang karyawan yang akan memasuki masa

persiapan pensiun, rata-rata usia karyawan adalah 53-54 tahun dimana akan menghadapi masa persiapan pensiun. Usia karyawan yang mengisi kuesioner adalah 53-54 tahun dimana dalam psikologi perkembangan masuk pada masa dewasa madya (Hurlock, 1980). Salah satu tugas perkembangan yang harus dihadapi oleh karyawan adalah mempersiapkan diri menghadapi masa pensiun. Masa ini diawali oleh peristiwa dimana karyawan harus berhenti dari aktivitas bekerja secara formal yang disebabkan oleh bertambahnya usia (Sulististyorini, 2000). Berdasarkan pandangan psikologi perkembangan, pensiun dapat dijelaskan sebagai suatu masa transisi ke pola hidup baru, ataupun merupakan akhir pola hidup (Schawrz dalam Hurlock, 1983). Transisi ini meliputi perubahan peran dalam lingkungan sosial, perubahan minat, nilai dan perubahan dalam segenap aspek kehidupan karyawan. Jadi karyawan bisa merubah arah hidupnya dengan mengerjakan aktivitas lain tetapi bisa juga tidak mengerjakan aktivitas tertentu lagi. Jadi pada masa dewasa madya, karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan dirinya dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada saat akan memasuki masa pensiun.

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan PT “X” yang mendampingi karyawan pada saat pelatihan, menyatakan permasalahan utama yang dialami karyawan yang akan memasuki masa pensiun adalah pengelolaan keuangan. Selain itu keluhan yang sering dimunculkan adalah kurangnya interaksi dengan sesama karyawan setelah pensiun dimana tidak tersedia forum untuk para pensiunan untuk menjalin silaturahmi. Pada tanggal 17 Oktober 2011 telah diberikan kuesioner awal mengenai sumber stres menghadapi pensiun, derajat

stres menghadapi pensiun dan *coping* stres mengenai permasalahan menghadapi pensiun. Kuesioner yang diberikan disusun berdasarkan teori stres dari Lazarus. Penggunaan teori Lazarus berdasarkan atas kelengkapan teori Lazarus dalam membahas permasalahan mengenai stres, mulai dari proses stres, sumber stres, derajat stres dan *coping* stres.

Topik kuesioner pertama yang diberikan adalah mengenai sumber stres menghadapi pensiun, yang terdiri dari: *social demand*, *role ambiguity*, *role stagnation*. Hasilnya sebanyak 33% peserta menyatakan sumber stres menghadapi pensiun berasal dari tuntutan pemenuhan finansial keluarga setelah memasuki masa pensiun. Pada satu sisi beberapa peserta menyatakan kesulitan dalam mengelola keuangan pensiun, menurut salah satu karyawan yang mengisi kuesioner menyatakan bahwa ia masih mempunyai tanggungan anak yang masih membutuhkan biaya setelah ia masuk masa pensiun. Pada saat memasuki masa pensiun kelak ia belum mempunyai perencanaan yang baik dalam mengelola keuangan keluarga, selain itu ia juga merasa kebingungan bagaimana cara mengatur keuangan yang baik setelah memasuki masa pensiun karena masih mempunyai tanggung jawab untuk menafkahi keluarga. Menurutnya, ia tidak merasa tertekan menghadapi pensiun namun lebih kepada kebingungan dalam mengelola keuangan pensiun dan bagaimana caranya agar ia bisa menjadi seorang wirausaha. Sejalan dengan itu sebanyak juga masih mempunyai tanggungan anak yang harus ia biayai setelah memasuki masa pensiun. Meskipun beberapa karyawan sudah mempunyai pekerjaan atau kegiatan baru setelah memasuki masa pensiun namun belum mempunyai perencanaan keuangan setelah memasuki masa

pensiun sehingga merasa kebingungan dalam mengatur keuangan setelah memasuki masa pensiun. Di sisi lain beberapa karyawan yang mengisi kuesioner tidak mempunyai permasalahan keuangan karena sebagian besar dari mereka telah mempersiapkan pekerjaan setelah memasuki masa pensiun. Meskipun mereka masih mempunyai tanggungan anak yang masih harus dibiayai setelah memasuki masa pensiun, mereka sudah mempersiapkan pekerjaan baru pada saat memasuki masa pensiun serta juga telah mempersiapkan kebutuhan finansial memasuki masa pensiun. Sebanyak 15% karyawan menyatakan sumber stres terdapat pada relasi. Pada permasalahan relasi, karyawan berpendapat bahwa relasi yang dijalin selama bekerja sebatas rekan kantor saja dan akan merasa kehilangan rekan kerja pada saat masuk masa pensiun dan juga mengalami kesulitan dalam menjalin relasi setelah pensiun. Sebanyak 6% karyawan menyatakan sumber stres berasal dari tuntutan sosial. Menurut mereka adanya anggapan dari masyarakat terhadap pensiunan bahwa seorang pensiunan merupakan seseorang yang tidak berdaya lagi / orang yang jompo. Pendapat dari masyarakat ini menimbulkan suatu tekanan pada sebagian karyawan.

Sebanyak 27% karyawan yang mengisi kuesioner menyatakan sumber stres menghadapi pensiun lebih kepada *role stagnation* (kemandekan peran). Menurut menurut salah satu karyawan, ia belum mempunyai pekerjaan setelah memasuki masa pensiun merasa bahwa ketika ia memasuki masa pensiun berarti karirnya terhenti dan sudah tidak produktif lagi. Begitupula yang dirasakan oleh karyawan yang lain, meskipun sudah mempersiapkan pekerjaan atau kegiatan

baru setelah memasuki masa pensiun namun merasa karirnya sudah terhenti dan menjadi tidak produktif lagi ketika memasuki masa pensiun.

Sebanyak 16% karyawan yang mengisi kuesioner menyatakan sumber stres menghadapi pensiun pada *role ambiguity* (ketidakjelasan peran setelah memasuki masa pensiun). Menurut salah satu karyawan, ia mengalami kesulitan dalam penyesuaian terhadap kegiatan atau usaha baru setelah memasuki masa pensiun. Selain itu ia juga mengalami kesulitan dalam melakukan aktivitas bersama keluarga dan aktivitas bersama lingkungan sosial yang baru. Ia juga menyatakan menyatakan bahwa ia mengalami kebingungan mengenai kegiatan apa yang harus dilakukan setelah memasuki masa pensiun.

Secara umum apabila karyawan dihadapkan dengan suatu kondisi yang melampaui kemampuan maka dapat dikatakan ia mengalami stres. Menurut Lazarus & Folkman (1984), stres adalah hubungan spesifik antara karyawan dengan lingkungan yang dinilai sebagai tuntutan yang melebihi sumber daya dan membahayakan kesejahteraannya. Keadaan stres yang dialami karyawan dapat diketahui melalui munculnya respon fisiologis, kognitif, emosi dan *behavioral* (Taylor, 1991). Berdasarkan hasil kuesioner mengenai derajat stres menghadapi pensiun, sebanyak 47% tergolong pada stres tingkat tinggi dan 53% tergolong pada stres tingkat rendah.

Dalam menghadapi tekanan menghadapi pensiun, para karyawan melakukan *coping* stres dengan menggunakan beberapa cara mulai dari *Problem Solving* dan *Emotional Solving*. Pada saat melakukan *coping* stres yang berpusat pada masalah, sebanyak 17% karyawan menggunakan teknik *Problem Solving*

dengan cara *Planful*, sebanyak 16% karyawan menggunakan teknik *Problem Solving* dengan cara *Seeking Social Support* dan sebanyak 6% karyawan menggunakan teknik *Problem Solving* dengan cara *Comforting*. Sedangkan karyawan yang menggunakan teknik *Emosional Focus* sebanyak 13% dengan cara *Distancing*, sebanyak 11% dengan cara *Accepting Responsibilities*, sebanyak 10% dengan cara *Escape*, sebanyak 7% dengan cara *Self Control* dan sebanyak 7% dengan cara *Positive Appraisal*. Dalam menghadapi permasalahan seputar pensiun sebenarnya karyawan mempunyai *coping* stres yang bervariasi namun dalam penggunaan teknik *coping* stres masih harus diteliti sampai dimana *coping* stres ini digunakan oleh karyawan untuk membantunya dalam menghadapi permasalahan seputar pensiun.

Harapan dari karyawan dalam mempersiapkan pensiun adalah mereka membutuhkan pelatihan berupa pembekalan yang diperlukan untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi pensiun. Dalam pemilihan pembekalan ini, satu karyawan dapat menuliskan lebih dari satu pembekalan yang mereka butuhkan. Hasilnya sebanyak 73% orang menginginkan pembekalan mengenai wirausaha. Pemilihan pembekalan mengenai wirausaha dipilih paling banyak oleh karyawan karena hal ini menyangkut salah satu cara mereka untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka setelah mereka pensiun. Sebanyak 52% orang memilih pembekalan mengenai manajemen finansial. Pembekalan secara finansial juga merupakan pilihan pelatihan yang cukup banyak dipilih oleh karyawan karena pada saat mereka memasuki masa pensiun maka segala urusan mengenai kebutuhan finansial keluarga, pengelolaan keuangan untuk mencukupi

kebutuhan keluarga setelah tidak lagi bekerja dan juga mengenai asuransi kesehatan yang pada saat mereka pensiun akan dikelola secara mandiri. Sebanyak 36% orang memilih pembekalan mengenai manajemen kesehatan. Karyawan memilih untuk mendapatkan pembekalan mengenai kesehatan karena mereka merasakan adanya keluhan-keluhan seputar permasalahan kesehatan pada saat akan memasuki masa pensiun. Sebanyak 21% orang memilih pelatihan mengenai manajemen stres. Sebagian kecil karyawan menyadari bahwa mereka membutuhkan pelatihan mengenai manajemen stres memasuki masa pensiun sebagai cara mereka untuk mengatasi stres terhadap pensiun yang telah mereka rasakan atau juga bagi karyawan yang belum mengalami stres sebagai masukan atau informasi yang dapat digunakan untuk mencegah terjadinya stres memasuki masa pensiun. Sebanyak 5% orang memilih pembekalan mengenai hak-hak karyawan pada saat memasuki masa pensiun. Pembekalan mengenai hak-hak karyawan yang akan pensiun diperlukan oleh karyawan untuk mendapatkan informasi secara lebih jelas mengenai hak-hak sebagai seorang pensiunan agar pada saat memasuki masa pensiun mereka mendapati kejelasan mengenai hak-hak mereka sebagai seorang pensiunan.

Berdasarkan hasil dari kuesioner karyawan yang akan memasuki masa pensiun, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan utama yang menyebabkan adanya tekanan dalam menghadapi pensiun adalah permasalahan *social demand* dan *role stagnation*. Sebenarnya telah ada upaya dari karyawan untuk mengatasi sumber stres dengan melakukan berbagai *coping* namun masih perlu diberikan informasi secara lebih lengkap mengenai *coping* apa saja yang

dapat digunakan dan yang paling sesuai dengan karyawan sebagai usaha untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pensiun. Harapan karyawan untuk mendapatkan pelatihanpun berkaitan dengan sumber stres yang dihayati, yaitu mendapatkan pelatihan wirausaha dan manajemen finansial untuk mengatasi sumber stres yang berkaitan dengan finansial, sedangkan pelatihan kesehatan diperlukan untuk mengatasi reaksi-reaksi fisiologis sebagai akibat stres yang dirasakan. Pelatihan manajemen stres dipilih karyawan sebagai upaya untuk mengatasi stres atau pencegahan terjadinya stres dalam menghadapi pensiun.

Berdasarkan hasil analisa terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan hasil kuesioner fenomena yang ditemukan di PT ‘X’ dapat disimpulkan bahwa memasuki masa pensiun memerlukan penyesuaian diri yang positif, salah satu bentuk penyesuaian diri adalah dengan mengetahui sumber-sumber permasalahan / sumber stres yang akan dihadapi juga bagaimana cara melakukan *coping* stres yang tepat terhadap sumber permasalahan tersebut. Untuk itu peneliti bermaksud untuk menyusun suatu pelatihan manajemen stres untuk meningkatkan kesiapan karyawan yang akan memasuki masa pensiun di PT. “X”. Kesiapan yang diharapkan adalah para karyawan mempunyai kesiapan dalam menghadapi perubahan-perubahan pada masa pensiun. Kesiapan ini tercermin pada tinggi atau rendah derajat stres yang dihayati oleh karyawan yang akan memasuki masa pensiun. Derajat stres terdiri dari penghayatan karyawan terhadap reaksi-reaksi stres, yaitu reaksi fisiologis, reaksi emosi, reaksi kognitif dan reaksi *behavioral*.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan temuan dari fakta-fakta di atas, yaitu sumber stres yang dihayati oleh karyawan dan juga derajat stres karyawan dalam menghadapi masa pensiun maka dapat disimpulkan permasalahan yang terjadi adalah mengarah pada gejala stres, yang diduga disebabkan oleh proses penyesuaian diri menjelang memasuki masa pensiun. Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Se jauh mana pelatihan manajemen stres dapat meningkatkan kesiapan karyawan yang akan memasuki masa pensiun?

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah:

- Menyusun suatu modul pelatihan yang dapat menurunkan derajat stres pada karyawan yang memasuki masa pensiun.
- Memperoleh gambaran mengenai derajat stres pada karyawan yang memasuki masa pensiun.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

- Mengajukan pelatihan yang dapat menurunkan derajat stres pada karyawan yang akan memasuki masa pensiun.
- Mengetahui penurunan derajat stres pada karyawan yang akan memasuki masa persiapan pensiun sesudah mengikuti pelatihan.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini adalah:

- Memberikan informasi dan masukan bagi karyawan yang akan memasuki masa persiapan pensiun untuk memahami gambaran sumber stres, reaksi stres dan *coping* stres yang efektif dalam menghadapi penyesuaian diri dari seorang karyawan menjadi pensiunan.
- Memberikan informasi kepada para Psikolog Industri dan Organisasi dan keluarga sebagai bahan referensi dalam mengembangkan teknik intervensi untuk menurunkan derajat stres pada karyawan yang memasuki masa persiapan pensiun.
- Memberikan informasi kepada bagian kepegawaian sebagai dasar pertimbangan dalam usaha pembinaan karyawan yang memasuki masa pensiun.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti berusaha untuk menghasilkan suatu pelatihan dan melihat signifikasinya terhadap perubahan derajat stres sebelum dan sesudah pelatihan pada karyawan PT “X” yang akan memasuki masa pensiun. Desain yang digunakan adalah *Single Group Pre-Test and Post-Test Design (Before-After)*, dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah derajat stres yang disusun oleh peneliti berdasarkan reaksi stres yang dialami individu yang mengalami stres (Lazarus dan Folkman, 1984). Reaksi stres

tersebut adalah reaksi fisiologis, kognitif, emosional dan *behavioral*. *Treatment* yang diberikan berupa pelatihan dengan metoda *Experiential Learning*. Analisa hasil yang didapat menggunakan Uji Statistik Bertanda dari *Wilcoxon (Wilcoxon Signed-Rank Test)*. Akan diteliti juga mengenai efektifitas pelatihan dengan mengukur reaksi dan *learning* pelatihan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT “X” yang akan memasuki masa pensiun yang memiliki derajat stres cenderung tinggi dan tinggi.

Rancangan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

