

**ANALISIS GAMBARAN ORIENTASI MASA DEPAN BIDANG PEKERJAAN  
PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN  
KANTOR CABANG MADIUN DALAM MENGHADAPI MASA Pensiun**

TESIS

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh  
RHION RISKY SAPUTRA  
161403262

**MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2018**

**ANALISIS GAMBARAN ORIENTASI MASA DEPAN BIDANG PEKERJAAN  
PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN  
KANTOR CABANG MADIUN DALAM MENGHADAPI MASA PENSUN**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Dalam mencapai drajat sarjana S2 / gelar Magister  
Pada program Magister Manajemen  
STIE WIDYA WIWAHA



Diajukan oleh  
RHION RISKY SAPUTRA  
161403262

**MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2018**

**TESIS**

**ANALISIS GAMBARAN ORIENTASI MASA DEPAN BIDANG PEKERJAAN  
PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN  
KANTOR CABANG MADIUN DALAM MENGHADAPI MASA PENSUN**

Oleh

**RHION RISKY SAPUTRA**  
**161403262**

**Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
Pada Tanggal : 11 April 2018**

**Dosen Penguji I**

**Dosen Penguji II**

**Drs. John Suprihanto, MIM**

**Drs Muammad Subkban, MM**

**Dosen Pembimbing I**

**Dosen Pembimbing II**

**Drs. John Suprihanto, MIM**

**Drs Jazuli Akhmad, MM**

Telah diterima sebagai satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Magister  
Yogyakarta, 17 April 2018

Mengetahui,  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA  
DIREKTUR,

Drs.

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain.

Yogyakarta, 17 April 2018

**RHION RISKY SAPUTRA**

**STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat**

MOTTO

*“Hanya orang yang mengerti minatnya  
yang mampu dan dapat menyetir dirinya  
Di MASA MENDATANG”*

RHION R SAPUTRA

*Persembahan*

*Kupersembahkan Hasil Karya-ku ini kepada :*

*Istriku dan Kedua Orang Tua-ku tercinta.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul : **“Analisa Gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun Dalam Menghadapi Masa Pensiun”**. Penyusunan Tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Universitas Widya Wiwaha. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tesis ini sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs John Suprihanto MIM, Ph.D selaku dosen pembimbing utama yang selama ini berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Jazuli Akhmad, MM selaku dosen pembimbing pendamping yang sudah berkenan membantu, meluangkan waktu dan pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Damawan dan Ibu Nurlaila, Kedua Orang tuaku yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moril terutama dalam memfasilitasi semua kebutuhan selama menjalani kuliah.

4. Kakakku Nuricca Darmalia, S.KM. yang tanpa segan, sungkan untuk membantu perumusan dalam metode penelitian.
5. Najwa Shafiyya Athifa keponakkan pertamaku, anak pertama dari kakakku, cucu pertama bagi orang tuaku.
6. Istriku Tercinta Lisa Fujawati, ST.Gz, yang selalu mendo'akan, mensupport, memotivasi, menyemangati, dan menemani penulis selama penulis menyelesaikan penelitian dan penyusunan tesis ini. Terimakasih Istriku.
7. Bapak-bapak serta Ibu-ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha yang tidak bisa di sebutkan satu per satu, terimakasih atas semangat berkunjung ke pacitan untuk memberikan materi perkuliahan.
8. Staf-staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas semua bantuannya.
9. Bapak Masrukin, selaku koordinator Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha untuk kelas Pacitan, terimakasih atas bantuan koordinasinya karena telah menghubungkan mahasiswa dengan kampus.
10. Keluarga besar mahasiswa WW angkatan 16F kelas Pacitan yang telah memberikan warna selama menjalani perkuliahan.
11. Para Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, KCP Pacitan, KCP Ponorogo dan KCP Ngawi sebagai responden penelitian, terimakasih atas bantuannya semua.

12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu, terimakasih atas bantuannya.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas amal dan budi baik kita semua, dan semoga Tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu. Amin.

Yogyakarta, April 2018

Rhion Risky Saputra

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**



## ABSTRAK

**Rhion Risky Saputra, 161403262. “Analisis Gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun Dalam Menghadapi Masa Pensiun”.** Penelitian ini dilatarbelakangi dari terdapatnya beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun yang belum memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas setelah karyawan tersebut pensiun. Meski beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun diantaranya sudah mampu menetapkan minatnya pada suatu jenis bidang pekerjaan di masa mendatang, tetapi sebagian dari mereka masih belum mampu membuat perencanaan yang terarah dan melakukan evaluasi yang tepat meski mereka sudah memiliki minat mengenai jenis pekerjaan yang ingin di jalannya di masa pensiun. Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data secara empiris dan menjelaskan lebih mendalam mengenai gambaran Orientasi Masa Depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang madiun setelah karyawan tersebut pensiun. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Orientasi Masa Depan yang dikemukakan oleh J.Erik Nurmi (1989, 1991). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deduktif terhadap 28 responden, tehnik yang digunakan adalah *total Sampling*. Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi berdasarkan teori orientasi masa depan dari J.E Nurmi (1989, 1991). Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas maka diperoleh skor validitas dimensi motivasi **0,942**, perencanaan **0.910**, evaluasi **0.817**, dan reliabilitas sebesar **0,960**. Berdasarkan pengolahan data diperoleh kesimpulan bahwa: Sebagian besar karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan “tidak jelas” yaitu sebesar 82.14% karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang “jelas” yaitu sebesar 17.86% karyawan; Saran yang di berikan adalah perlu penataan dan perencanaan ulang mengenai *Man Power Planning* terhadap karyawan baik dari karyawan yang baru hingga karyawan yang memasuki masa persiapan pensiun dengan melakukan *assesment* terhadap gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun.

**Kata Kunci** : Orientasi masa depan, masa pensiun.

## **ABSTRACT**

**Rhion Risky Saputra, 161403262. "Future Orientation Analysis Field Employment At Employees BPJS Employment Branch Office Madiun Facing Retirement Period".** This research is motivated by the existence of some employee BPJS Employment Branch Office of Madiun who do not have picture of future orientation of field of work clear after the employee retired. Although some employees BPJS Employment Branch Office Madiun of them have been able to establish interest in a kind of field of work in the future, but some of them are still not capable of making well-directed planning and conducting proper evaluations even though they already have an interest in the type of work they want to be on the road in retirement. The purpose of the research is to obtain data empirically and explain more in depth about the picture of Future Orientation field work on employee BPJS Employment offices madiun after employees retired. The theory used in this research is the theory of Future Orientation proposed by J.Erik Nurmi (1989, 1991). This research is a quantitative research with deductive approach to 28 respondents, the technique used is total samples. Currently the measurements used in this study are based on J.E Nurmi (1989, 1991). Based on the validity and reliability test, the validity dimensions of 0.942, 0.910, 0.817, and reliability are 0,960. Based on data processing, it can be concluded that: Most employee of BPJS Employment of Branch Office of Madiun have a picture of future orientation of work field "unclear" that is 82.14% employee, while employees who have picture of the future orientation of "clear" job field is 17.86% employees; Suggestion given is required arrangement and re-planning Man Power Planning for employees either from new employees until employees entering retirement preparation by appraising the picture of future orientation of work field after retirement.

**Keywords:** Future orientation, retirement

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN MOTTO Dan PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

ABSTRAK

Daftar Isi.....	1
Daftar Tabel.....	4
Daftar Gambar.....	5

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	6
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12

### BAB II LANDASAN TEORI

<b>2.1 Teori Orientasi Masa Depan</b> .....	13
2.1.1 Pengertian Orientasi Masa Depan .....	13
2.1.2 Proses Orientasi Masa Depan .....	14
2.1.3 Tiga Proses Orientasi Masa Depan .....	16
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Masa Depan .....	19
<b>2.2 Pensiun</b> .....	11
2.2.1 Pengertian Pensiun.....	11
2.2.2 Jenis-Jenis Pensiun.....	13
2.2.3 Perubahan Akibat Pensiun .....	14
<b>2.3 Kerangka Berfikir</b> .....	17

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian .....	18
3.2 Pendekatan Penelitian.....	18
3.3 Variabel Penelitian.....	18
3.4 Definisi Konseptual Dan Defenisi Operasional.....	18
3.5 Populasi Dan Teknik Sampling.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7 Pengujian Alat Ukur.....	35
3.8 Analisa Data .....	43
3.9 Prosedur Penelitian .....	45
3.10 Tempat Dan Jadwal Penelitian.....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN Dan PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Responden.....	49
4.2 Hasil Penelitian .....	51
4.2.1 Gambaran Hasil Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan.....	51
4.2.2 Gambaran Hasil Konsistensi Dan Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan.....	51
4.2.3 Gambaran Hasil Orientasi Masa Depan Tidak Jelas.....	53
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
4.3.1 Pembahasan Gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaanr Isi..	54
4.3.2 Pembahasan Mengenai Gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Karyawan Berdasarkan Data Responden / Data Demografi..	59
4.3.3 Pembahasan Mengenai Gambaran Setiap Dimensi Orientasi Masa Depan	63
4.3.4 Pembahasan Mengenai Gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Berdasarkan Klasifikasi Konsisten.....	65

### **BAB V KESIMPULAN Dan SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran .....	85
5.2.1 Saran Teoritis.....	85
5.2.2 Saran Praktis.....	86

## DAFTAR TABEL

1.1 Gambaran Karyawan Kantor Cabang Madiun.....	9
1.2 Proses Multi Tahap Dimensi Motivasi.....	17
3.1 Kriteria Positif dan Negatif Alat Ukur .....	33
3.2 Kisi-kisi Alat Ukur.....	33
3.3 Penyebaran No Item .....	34
3.4 Kisi-kisi Pengukuran Konsisten.....	35
3.5 Kriteria Guilford .....	37
3.6 Hasil Perhitungan Validitas Dimensi Motivasi.....	39
3.7 Hasil Perhitungan Validitas Dimensi Perencanaan.....	40
3.8 Hasil Perhitungan Validitas Dimensi Evaluasi.....	41
3.9 Reliabilitas Alat Ukur.....	43
4.1 Gambaran Respon .....	49
4.2 Orientasi Masa Depan .....	51
4.3 Konsistensi dan Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan.....	51
4.4 Orientasi Masa Depan Tidak Jelas.....	53

STIE Widya Widaha  
Jangan Plagiat

**DAFTAR GAMBAR**

1.1 Schemata Orientasi Masa Depan.....	16
1.2 Proses Multi Tahap Dimensi Motivasi.....	17
1.3 Proses Multi Tahap Dimensi Perencanaan.....	18
1.4 Kerangka Berfikir Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun 17	

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja dalam suatu institusi atau lembaga tentunya terdapat masa periode dalam bekerja, pada umumnya akan berakhir ketika seorang pekerja memasuki usia Pensiun. Dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Ketentuan yang mengatur hak pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun yang dikaitkan dengan penyelenggaraan program pensiun diatur khusus dalam Pasal 167, akan tetapi UU No 13 Tahun 2003 tidak mengatur batasan usia pensiun melainkan ketentuan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pengaturan pesangon bagi pekerja pensiun (Sumber : UU No 13 Tahun 2003).

Pensiun adalah fenomena alami ketika pekerja yang usianya dianggap sudah lanjut maka harus sudah tidak berstatus pegawai tetap lagi. Pekerja tersebut tidak bisa mengelak ketika peraturan menyebutkan pada usia tertentu harus sudah siap pensiun. Pensiun menurut Parnes dan Nessel (Corsini, 1987) adalah suatu kondisi dimana pekerja tersebut telah berhenti bekerja pada suatu pekerjaan yang biasa dilakukan. Menurut Corsini (1987) pensiun adalah proses pemisahan seorang pekerja dari pekerjaannya, dimana dalam menjalankan perannya seorang tersebut selalu mendapat gaji (Sumber : Jurnal Nurmi 1989, 1991)

Masa depan adalah masa yang belum dialami oleh setiap individu, dengan kata lain masa yang akan terjadi setelah saat ini. Myers, Little dan Robinson (1958) mengatakan bahwa memikirkan masa depan bisa menjadi suatu hal yang menyenangkan ketika kita mulai membayangkan diri, teman-teman, bidang pekerjaan,

pendidikan dan hubungan kita di masa mendatang (Sumber : Jurnal Nurmi 1989, 1991). Begitu pula dengan karyawan, hal ini juga terjadi pada karyawan yang akan memasuki masa persiapan pensiun dan kemudian pensiun. Pensiunan adalah seseorang yang (biasanya) karena secara usia telah berhenti bekerja dari suatu pekerjaan yang biasa dilakukannya. Agar pekerja dapat mengatasi masa pensiun, beberapa perusahaan melakukan upaya dengan cara memberikan pelatihan persiapan pensiun dengan bertujuan agar merubah suasana dan kondisi mental pekerja dibandingkan saat masih berada dilingkungan pekerjaan dengan setelah mereka pensiun.

Pada pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa jika terjadi PHK, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi, penetapan tersebut tidak diperlukan, salah satunya dalam hal pekerja mencapai usia pensiun diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Menurut Peraturan Pemerintah tentang Kepesertaan Program Jaminan Pensiun Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang memuat ketentuan umur pensiun adalah Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP 45/2015). Usia pensiun ini dapat ditemukan dalam pasal 15 PP 45/2015 sebagai berikut. \ : (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun, (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun, (3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun, (4) Dalam hal pekerja telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan,



pekerja dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun (Sumber : PP Nomor 45 Tahun 2015)

Peraturan yang sama berlaku pada BPJS Ketenagakerjaan. Hingga tahun 2019 usia pensiun berada pada usia 56 tahun dan setiap kelipatan 3 tahun usia pensiun akan bertambah 1 tahun hingga usia pensiun mentok di usia 65 tahun sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Sumber : PP Nomor 45 Tahun 2015).

Berdasarkan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan tentang Masa Persiapan Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan memutuskan : (1) setiap karyawan pada saat mencapai usia 55 tahun, diberikan masa persiapan pensiun (MPP) selama 1 (satu tahun), guna mempersiapkan diri menghadapi pensiun dan memberi kesempatan (regenerasi) kepada seluruh karyawan. (2) untuk kebutuhan BPJS Ketenagakerjaan, Direksi dapat meminta kepada karyawan untuk tidak menjalani masa MPP untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Selama menjalani masa persiapan pensiun karyawan diberikan hak-hak yang menjadi haknya seperti hak masih aktif karyawan (Sumber : PERDIR/33/102016)

BPJS Ketenagakerjaan adalah sebuah lembaga yang berbadan hukum yang berlandaskan Undang-Undang RI. Prinsip dasar BPJS Ketenagakerjaan adalah mensejahterakan seluruh pekerja beserta keluarganya melalui program yang diselenggarakan. BPJS Ketenagakerjaan sudah mengalami tiga kali transformasi, sebelumnya BPJS Ketenagakerjaan bernama PT. Astek semenjak tahun 1977, kemudian menjadi PT. Jamsostek (Persero) pada tahun 1992 dan terakhir bereformasi menjadi

BPJS Ketenagakerjaan sejak 2014 namun beroperasi penuh sejak 1 Juli 2015 (Sumber : UU Nomor 24 Tahun 2011)

Total karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun berjumlah 28 karyawan, data sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Gambaran Karyawan Kantor Cabang Madiun**

No	Kantor Cabang	Jumlah Karyawan
1	Kantor Cabang Induk Madiun	19
2	KCP Pacitan	3
3	KCP Ponorogo	3
4	KCP Ngawi	3
Jumlah		28

Sumber : Data Base SDM BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun

Dari 28 karyawan, 6 diantaranya merupakan calon karyawan dengan status Orientasi Job Training (OJT). Berdasarkan data yang ada di bidang SDM dan UMUM BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun tidak di dapati satu pun karyawan yang sedang memasuki masa persiapan pensiun, hal ini dikarenakan 55,56 % (16 karyawan) adalah rekrutmen tahun 2014 sd 2017 sedangkan 44,44% (12 karyawan) merupakan karyawan sebelum transformasi BPJS Ketenagakerjaan dari sebelumnya bernama PT. Jamsostek (Persero). Pada dasarnya, dengan mengacu Peraturan Direksi, setiap karyawan yang akan memasuki usia masa persiapan pensiun, karyawan tersebut akan mendapat surat pemberitahuan dari kantor pusat melalui Divisi Human Capital sebagai salah satu prosedur untuk melakukan assesment kesiapan karyawan tersebut sebelum benar-benar pensiun.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara kepada beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, didapat beberapa cara pandang para karyawan dalam menghadapi masa pensiun. Sebagian karyawan memiliki pandangan yang positif sehingga ketika nantinya karyawan tersebut menjalani masa pensiun

dengan kegiatan positif dan berwirausaha agar tetap mempertahankan derajat kehidupannya yang layak, menjalani kehidupan menjadi lebih bahagia, senang dan merasa lebih puas dengan keadaannya yang terjadi pada dirinya atas hasil kerjanya selama produktif bekerja. Tetapi sebagian karyawan memandangnya negatif seperti belum menerima keadaan akan pensiun dikarenakan masih belum memiliki pemikiran untuk mempersiapkan diri ketika masa pensiun terjadi pada dirinya.

Gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan bagi karyawan ketika karyawan tersebut pensiun perlu di perhatikan, karena dari tahap rekrutmen hingga karyawan tersebut pensiun, tidak di ukur bagaimana gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan pasca karyawan tersebut pensiun dari BPJS Ketenagakerjaan, hal ini di benarkan oleh staf SDM dan UMUM yang berada di kantor wilayah DIY, staf SDM dan UMUM kantor wilayah Jawa Timur serta kepala Bidang SDM dan UMUM Kantor Cabang Madiun (Interview tanggal 22 sd 24 November). Dengan mengetahui bagaimana gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan karyawan sedini mungkin dalam mengantisipasi kegiatan pekerjaan yang akan dijalaninya setelah pensiun nanti, hal ini bisa di jadikan bahan untuk evaluasi manajemen dalam melakukan program pelatihan bagi karyawan pada masa persiapan pensiun.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dapat dijadikan bahan penelitian adalah masih belum tergambar dengan jelas Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan setelah pensiun. Maka perlu dilakukan penelitian mengenai bagaimana gambaran orientasi Masa Depan bidang pekerjaan bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan setelah pensiun.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditarik peneliti, maka timbul pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Orientasi Masa Depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan setelah pensiun?
2. Bagaimana gambaran Dimensi Orientasi Masa Depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan setelah pensiun?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh data secara empiris dan menjelaskan lebih mendalam mengenai gambaran Orientasi Masa Depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang madiun setelah karyawan tersebut pensiun.
2. Untuk melihat gambaran Orientasi masa depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang madiun berdasarkan lima klasifikasi bentuk konsistensi karyawan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil pengukuran ini dapat dipergunakan sebagai salah satu informasi mengenai gambaran Orientasi Masa Depan di bidang pekerjaan pada karyawan Masa Persiapan Pensiun (MPP) terhadap pekerjaan yang akan di jalannya ketika pensiun, dan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna membina dan mengarahkan karyawan dalam menyiapkan diri di masa depan khususnya dalam bidang pekerjaan atau wirausaha

setelah pensiun dalam bentuk pelatihan yang di jalankan oleh manajemen BPJS Ketenagakerjaan.

## **2. Bagi Karyawan**

Agar lebih mempersiapkan diri dengan baik sebelum memasuki Masa Persiapan Pensiun dan memiliki gambaran yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang akan dilakukan setelah pensiun nantinya, dengan melihat aspek motivasi (minat atau harapan), perencanaan dan melakukan evaluasi terhadap perencanaan apakah ada hambatan atau tidak dalam merealisasikan jenis pekerjaan yang menjadi minat atau harapan yang akan dijalani di masa yang akan datang.

**STIE Widya Wiwana  
Jangan Plagiat**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Orientasi Masa Depan

##### 2.1.1 Pengertian Orientasi Masa Depan

*“Orientation to the future in human ability to anticipate future events, to give them personal meaning and to operate with them mentally provides a basis for people’s orientation to the future (Nurmi, 1989)”*.

Orientasi Masa depan adalah kemampuan manusia untuk mengantisipasi kejadian di masa depan, untuk memberi makna pribadi dan untuk mengoperasikan mental mereka sebagai dasar orientasi masa depan (Nurmi, 1989).

Orientasi masa depan merupakan cara pandang individu mengenai diri dalam konteks masa depan dan orientasi masa depan ini berkaitan dengan harapan-harapan, tujuan standar, perencanaan dan strategi pencapaian tujuan (Nurmi, 1989). Orientasi masa depan juga merupakan antisipasi dan evaluasi diri yang melibatkan kognitif dan motivasi yang kompleks terhadap masa yang akan datang dan berkaitan dengan lingkungannya.

Aspek motivasi dan aspek afeksi orientasi masa depan berkaitan dengan pemuasan kebutuhan subjek. Bentuk pemuasan kebutuhan dapat berupa kecenderungan mendekati atau menjauh. Individu dalam mencapai tujuan dapat menampilkan sikap optimis atau pesimis atau dapat juga positif atau negatif.

Aspek motivasi dan aspek afeksi tidak terlepas dari nilai dan tujuan individu dan akan ditampilkan dalam lingkungannya sedangkan aspek kognitif orientasi masa depan dapat ditampilkan dalam bentuk antisipasi individu terhadap masa depan.

Bentuk antisipasi masa depan ini dapat sederhana atau kompleks, realistis atau tidak realistis, jelas atau belum jelas. selain itu juga antisipasi dapat berasal dari diri sendiri atau kontrol sosial dari lingkungan. Orientasi penting bagi seseorang karena menyangkut kesiapan seseorang menghadapi masa depan. adanya orientasi masa depan berarti seseorang telah melakukan antisipasi terhadap kejadian-kejadian yang mungkin timbul di masa depan (Nurmi, 1989).

### **2.1.2 Proses Orientasi Masa Depan**

Orientasi masa depan dapat digambarkan melalui tiga tahap proses yang saling berkaitan dan berinteraksi dengan skema kognitif yang dimiliki individu mengenai masa depannya, tiga proses tersebut adalah motivasi, perencanaan dan evaluasi (Nurmi, 1989). Schemata kognitif merupakan sesuatu yang memberi gambaran pada individu tentang hal-hal yang dapat diantisipasi di masa depan, baik tentang diri sendiri maupun lingkungannya.

Dalam usahanya mengantisipasi masa depan, individu harus membentuk skema kognitif. Skema kognitif ini memberikan gambaran mengenai diri (*self*) serta lingkungan individu yang diantisipasi di masa mendatang. gambaran ini akan mengarahkan individu untuk berubah dalam konteks aktivitas masa depan.

Berdasarkan schemata yang dihasilkan, individu membentuk harapan-harapan baru yang ingin diwujudkan dalam kehidupannya di masa mendatang. selain membentuk gambaran mengenai dirinya di masa depan, individu juga mengantisipasi kejadian yang akan terjadi di masa depan dan memberi arti tersendiri bagi masing-masing kejadian itu.

Selanjutnya individu juga mampu memberikan penilaian atau evaluasi mengenai kejadian dan hadil tingkah laku yang diharapkan dimasa depan. pada akhirnya, individu akan memiliki kemampuan untuk mengantisipasi kejadian-kejadian di masa mendatang, kemampuan untuk memberi arti tersendiri bagi kejadian-kejadian tersebut dan untuk bertindak menurut apa yang telah individu tersebut pahami, sehingga menjadi dasar bagi terbentuknya orientasi masa depan.

Nurmi (1989) menjelaskan bahwa orientasi masa depan dapat digambarkan sebagai suatu proses yang mencakup tiga tahapan yaitu motivasi, perencanaan dan evaluasi. Dimana ketiganya berinteraksi dengan schemata mengenai perkembangan di masa depan yang telah diantisipasi.

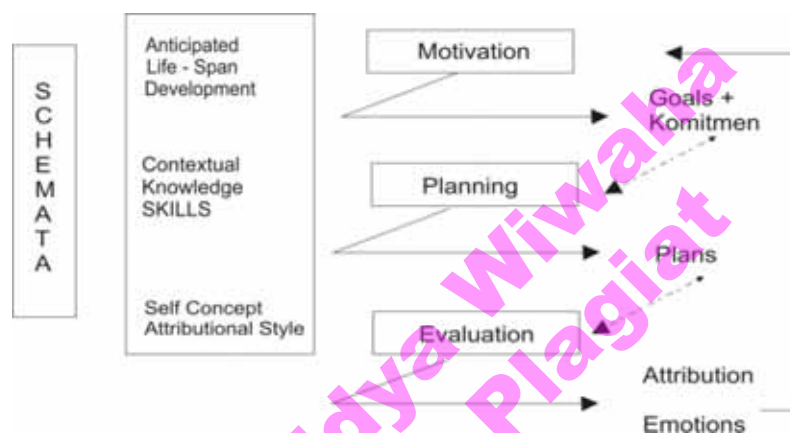
Motivasi berkaitan dengan apa yang menjadi minat, perhatian, harapan, dan tujuan individu di masa depan. penetapan tujuan didasarkan pada nilai-nilai dan motif-motif yang dimiliki individu, serta pengetahuan yang mereka miliki mengenai perkembangan selama rentang kehidupan yang diantisipasi seperti : pada usia tertentu individu menyelesaikan pendidikan, kemudian kapan ia harus mencari pekerjaan, memasuki kehidupan rumah tangga, mempunyai anak dan sebagainya.

Setelah individu menetapkan tujuan yang ingin dicapai, diperlukan aktivitas perencanaan, perencanaan berkaitan dengan cara atau bagaimana individu merencanakan dari minat mereka dimasa depan menurut Nuttin (dalam Nurmi 1989). Pengetahuan mengenai aktivitas masa depan diharapkan dapat dijadikan dasar bagi perencanaan. Pada proses perencanaan ini tercakup penetapan sub tujuan, penyusunan rencana-rencana dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam tahap ketiga atau evaluasi, individu harus mengevaluasi kemungkinan-kemungkinan untuk merealisasikan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan rencana-



rencana yang telah dibuat. Dalam proses evaluasi ini juga terkait pertimbangan mengenai penyebab terwujudnya suatu harapan (*causal attribution*), dan perasaan yang menyertainya. Proses evaluasi yang berkenaan dengan seberapa besar kekuatan yang dimiliki individu dalam menghadapi masa depannya, maka konsep diri memainkan peranan penting di dalamnya. Individu mengevaluasi kesempatan yang dimilikinya dalam merealisasikan tujuan-tujuan dan rencana-rencana yang telah dibuat berdasarkan pada penilaian individu saat ini mengenai kemampuan yang dimilikinya.



**Gambar 1.1 Schemata Orientasi Masa Depan**

### 2.1.3 Tiga Proses Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan merupakan sesuatu yang kompleks, multidimensional dan multistage. Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Nurmi (1989), menjelaskan bahwa orientasi masa depan dapat digambarkan sebagai suatu proses yang mencakup 3 tahapan yaitu : motivasi, perencanaan, dan evaluasi.

#### 1) Motivasi

Motivasi merujuk pada minat-minat apa saja yang dimiliki individu pada masa depannya. Selain itu, unsur nilai yang dimiliki seseorang juga merupakan bagian dari

motivasi (Nurmi 1989). Motivasi ini akan membentuk tujuan-tujuan pribadi atau personal goals yang ingin diraih oleh individu dimasa yang akan datang.

Dalam membuat tujuan pribadi yang realistis, individu akan membandingkan antara motif-motif dan nilai-nilai umum yang mereka miliki dengan pengetahuan mengenai masa depan yang mereka ketahui. Pengetahuan tersebut berkaitan dengan sejumlah pilihan dan kesempatan yang tersedia dilingkungan yang dapat memenuhi sejumlah harapan dan tuntutan normative yang dimiliki (Nurmi 1989).

Pembentukan tujuan juga digambarkan sebagai proses yang memiliki hirarki. Secara lebih rinci, Nurmi (1989) menjelaskan bahwa perkembangan motivasi terkait masa depan dapat digambarkan sebagai proses yang kompleks yang memiliki beberapa tahapan. Nurmi (1989) mengembangkan konsep motivasi yang mengikuti perkembangan yang digambarkan melalui proses multi-tahap sebagai berikut :



**Gambar 1.2 Proses Multi Tahap Dimensi Motivasi**  
(Sumber : Nurmi 1989, 1991)

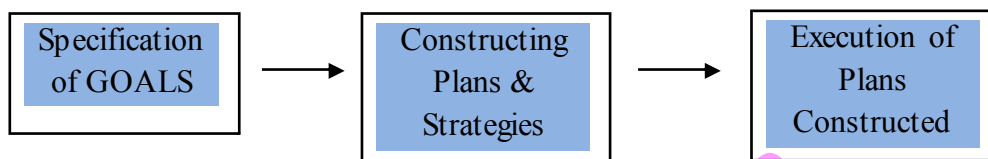
Pertama, individu memiliki isi dari ketertarikannya, kemudian individu mencari tahu mengenai kesempatan-kesempatan yang ada di lingkungannya dan membandingkannya dengan ketertarikannya yang ia miliki sebagai dasar menetapkan tujuan. Setelah tujuan ditetapkan, individu membuat komitmen terhadap keputusannya tersebut.

## 2) Perencanaan

Proses kedua dalam orientasi masa depan adalah bagaimana individu melakukan perencanaan untuk mewujudkan tujuannya. Walaupun individu memiliki pengetahuan

dan keterampilan serta strategi dari pelaksanaan yang berkaitan dengan tujuan yang dimilikinya, tetapi proses perencanaan akan tetap diperlukan.

Perencanaan adalah strategi yang disusun individu untuk merealisasikan tujuan. Proses perencanaan adalah proses yang terdiri dari penentuan sub tujuan, penyusunan rencana dan perwujudan rencana.



**Gambar 1.3 Proses Multi Tahap Dimensi Perencanaan**  
(Sumber : Nurmi 1989, 1991)

Ketiga tahapan dari aktivitas perencanaan dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a) Individu membentuk suatu representasi dari tujuan-tujuannya dan konteks masa depan dimana tujuan tersebut diharapkan dapat terwujud. Hal ini tersebut didasari oleh pengetahuan individu tentang konteks dari aktivitas dimasa depan, dan sekaligus menjadi dasar bagi kedua tahap berikutnya.
- b) Penyusunan rencana. Pada tahap ini individu membuat rencana dan menetapkan strategi untuk mencapai tujuan dalam konteks yang ditetapkan.
- c) Pelaksanaan perencanaan dan strategi yang telah disusun, dikontrol dengan cara membandingkan tujuan dengan kenyataan. Dalam tahap ini, individu dituntut melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana tersebut, apakah tujuan yang telah dibuat akan dapat tercapai atau tidak. Jika tidak maka rencana harus diubah.

### 3) Evaluasi

Pada tahap terakhir ini, individu harus mengevaluasi sejauh mana tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan rencana yang telah disusun itu dapat direalisasikan. Apabila penetapan tujuan dan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan dimasa yang akan datang belum direalisasikan, maka pada tahap evaluasi ini hanya memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dari tujuan dan rencana yang telah ditetapkan tersebut.

Pada proses ini, juga mengevaluasi faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung dan menghambat pencapaian tujuan. Individu mempertimbangkan mengenai penyebab terwujudnya suatu harapan (*causal attribution*), selain evaluasi kognitif, pada proses ini juga berperannya aspek emosi (*attribution emotion*) sebagai faktor yang berpengaruh dalam mengevaluasi hasil-hasil tingkah laku. Pada model tingkah laku tersebut menyatakan bahwa penghayatan dari keberhasilan atau kegagalan pada suatu sebab-sebab tertentu biasanya diikuti oleh emosi tertentu.

#### 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Masa Depan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pembentukan orientasi masa depan sebelum individu mulai mengambil keputusan mengenai masa depannya, menyusun rencana dan melaksanakannya. Trommsdorf (1986) mengemukakan empat hal utama yang berkaitan dengan perkembangan orientasi masa depan yaitu:

##### 2.1.4.1 Pengaruh tuntutan situasi

Situasi orientasi masa depan tergantung pada representasi kognitif individu mengenai situasi yang di hadapi di masa depan. jika aktivitas yang dilakukan untuk

mencapai tujuan lebih sedikit, maka struktur orientasi masa depan individu cenderung akan menyusun orientasi terhadap masa yang lebih dekat di mana kemungkinan keberhasilan akan lebih besar. Dengan demikian, orientasi masa depan individu terbentuk sebagai pendekatan untuk mempersiapkan dirinya menghadapi masalah yang mungkin timbul di masa depan dengan situasi yang di antisipasinya.

#### **2.1.4.2 Kematangan kognitif**

Perkembangan kognitif mempengaruhi perkembangan orientasi masa depan dalam berbagai cara, yaitu pada saat mencapai taraf perkembangan formal operasional. Nurmi (1989) menjabarkan pengaruh perkembangan kognitif terhadap perencanaan orientasi masa depan yaitu pada tahap formal operasional, individu mampu memformulasikan hipotesis-hipotesis dan kemungkinan mengeksplorasi tindakan. Kemampuan ini dapat membantu individu menentukan tujuan masa depannya serta menyusun alternative rencana dalam pikiran mereka. Pada tahap ini individu mampu mengkonsepkan pemikiran mereka yang tampak dari peningkatan schemata kognitif, kemampuan schemata kognitif ini penting, khususnya dalam situasi dimana individu menemui masalah dalam mencapai tujuan tertentu, sehingga ia harus mengubah strategi tindakannya.

#### **2.1.4.3 Pengaruh sosial learning**

Selain kematangan kognitif yang berlangsung dalam individu, terdapat faktor diluar diri individu yang berpengaruh terhadap orientasi masa depan. dalam hal ini

pengalaman belajar yang dialami dalam lingkungan keluarga, lingkungan kerja, maupun lingkungan sosial akan berpengaruh terhadap aspek kognitif, *motivational* dan *afektif* dari orientasi masa depan.

#### **2.1.4.4 Proses interaksi**

Beberapa penelitian mengenai orientasi masa depan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara harapan yang diberikan oleh lingkungan terhadap individu dengan pembentukan orientasi masa depan individu tersebut.

## **2.2 Pensiun**

### **2.2.1 Pengertian Pensiun**

Beberapa batasan akan dikemukakan dibawah ini, dan secara garis besar dapat dibagi berdasarkan pandangan mengenai peran pekerjaan itu sendiri dan tinjauan definisi dari sudut pandang psikologi perkembangan. Berikut definisi pensiun berdasarkan peran pekerjaan bagi seseorang. Batasan yang lebih jelas dan lengkap oleh Corsini (1987) mengatakan bahwa pensiun adalah proses pemisahan seorang individu dari pekerjaannya, dimana dalam menjalankan perannya seseorang di gaji, dengan kata lain masa pensiun mempengaruhi aktivitas seseorang, dari situasi kerja ke situasi di luar pekerjaan.

Sedangkan berdasarkan sudut pandang psikologi perkembangan, pensiun dapat dijelaskan sebagai suatu masa transisi ke pola hidup baru, ataupun merupakan akhir pola hidup (Schuwra dalam Hurlock, 1983). Transisi ini meliputi perubahan peran dalam lingkungan sosial, perubahan minat, nilai dan perubahan dalam segenap aspek kehidupan seseorang. Jadi seseorang yang memasuki masa pensiun, bisa merubah arah hidupnya dengan mengerjakan aktivitas lain, tetapi bisa juga tidak mengerjakan

aktivitas tertentu lagi. Di Indonesia seseorang dapat dikatakan memasuki masa persiapan pensiun bila:

- a) Sekurang-kurangnya mencapai usia 50 tahun.
- b) Telah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.
- c) Memiliki masa kerja untuk pensiun 20 tahun

Pada umumnya usia pensiun di Indonesia berkisar antara usia 55 tahun, sedangkan di Negara Barat usia pensiun adalah berkisar 65 tahun. Pada usia 65 tahun, secara psikologi perkembangan seseorang memasuki usia manula atau dewasa akhir (Late adulthood). Keadaan ini cukup berlainan dengan situasi di Indonesia dimana seseorang sudah termasuk pensiun pada tahap dewasa menengah (Middle adulthood). 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 maupun hubungan interpersonal. Sebagai orang tua, pada umumnya mereka harus bertanggung jawab dalam membesarkan anak-anak yang mulai beranjak remaja, bahkan ada yang sudah berkeluarga. Dapat dipahami bahwa pada masa ini sebetulnya masa yang penuh tantangan khususnya untuk pensiunan di Indonesia. Terlebih jika pensiunan yang masih harus membiayai pendidikan anak-anak mereka, padahal dengan status pensiun keadaan keuangan mulai menurun. Jika kita meninjau siklus dunia pekerjaan dari sudut pandang psikologi perkembangan maka kita harus peka dengan istilah *Turning points* (titik balik) ataupun *Crisis point* (titik krisis). Masa ini ditandai dengan adanya suatu periode dimana ada saat untuk melakukan proses penyesuaian diri kembali dan juga melakukan proses sosialisasi kembali sejalan dengan tuntutan dari pekerjaan

yang baru. Pensiun dapat dikatakan masa titik balik karena masa ini adalah masa peralihan dari seseorang memasuki dewasa akhir atau manula.

Pensiun juga meruoakan titik krisis karena terjadi akibat ketidakmampuan seseorang untuk mencari pekerjaan atau merupakan langkah akhir dalam perjalanan karir seseorang.

### 2.2.2 Jenis-Jenis Pensiun

Masa pensiun dapat dibagi menjadi atas dua bagian besar, yaitu yang secara sukarela (*Voluntry*) dan yang berdasarkan pada peraturan (*compulsory/mandatory retirement*). Ketika Indonesia memasuki masa krisis moneter, banyak perusahaan goyah sehingga harus menciutkan sejumlah pegawai dengan diberikan sejumlah imbalan. Kepada karyawan diberikan kebebasan untuk memiliki apakah ia akan tetap bekerja atau mengundurkan diri. Kondisi seperti itu termasuk pensiun yang dilakukan secara sukarela. Kondisi lain yang termasuk dalam pensiun secara sukarela adalah kondisi dimana seseorang ingin melakukan sesuatu yang lebih berarti dalam kehidupannya dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya (Hurlock, 1983). Pensiun yang dijalani berdasarkan berdasarkan aturan dari perusahaan adalah pensiun yang kerap kali dilakukan oleh perusahaan berdasarkan aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut, dalam hal ini kehendak individu diabaikan, apakah dia masih sanggup atau masih ingin bekerja kembali.

Turner & Helms mengungkapkan terdapat lima macam atau tipe pensiun tetapi tipe pensiun yang sesuai dengan yang ada pada pengukuran ini adalah:

- a) *Complete retirement at fixed age*. Pada tipe ini, seseorang mengalami masa pensiun atau berhenti bekerja sesuai dengan yang berlaku.



- b) *Tapering off activity in the same job*. Pada tipe ini, seseorang mengalami penurunan aktivitas pada bidang pekerjaan yang sama.
- c) Tanggung jawab yang selama ini dipegang oleh seseorang, sebagian diberikan kepada orang lain.
- d) Seseorang diberikan tingkat pekerjaan yang lebih ringan pada bidang pekerjaan yang sama.
- e) Seseorang dipindahkan pada kedudukan lain yang lebih ringan di bandingkan kedudukan sebelumnya.

Turner & Helms mengungkapkan terdapat lima macam atau tipe pensiun yang telah disebutkan diatas, tipe pensiun yang sesuai dengan yang ada pada pengukuran ini adalah *Complete retirement at fixed age*. Pada tipe ini, seseorang mengalami masa pensiun atau berhenti bekerja sesuai dengan yang berlaku.

### **2.2.3 Perubahan-Perubahan Akibat Pensiun**

Menurut Turner & Helms (1982) ada beberapa hal yang mengalami perubahan dan menuntut penyesuaian diri yang baik ketika menghadapi masa pensiun:

#### **2.2.3.1 Masalah Keuangan**

Pendapatan keluarga akan menurun drastic, hal ini akan mempengaruhi kegiatan rumah tangga. Masa ini akan lebih sulit jika masih ada anak-anak yang harus dibiayai. Hal ini menimbulkan stress tersendiri bagi seseorang suami karena merasa bahwa perannya sebagai kepala keluarga.

#### **2.2.3.2 Berkurangnya Harga Diri**

Bengston (1980) mengemukakan bahwa harga diri seseorang pria biasanya dipengaruhi oleh pensiunnya mereka dalam pekerjaan. Untuk mempertahankan harga dirinya, harus ada aktivitas pengganti untuk meraih kembali keberadaan dirinya. Dalam

hal ini berkurangnya harga diri dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *feeling of belonging* (perasaan memiliki), *feeling of competence* (perasaan mampu), dan *feeling or worthwhile* (perasaan berharga). Ketiga hal tersebut sangat mempengaruhi harga diri seseorang dalam lingkungan pekerjaan.

### **2.2.3.3 Berkurangnya Kontak Sosial yang Berorientasi pada Pekerjaan**

Kontak dengan orang lain membuat pekerjaan semakin menarik, bahkan pekerjaan itu sendiri bisa menjadi reward sosial bagi beberapa pekerja misalnya seseorang *sales, resepsionis costumer service* yang meraih kepuasan ketika berbicara dengan pelanggan. Selain itu kontak sosial, orang juga membutuhkan dukungan dari orang lain berupa perasaan ingin dinilai, dihargai dan merasa penting. Sumber dukungan ini dapat diperoleh dari teman sekerja, atasan, bawahan dsb. Tentunya ketika memasuki masa pensiun untuk bertemu dengan rekan seprofesi menjadi berkurang.

### **2.2.3.4 Hilangnya Makna Suatu Tugas**

Pekerjaan yang dikerjakan seseorang mungkin sangat berarti bagi dirinya. Dan hal ini tidak dikerjakan saat seseorang itu mulai memasuki masa pensiun.

### **2.2.3.5 Hilangnya Kelompok Referensi yang Bisa Mempengaruhi *Self Image***

Biasanya seseorang menjadi anggot dari suatu kelompok bisnis tertentu ketika dia masih aktif bekerja. Tetapi ketika dia pensiun, secara langsung keanggotaannya pada suatu kelompok akan hilang. Hal ini akan mempengaruhi seseorang untuk kembali menilai dirinya lagi.

### **2.2.3.6 Hilangnya Rutinitas**

Pada waktu bekerja, seseorang bekerja hampir 8 jam kerja perhari. Tidak semua orang menikmati jam kerja yang seperti ini, tetapi tanpa disadari kegiatan panjang selama ini memberikan *sense of purpose*, memberikan rasa aman dan pengertian bahwa

kita ternyata berguna. Ketika menghadapi masa pensiun, waktu ini hilang, orang akan merasa dirinya tidak lagi produktif. Bagi individu yang mengalami kesulitan dalam penyesuaian diri, perubahan yang terjadi pada fase ini akan menimbulkan gangguan psikologis dan juga gangguan fisiologis. Kondisi gangguan fisiologis bisa menyebabkan kematian yang lebih cepat atau *premature death*. Istilah lain dikemukakan oleh para ahli adalah *retirement shock* atau *retirement syndrome*. Sedangkan gangguan psikologi yang diakibatkan oleh masa pensiun biasanya stress, frustrasi, dan depresi.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

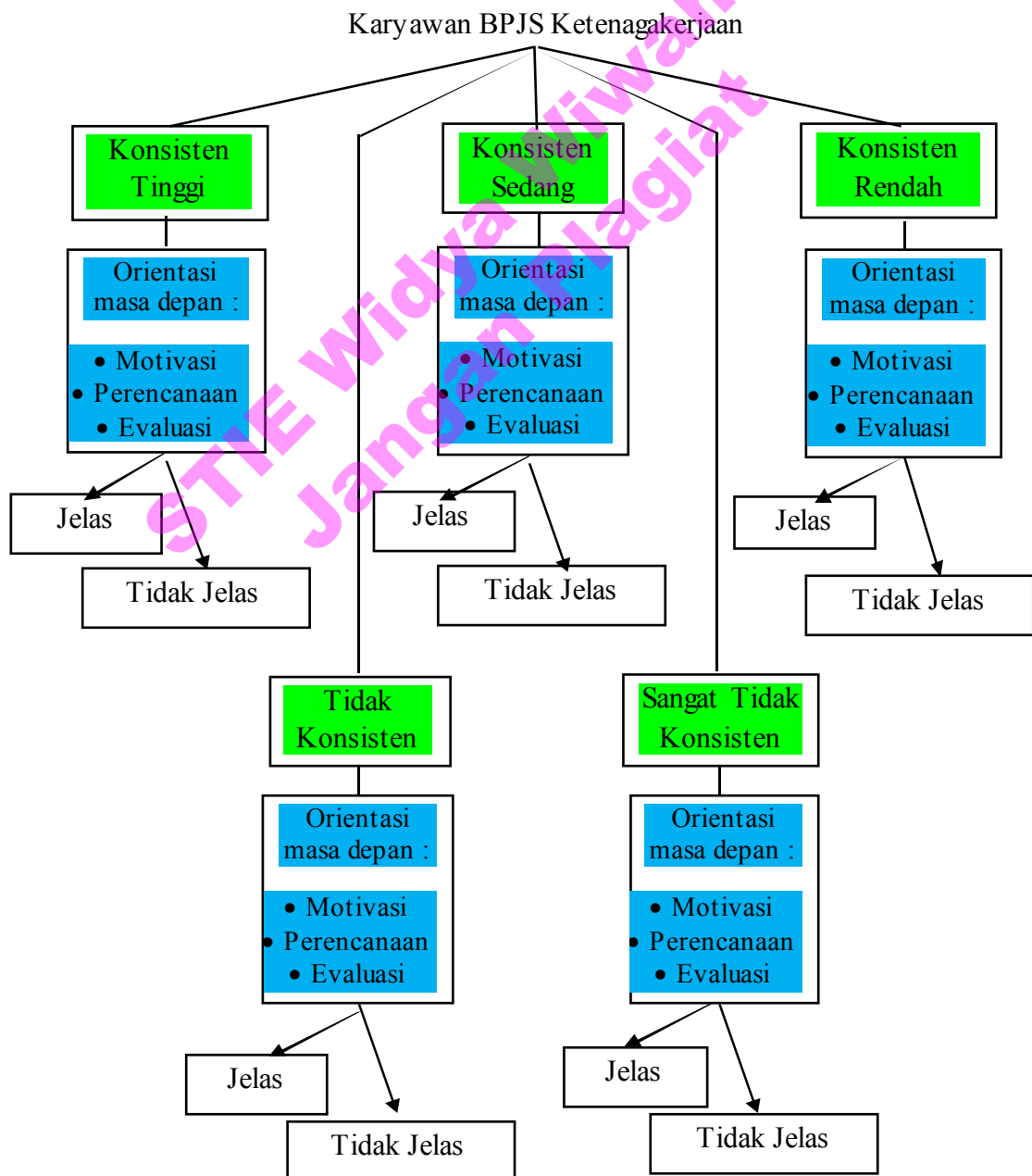
Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000).

Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

### 2.3 Kerangka Berfikir

Secara ringkas, kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan melalui bagan sebagai berikut :



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Pengukuran ini merupakan Pengukuran kuantitatif, data kuantitatif bekerja dengan angka yang berupa data bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi) yang dianalisis menggunakan data statistika. Metode kuantitatif ini menggunakan statistik sebagai alat analisis data, sehingga analisis kuantitatif dinamakan juga analisis statistika karena menggunakan statistik sebagai alat bantu untuk menganalisis data (Sugiyono, 2006).

#### **3.2 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam pengukuran ini adalah dengan menggunakan pendekatan deduktif. Pendekatan deduktif dilakukan dengan melalui studi kepustakaan, dimana pengukur berusaha untuk memperoleh informasi mengenai masalah yang akan diteliti serta menentukan alat ukur yang sesuai dan dapat digunakan dalam pengukuran kemudian disesuaikan pada kondisi yang ada dilapangan.

#### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel pengukuran adalah objek pengukuran atau apa yang menjadi titik perhatian suatu pengukuran. Dalam pengukuran ini menggunakan satu variabel yaitu Orientasi masa depan di bidang pekerjaan yang dilihat pada karyawan dalam menghadapi masa pensiun.

### **3.4 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Orientasi Masa Depan**

#### **3.4.1 Definisi Konseptual**

Orientasi Masa depan adalah kemampuan manusia untuk mengantisipasi kejadian di masa depan, untuk memberi makna pribadi dan untuk mengoperasikan mental mereka sebagai dasar orientasi masa depan (Nurmi, 1989).

#### **3.4.2 Definisi Operasional**

a. Motivasi.

Motivasi merupakan kuat atau lemahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan yang memasuki masa persiapan purna karya yang terukur dari minat terhadap suatu pekerjaan, eksplorasi mengenai suatu pekerjaan dan kegiatan, penetapan tujuan pekerjaan yang ingin dilakukan setelah pensiun dan komitmen terhadap tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan.

b. Perencanaan.

Perencanaan merupakan keterarahan atau ketidakterarahan rancangan rencana dan realisasi dari minat-minat yang terukur dari pengetahuan mengenai pekerjaan. Penyusunan rencana dan strategi dalam mencapai suatu pekerjaan dan realisasi dari rencana-rencana yang telah disuse untuk mencapai tujuan.

c. Evaluasi.

Evaluasi merupakan tepat atau tidak tepatnya tentang evaluasi yang terukur dari ada atau tidak adanya self regulas (self regulasi adalah proses dimana seseorang dapat mengatur pencapaian dan aksi mereka sendiri, menentukan target untuk mereka, mengevaluasi kesuksesan mereka saat mencapai target dan memberikan penghargaan pada diri karena telah mencapai target) untuk mengawasi dan

mengevaluasi tindakan realisasi dari rencana dan strategi, optimis akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, casual attribution yang dianggap dapat mempengaruhi terwujudnya tujuan dan aspek positif maupun negative yang terlibat dalam evaluasi.

### **3.5 Populasi dan Teknik Sampling**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh pengukur untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Populasi dalam pengukuran ini adalah karyawan BPJS Ketenagakejaan kantor Cabang Madiun.

Untuk memperoleh sample dalam pengukuran ini digunakan teknik pengambilan sample adalah total sampling. Dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Diharapkan memberikan gambaran mengenai populasi yang diukur. Dalam pengukuran ini, sample yang digunakan adalah karyawan baru dan karyawan lama, yang artinya semua karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan dengan jumlah sebanyak 28 karyawan. Karakteristik sampelnya sebagai berikut:

- Karyawan Baru adalah Karyawan yang di rekrut ketika masa transformasi BPJS Ketenagakerjaan.
- Karyawan Lama adalah Karyawan yang sudah bekerja di BPJS Ketenagakerjaan sebelum masa tranformasi BPJS Ketenagakerjaan (masa PT Jamsostek Persero)

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

#### ➤ Metode Kuesioner

Pengukuran ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Metode kuesioner merupakan salah satu mekanisme pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara jelas apa yang di munculkan dan bagaimana mengukur variabel yang diminati. Tipe kuesioner yang digunakan dalam pengukuran ini adalah tipe pertanyaan tertutup dengan meminta respon membuat pilihan di antara satu set alternatif tertentu yang telah ditetapkan oleh pengukur. Artinya, sejumlah kategori respon telah disusun oleh pengukur dan responden hanya memilih salah satu diantara sejumlah kategori respon tersebut (Ulber Silalahi, 2009). Kuesioner merupakan data yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk mendapatkan data-data mengenai gambaran dimensi-dimensi dari Orientasi Masa Depan di Bidang Pekerjaan pada karyawan yang memasuki masa persiapan pensiun.

Data yang didapat berupa data ordinal dengan menggunakan format skala likert. Skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada suatu tingkatan yang diurutkan dari jenjang tertinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Teknik penyusunan skala menggunakan skala likert dimana skala ini digunakan terutama dalam mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal (Ulber Silalahi, 2009).

Skala likert, yang dimodifikasi menjadi empat alternative jawaban, hal tersebut dilakukan dengan alasan :

- Dengan disediakannya jawaban ditengah, akan menimbulkan kecenderungan untuk menjawab di tengah, selain itu juga menunjukkan keragu-raguan atau netral.



- Maksud jawaban dengan empat tingkat kategori, untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah tidak sesuai atau sesuai, sehingga dapat mengurangi data yang hilang atau miss.

Nilai total yang diperoleh dalam kuesioner tersebut menunjukkan bagaimana gambaran mengenai orientasi masa depan karyawan menjelang pensiun. Semakin besar nilai yang diperoleh berarti semakin jelas pula orientasi masa depan dibidang pekerjaan karyawan tersebut, demikian juga sebaliknya jika semakin rendah nilai yang diperoleh maka menunjukkan semakin tidak jelas pula gambaran orientasi masa depan dibidang pekerjaan setelah pensiun pada karyawan tersebut.

#### ➤ **Penyusunan Alat Ukur**

Dalam kuesioner ini, pengukur ingin mendapatkan gambaran orientasi masa depan di bidang pekerjaan pada karyawan setelah karyawan tersebut pensiun, dan pengukur juga ingin melihat bagaimana gambaran konsistensi karyawan tersebut dalam menetapkan motivasi, perencanaan dan evaluasinya dalam merealisasikan keinginannya untuk tetap bekerja secara Non formal setelah karyawan tersebut pensiun. Secara keseluruhan terdapat 99 item pernyataan pada kuesioner tersebut yang di bagi menjadi 2, yang pertama terdiri dari 59 item untuk melihat gambaran orientasi masa depan dibidang pekerjaan pada karyawan, dan yang kedua terdiri dari 60 item untuk melihat gambaran konsistensi karyawan tersebut yang di bagi menjadi 3 bagian, bagian awal terdiri dari 20 item, bagian tengah terdiri dari 20 item (menjadi satu bagian dari 59 item orientasi masa depan) dan bagian akhir terdiri dari 20 item. Dari setiap bagian dilihat respon yang diberikan oleh karyawan tersebut, jika dari ketiga bagian tersebut respon karyawan tersebut sama maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut konsisten,

namun jika hanya dua yang sama atau tidak ada yang sama sama sekali maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak konsisten. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel kisi-kisi alat ukur sebagai berikut.

Kriteria penilaian pengukuran ini hanya berlaku pada 59 item saja, yaitu pada item orientasi masa depan di bidang pekerjaan, yaitu dari item nomor 21 sampai dengan item nomor 79. Kriteria penilaian skala pada alat ukur ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1 Kriteria Positif dan Negatif Alat Ukur**

Item Positif		Item Negatif	
Keterangan	Skor	Keterangan	Skor
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

### Kisi-Kisi Alat Ukur

Terdapat tiga dimensi orientasi masa depan yang akan diukur berdasarkan definisi operasional:

**Tabel 3.2 Kisi-Kisi Alat Ukur**

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator
Motivation	Extention	Memiliki minat terhadap pekerjaan
		Memiliki penilaian tertentu terhadap pekerjaan
		Berusaha mencari informasi terhadap pekerjaan yang diinginkan
		Menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil
		Berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan

		yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan
Planning	knowledge	Mengetahui hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan
		Mengetahui bagaimana gambaran aktivitas pekerjaan yang diinginkan
	Plan	Menyusun perencanaan yang konkret
		Menyiapkan alternative perencanaan
		Menentukan cara yang efisien dan efektif
Realization	Merealisasikan rencana yang telah disusun	
Evaluation	Internality	Keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan dimasa depan
	Probability	Memungkinkan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan
	Emotion	Perasaan senang, sedih, optimis dan pesimis

No item Pada Kuesioner untuk melihat gambaran Orientasi Masa Depan Di Bidang Pekerjaan

**Tabel 3.3 Penyebaran no Item**

Dimensi	Sub-Dimensi	No Item
Motivation	Interest	(-) 21,22, 23, 24, 25
		(+) 26, 27, 28, 29, 30
	Eksplor	(-) 31, 32
		(+) 33, 34
	Goal	(-) 35
		(+) 36, 37
	Commitment	(-) 38
		(+) 39, 40
Planning	Knowledge	(-) 41, 42, 43, 44
		(+) 45, 46, 47, 48, 49
	Plan	(-) 50, 51, 52

		(+) 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59
	Realisation	(-) 60, 61
		(+) 62, 63
Evaluation	Internality	(-) 64, 65
		(+) 66, 67
	Probability	(-) 68, 69, 70
		(+) 71, 72, 73
	Emotion	(-) 74, 75, 76
		(+) 77, 78, 79

- (-) Pertanyaan bersifat negatif
- (+) pertanyaan bersifat positif

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

**Tabel 3.4 Kisi-kisi pengukuran Konsistensi**

No Item konsistensi pada alat ukur

Awal	Tengah	Akhir	Con
1	23	80	
2	30	81	
3	31	82	
4	34	83	
5	35	84	
6	36	85	
7	38	86	
8	39	87	
9	42	88	
10	49	89	
11	50	90	
12	57	91	
13	60	92	
14	62	93	
15	64	94	
16	66	95	
17	70	96	
18	73	97	
19	75	98	
20	79	99	
Jumlah			

Keterangan :

Dikatakan konsisten apabila responnya 12 keatas

K-E 1-8 = **Sangat Tidak Konsisten**

K-D 9-11 = Tidak Konsisten, tapi masih bisa diarahkan

K-C 12-14 = Konsisten rendah, cenderung bisa berubah

K-B 15-17 = Konsisten sedang, masih bisa optimal

K-A 18-20 = Konsisten tinggi, sangat konsisten

### 3.7 Pengujian Alat Ukur

#### Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan penilaian. Maksudnya adalah apakah alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur atau dinilai.

Jadi suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (Ulber Silalahi,2010).

Jenis validitas yang digunakan adalah *construct validity* yaitu tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana alat ukur mengungkap suatu trait atau konstruk teoritis yang hendak diukurnya.

Konsep validitas merujuk pada kualitas alat ukur. Alat ukur yang valid adalah alat ukur yang benar-benar dapat mengukur atribut psikologis yang akan diukur. Artinya validitas memiliki pengertian derajat ketepatan alat ukur dalam mengukur attribute psikologis yang diukur (Hasanudin Noor, M.Sc 2009). Dalam penelitian ini, atribut yang diukur adalah orientasi masa depan bidang pekerjaan yang diklasifikasikan berdasarkan data demografi responden

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Rank Spearman*. Uji statistik *Rank Spearman* digunakan untuk melihat korelasi antara skor total item, nilai korelasi ini harus bernilai signifikan berdasarkan urutan statistik. Apabila item dengan total item memiliki koefisiensi yang tinggi, maka dapat dikatakan item tersebut memiliki kadar validitas yang tinggi.

Dalam mengukur validitas, peneliti menggunakan program SPSS 16,0 *for windows* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Buka menu SPSS 16.0 statistik
2. Klik *type in* data kemudian masukan data mentah,
3. Pilih menu *Analyze* → *Correlate* → *Bivariate*, masukan data (nilai seluruh item)
4. Pilih rumus *Correlation Coefficients Spearman*
5. Klik *two-tailed* pada kolom *test of significance*
6. Kemudian klik OK

Parameter yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya koefisiensi atau penentu valid tidaknya item pernyataan menggunakan norma Guilford. Berikut ini merupakan kriteria validitas yang disarankan oleh Friendenberg Guilford, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Kriteria Guilford**

Nilai Validitas	Keterangan
0 - 0,20	Korelasi lemah, tidak dapat digunakan/dibuang
0,21-0,40	Korelasi rendah, direvisi
0,41-0,70	Korelasi sedang, dapat digunakan
0,71-0,90	Korelasi tinggi, dapat digunakan
0,91-1	Korelasi sangat tinggi, dapat digunakan

(Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Prof Sugiyono, 2006)

#### Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah derajat konsentrasi alat ukur atau tingkat kestabilan skor responden jika dilakukan pengukuran dengan alat ukur yang sama pada situasi yang berbeda (Hasanuddin Noor, M.Sc 2009). Tujuan dilakukan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang reliabel sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan berulang-ulang kepada responden yang sama ataupun berbeda dan menghasilkan hasil tes yang sama antara pengambilan data yang sebelumnya dengan yang kedua dan seterusnya.

Metode yang digunakan pada pengujian reliabilitas alat ukur ini adalah *Internal Consistency – Alpha Cronbach*. alasan digunakannya metode ini adalah karena pilihan jawaban yang terdapat pada alat ukur bersifat polikotomus, sehingga terdapat variasi jawaban yang dihasilkan oleh masing-masing responden.

Untuk mengukur tingkat reliabilitas alat ukur ini digunakan program SPSS 16.0 *for windows*. Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Buka menu SPSS 16.0 Statistic
2. Klik type in data kemudian masukan data mentah,
3. Pilih menu *Analyze*→*Scale*→*Reliability analysis*, masukan data (nilai total dimensi)
4. Pilih rumus koefisien *Alpha Cronbach*
5. Pilih menu statistic
6. Kemudian klik item dan *scale if item deleted*→*continue* →OK

Parameter untuk menentukan tinggi rendahnya koefisien reliabilitas alat ukur digunakan kriteria reliabilitas Brown Thompson, yaitu

- Jika Alpha Cronbach  $> 0.7$  maka alat ukur tersebut dianggap reliabel
- Jika Alpha Cronbach  $\leq 0.7$  maka alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel

#### ➤ Hasil dari Alat Ukur

##### **Validitas**

Untuk menguji validitas alat ukur digunakan konsep *construct validity*. Dengan menggunakan konsep tersebut maka dicari koefisien korelasi antara nilai tiap skor setiap item dengan skor total dimensinya. Tujuannya adalah untuk menentukan item yang valid dan tidak valid. Hasil perhitungan dalam bentuk koefisien korelasi kemudian dibandingkan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Kriteria Guilford dimana item dianggap valid jika nilai korelasi ( $R_s$ ) lebih dari 0,21. Berdasarkan perbandingan hasil pengolahan data dengan membandingkannya dengan Kriteria



Guilford, maka jumlah item yang valid hanya terdapat 18 item saja dari total 39 item yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### 3.6.1.1 Hasil dari Kuesioner Untuk Dimensi Motivasi

Kuesioner penelitian dimensi motivasi terdiri dari 20 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor dimensi motivasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel : 3.6. Hasil Perhitungan Validitas Dimensi Motivasi**

Item	$\alpha$	Nilai Batas	Kesimpulan
1	.665	0,21	Valid
2	.796	0,21	Valid
3	.767	0,21	Valid
4	.646	0,21	Valid
5	.641	0,21	Valid
6	.424	0,21	Valid
7	.710	0,21	Valid
8	.536	0,21	Valid
9	.498	0,21	Valid
10	.487	0,21	Valid
11	.414	0,21	Valid
12	.644	0,21	Valid
13	.025	0,21	Tidak Valid
14	.132	0,21	Tidak Valid
15	.683	0,21	Valid
16	.646	0,21	Valid
17	.104	0,21	Tidak Valid
18	.752	0,21	Valid
19	.582	0,21	Valid
20	.009	0,21	Tidak Valid

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 4 item pernyataan dalam dimensi motivasi memiliki nilai korelasi dibawah 0,21 sehingga dapat dikatakan bahwa 4 item tersebut dinyatakan “Tidak Valid” dalam mengukur orientasi masa depan

bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam menghadapi masa pensiun pada dimensi motivasi. Maka 4 item tersebut harus di buang dan tidak digunakan dalam perhitungan statistika SPSS 16.0 yang di gunakan peneliti.

### 3.6.1.2 Hasil dari Kuesioner Untuk Dimensi Perencanaan

Kuesioner penelitian dimensi perencanaan terdiri dari 23 item pernyataan yang diolah. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor dimensi perencanaan dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut :

**Tabel : 3.7 Hasil Perhitungan Validitas Dimensi Perencanaan**

Item	$\alpha$	Nilai Batas	Kesimpulan
1	.742	0,21	Valid
2	.661	0,21	Valid
3	.588	0,21	Valid
4	.666	0,21	Revisi
5	.868	0,21	Valid
6	.795	0,21	Valid
7	.796	0,21	Valid
8	.816	0,21	Valid
9	.835	0,21	Valid
10	.668	0,21	Valid
11	.644	0,21	Valid
12	.767	0,21	Valid
13	.741	0,21	Valid
14	.627	0,21	Valid
15	.603	0,21	Valid
16	.521	0,21	Valid
17	.594	0,21	Valid
18	.434	0,21	Valid
19	.617	0,21	Valid
20	<b>-0,258</b>	0,21	Tidak Valid
21	.685	0,21	Valid
22	.690	0,21	Valid
23	.463	0,21	Valid

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa hanya ada 1 item saja dalam dimensi perencanaan memiliki nilai korelasi dibawah 0,21 sehingga dapat dikatakan bahwa item tersebut dinyatakan “Tidak Valid” dalam mengukur orientasi masa depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam menghadapi masa pensiun pada dimensi perencanaan. Maka item tersebut harus di buang dan tidak digunakan dalam perhitungan statistika SPSS 16.0 yang di gunakan peneliti

### 3.6.1.3 Hasil dari Kuesioner Untuk Dimensi Evaluasi

Kuesioner penelitian dimensi evaluasi terdiri dari 16 item pernyataan yang diolah. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor dimensi evaluasi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut :

**Tabel : 3.8 Hasil Perhitungan Validitas Dimensi Evaluasi**

Item	$\alpha$	Nilai Batas	Kesimpulan
1	.504	0,21	Valid
2	.678	0,21	Valid
3	.693	0,21	Valid
4	.573	0,21	Valid
5	<b>-.062</b>	0,21	Tidak Valid
6	.631	0,21	Valid
7	<b>.059</b>	0,21	Tidak Valid
8	.480	0,21	Valid
9	.566	0,21	Valid
10	.622	0,21	Valid
11	.593	0,21	Valid
12	.751	0,21	Valid
13	.677	0,21	Valid
14	<b>-.089</b>	0,21	Tidak Valid
15	.558	0,21	Valid
16	.657	0,21	Valid

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 3 item pernyataan dalam dimensi evaluasi memiliki nilai korelasi dibawah 0,21 sehingga dapat dikatakan bahwa 3 item tersebut dinyatakan “Tidak Valid” dalam mengukur orientasi masa depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam menghadapi masa pensiun pada dimensi evaluasi. Maka 3 item tersebut harus di buang dan tidak digunakan dalam perhitungan statistika SPSS 16.0 yang di gunakan peneliti.

### Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas alat ukur orientasi masa depan bidang pekerjaan sebagai berikut :

**Tabel 3.9 Reliabilitas Alat Ukur**

Alat Ukur	$\alpha$	Nilai Batas	Kesimpulan
Dimensi Motivasi	0,942	0,7	Reliabel
Dimensi Perencanaan	0,910	0,7	Reliabel
Dimensi Evaluasi	0,817	0,7	Reliabel

Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh untuk masing-masing dimensi orientasi masa depan bidang pekerjaan lebih dari 0,7 serta statistic reliabilitasnya adalah 0.960 dari total 59 item. Berdasarkan kriteria yang di tetapkan oleh Brown Thompson, dapat dikatakan “Reliabel” apabila nilai koefisienya lebih dari 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel (pengukuran mampu memberikan hasil ukuran yang konsisten atau memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pengukuran kembali pada waktu yang berbeda).

### 3.8 Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu bertujuan untuk mengetahui status dan mendeskripsikan fenomena berdasarkan data yang telah terkumpul. Peneliti ingin melihat gambaran mengenai variabel orientasi masa depan. Adapun analisis deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian yaitu distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Setelah diperoleh data dari kuesioner, maka analisis data disusun dalam matrik data untuk kepentingan statistik data dengan menggunakan *Microsoft Office Excel 2013*.
2. Melakukan analisis distribusi frekuensi yang merupakan salah satu teknik penyajian data yang menunjukkan bagaimana subjek tersebar pada kategori atau skor yang dibuat atau ditetapkan. Distribusi frekuensi dapat membantu pembaca untuk melihat aspek-aspek data yang sulit dideteksi melalui skor mentah sebagaimana disusun dalam matrik data.
3. Distribusi frekuensi yang digunakan adalah distribusi frekuensi dikelompok (*grouped frequency distribution*) yang merupakan salah satu jenis penyajian distribusi frekuensi *unvariant* (analisis deskriptif mengenai satu variabel). Distribusi frekuensi kelompok ini adalah distribusi dimana nilai-nilai yang diperoleh dari alat ukur dikelompokkan ke dalam kategorisasi.

Adapun batas kategori untuk variabel orientasi masa depan yaitu dikategorisasi (jelas dan tidak jelas). Kategorisasi ini dilakukan dengan standar norma dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Tahap 1 : identifikasi nilai tertinggi yang diperoleh dari alat ukur dan nilai terendah yang diperoleh dari alat ukur.

- Tahap 2 : tentukan jumlah kategori yang diinginkan dan jadikan jumlah kategori tersebut sebagai pembagi untuk menentukan jumlah nilai atau nilai potensial dalam masing-masing kategori
- Tahap 3 : tentukan lebar kategori interval dengan menambahkan nilai tertinggi dengan nilai terendah kemudian dibagi dengan jumlah kategorisasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu dua kategorisasi.

$$\text{Rumus Interval} = \frac{x + y}{n}$$

keterangan :

x = Nilai tertinggi

y = Nilai terendah

n = Banyak kategori yang diukur (pembagian kategori)

- Tahap 4 : Selanjutnya, dilakukan prosentase dari frekuensi yang telah diperoleh, yaitu dengan menggunakan frekuensi dari tiap jawaban sehingga dapat diperoleh prosentase setiap alternatif jawaban setiap responden. Hal ini dilakukan dengan membagi jumlah frekuensi setiap jawaban pada responden dengan jumlah keseluruhan prosentase sebagai berikut :

$$\text{Prosentase} = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

F : Frekuensi dari jumlah responden yang menjawab

N : Ukuran keseluruhan responden

- Tahap 5 : Kemudian, hasil perhitungan tersebut akan di analisis secara deskriptif sesuai dengan kelompoknya sehingga secara umum akan menggambarkan bagaimana orientasi masa depan bidang pekerjaan pada karyawan dalam menghadapi masa pensiunnya nanti..

### **3.9 Prosedur Penelitian**

#### **Tahap Persiapan Penelitian**

1. Melakukan tinjauan kepustakaan dan memilih fenomena yang akan diambil
2. Melakukan studi pendahuluan
3. Merumuskan masalah
4. Penyusunan laporan usulan penelitian
5. Seminar usulan penelitian
6. Perbaikan hasil seminar penelitian
7. Penyusunan alat ukur

#### **Tahap pelaksanaan**

1. Melakukan Intake data dengan cara membagikan kuesioner (alat ukur) kepada sampel penelitian
2. Mengumpulkan kuesioner yang telah dibagikan.
3. Mengolah data dengan menghitung reliabilitas, validitas dan analisis item.

#### **Tahap Pengolahan Data**

1. Melakukan skoring dan tabulasi dari data – data yang terkumpulkan sehingga data tersebut dapat dianalisis dan digunakan.

2. Melakukan perhitungan statistika melalui uji statistik yang telah ditentukan

#### **Tahap Pembahasan**

1. Melakukan tabelisasi hasil pengolahan data
2. Menganalisa data yang diperoleh

#### **Tahap Akhir**

1. Menyusun hasil laporan penelitian.
2. Presentasi hasil penelitian
3. Mempertanggung jawabkan laporan penelitian dalam sidang ujian kesarjanaaan
4. Memperbaiki laporan penelitian berdasarkan masukan – masukan yang diperoleh dari sidang kesarjanaaan.

### **3.10 Tempat dan Jadwal Penelitian**

Penelitian dilakukan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Madiun Wilayah Jawa Timur, penelitian ini dilakukan dengan estimasi waktu selama 2 bulan yaitu dari bulan Desember 2017 sd Januari 2018 mengingat kantor Cabang Madiun memiliki 3 kantor Cabang Perintis dan 1 kantor cabang induk, sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk melakukan intake data kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data berdasarkan variabel yang diteliti yaitu Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam menghadapi masa pension. Penelitian ini dilakukan pada 28 Karyawan yang diambil secara total dari total populasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun Jawa Timur.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan satu kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Secara keseluruhan terdapat 99 item pernyataan pada kuesioner tersebut yang di bagi menjadi 2 bagian, yang pertama terdiri dari 59 item untuk melihat gambaran orientasi masa depan di bidang pekerjaan pada karyawan, dan yang kedua terdiri dari 60 item untuk melihat gambaran konsistensi karyawan tersebut yang di bagi menjadi 3 bagian, bagian awal terdiri dari 20 item, bagian tengah terdiri dari 20 item (menjadi bagian dari 59 item orientasi masa depan) dan bagian akhir terdiri dari 20 item. Dari setiap bagian di lihat respon yang diberikan oleh karyawan tersebut, jika dari ketiga bagian tersebut respon karyawan tersebut sama maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut konsisten, namun jika hanya dua yang sama atau tidak ada yang sama sama sekali maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak konsisten. Sedangkan 59 item di gunakan untuk melihat dan mendapatkan data mengenai gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan 4 alternatif pilihan di setiap pernyataan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S),

Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikut ini akan dipaparkan lebih lanjut data yang diperoleh dari penelitian.

#### 4.1. Gambaran Responden

Berdasarkan data yang didapat dari pengambilan data terhadap 28 Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun didapati beberapa data mengenai gambaran responden. Berikut tabel mengenai riwayat responden penelitian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, status karyawan, pendidikan dan status rekrutmen karyawan.

**Tabel 4.1 Gambaran Responden**

Data Demografi	Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase	Total	
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	75%	28	100%
	Perempuan	7	25%		
Usia	24	2	7.14%	28	100%
	25	5	17.86%		
	26	5	17.86%		
	27	7	25%		
	28	2	7.14%		
	29	2	7.14%		
	31	1	3.57%		
	37	2	7.14%		
	44	1	3.57%		
Status Perkawinan	Belum Menikah	18	64.29%	28	100%
	Menikah	10	35.71%		
Status Karyawan	Tetap	21	75%	28	100%
	Calon Karyawan	7	25%		
Pendidikan	D3	3	10.71%	28	100%
	S1	23	82.14%		
	S2	2	7.14%		
Status Rekrutmen	Jamsostek	5	17.86%	28	100%
	BPJS TK	23	82.14%		

Berdasarkan data yang didapat, jika berdasarkan jenis kelamin bahwa sampel yang paling dominan adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 75% atau

21 karyawan sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sebesar 25% atau 7 karyawan. Jika berdasarkan kelompok usia terdapat menjadi 10 kategori namun yang paling dominan adalah usia 27 tahun yaitu sebesar 25% atau sebanyak 7 karyawan dibandingkan dengan usia 24 tahun sebesar 7.14% atau sebanyak 2 karyawan, usia 25 tahun sebesar 17.86% atau sebanyak 5 karyawan, usia 26 tahun sebesar 17.86% atau sebanyak 5 karyawan, usia 28 tahun sebesar 7.14% atau sebanyak 2 karyawan, usia 29 tahun sebesar 7.14% atau sebanyak 2 karyawan, usia 31 tahun sebesar 3.57% atau sebanyak 1 karyawan, usia 37 tahun sebesar 7.14% atau sebanyak 2 karyawan, usia 44 tahun sebesar 3.57% atau sebanyak 1 karyawan serta usia 47 tahun sebesar 3.57% atau sebanyak 1 karyawan. Jika melihat dari status perkawinan maka dengan status karyawan belum menikah yang paling dominan yaitu sebesar 64.29% atau sebanyak 18 karyawan dibandingkan dengan karyawan yang sudah menikah yaitu sebesar 35.71% atau sebanyak 10 karyawan. Jika berdasarkan status karyawan tetap dan calon karyawan maka karyawan tetaplah yang paling dominan yaitu sebesar 75% atau sebanyak 21 karyawan dibandingkan dengan calon karyawan yaitu sebesar 25% atau sebanyak 7 karyawan. Jika melihat berdasarkan background pendidikan, terdapat 3 background pendidikan karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Madiun yaitu D3, S1 dan S2 namun yang paling dominan adalah background pendidikan S1 yaitu sebesar 82.14% yaitu sebanyak 23 karyawan dibandingkan dengan pendidikan D3 sebesar 10.71% yaitu sebanyak 3 karyawan dan S2 yaitu sebesar 7.14% atau sebanyak 2 karyawan. Berdasarkan dari status rekrutmen karyawan, maka karyawan dengan rekrutmen periode BPJS Ketenagakerjaanlah yang paling dominan yaitu sebesar 82.14% atau sebanyak 23 karyawan jika dibandingkan dengan karyawan rekrutmen periode Jamsostek yaitu sebesar 17.86% atau sebanyak 5 karyawan.

## 4.2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap jawaban yang diberikan responden mengenai Orientasi Masa Depan bidang pekerjaan yang diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu motivasi, perencanaan dan evaluasi. Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan dijabarkan secara prosentase, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### 4.2.1. Gambaran Hasil Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan

Tabel 4.2. Orientasi Masa Depan

Orientasi Masa Depan		Porsentase
Jelas	5	17.86%
Tidak Jelas	23	82.14%
$\Sigma$	28	100%

Berdasarkan data yang didapat dari 28 karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, melalui proses analisa data dengan menggunakan menggunakan program statistic SPSS 16.0 dengan melihat ketiga dimensi dari orientasi masa depan sehingga didapatkan 2 kategorisasi orientasi masa depan, yaitu orientasi masa depan yang Jelas dan orientasi masa depan yang Tidak Jelas, dari 2 kategori tersebut maka didapati bahwa Gambaran Orientasi Masa Depan Tidak Jelas yang paling dominan yaitu sebesar 82.14% atau sebanyak 23 karyawan dibandingkan dengan gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan yang Jelas yaitu sebesar 17.86% atau sebanyak 5 karyawan.

### 4.2.2. Gambaran Hasil Konsistensi dan Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan

Tabel 4.3. Konsistensi dan Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan

Konsistensi	OMD	Frekuensi	%	Total	%
Konsisten Tinggi	Jelas	1	12.5%	8	28.57%
	Tidak Jelas	7	87.5%		
Konsisten Sedang	Jelas	0	0%	3	10.71%
	Tidak Jelas	3	100%		

Konsisten Rendah	Jelas	3	50%	6	21.43%
	Tidak Jelas	3	50%		
Tidak Konsisten	Jelas	0	0%	4	14.26 %
	Tidak Jelas	4	100%		
Sangat Tidak Konsisten	Jelas	1	14.29%	7	25%
	Tidak Jelas	6	85.71%		

Berdasarkan data yang diperoleh dari 28 Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, didapati data bahwa pada kategorisasi **Konsisten Tinggi** sebesar 28.57% atau sebanyak 8 karyawan, dari 8 karyawan tersebut dapat dilihat gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaannya, sebesar 12.5% atau 1 karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Jelas** sedangkan 87.5% atau sebanyak 7 karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Tidak Jelas**. Pada kategorisasi **Konsisten Sedang** yaitu sebesar 10.71% atau sebanyak 3 karyawan, dari 3 karyawan tersebut dapat dilihat gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaannya, sebesar 0% atau tidak ada karyawan satu pun yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Jelas**, sedangkan 100% atau 3 karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Tidak Jelas**. Pada kategorisasi **Konsisten Rendah** yaitu sebesar 21.43% atau sebanyak 6 karyawan, dari 6 karyawan tersebut dapat dilihat gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaannya, sebesar 50% atau 3 karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Jelas**, sedangkan 50% atau 3 karyawan lainnya memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Tidak Jelas**. Pada kategorisasi **Tidak Konsisten** yaitu sebesar 14.26% atau sebanyak 4 karyawan, dari 4 karyawan tersebut dapat dilihat gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaannya, sebesar 0% atau tidak ada karyawan satu pun yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Jelas**, sedangkan 100% atau 4 karyawan

yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Tidak Jelas**. Dan yang terakhir yaitu pada kategorisasi **Sangat Tidak Konsisten** yaitu sebesar 25% atau sebanyak 7 karyawan, dari 7 karyawan tersebut dapat dilihat gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaannya, sebesar 14.29% atau 1 karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Jelas**, sedangkan 85.71% atau 6 karyawan lainnya memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang **Tidak Jelas**

#### 4.2.3. Gambaran Hasil Orientasi Masa Depan Tidak Jelas

**Tabel 4.4. Orientasi Masa Depan Tidak Jelas**

OMD Tidak Jelas						Keterangan
Variasi	Motivasi	Perencanaan	Evaluasi	F	%	
1	X	X	X	20	86.95%	OMD Tidak Jelas yang tidak sesuai dengan konsep Nurmi
2	√	X	X	2	8.70%	
3	X	√	√	1	4.35%	
$\Sigma$				23	100%	

Berdasarkan data yang didapat dari 23 karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan yang Tidak Jelas, terdapat 3 variasi Orientasi Masa Depan Yang Tidak Jelas, yaitu sebagai berikut : pertama baik motivasi, perencanaan dan evaluasi ketiganya terkategori tidak jelas yaitu sebesar 86.95% atau sebanyak 20 karyawan. Kedua, motivasi jelas namun perencanaan dan evaluasi tidak jelas yaitu sebesar 8.70% atau sebanyak 2 karyawan serta Ketiga, motivasi tidak jelas namun perencanaan dan evaluasi jelas yaitu sebesar 4.35% atau sebanyak 1 karyawan.

### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.3.1. Pembahasan Gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan

Setelah dilakukan pengambilan data melalui kuesioner yang disebar kepada 28 Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun Jawa Timur dan dilakukan pengolahan data dengan metode statistik maka diperoleh hasil secara keseluruhan yang menyatakan bahwa 17.86% karyawan memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun yang jelas, sedangkan 82.14% lainnya adalah karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun yang tidak jelas (**Tabel 4.2**). Jika mengacu pada konsep dari Nurmi (1989,1991), Orientasi Masa Depan adalah variabel yang memiliki dimensi proses, dimana ketika harapan di masa depan (Orientasi Masa Depan) seseorang dapat dikatakan jelas apabila ketiga dimensi di dalamnya memiliki nilai yang tinggi (jelas), dan jika salah satu dari ketiga dimensi tersebut atau ketiga dimensi tersebut memiliki nilai rendah maka secara teori orientasi masa depan Nurmi (1989, 1991) individu tersebut dinyatakan tidak jelas misal motivasi jelas tetapi perencanaan dan evaluasi tidak jelas, motivasi dan perencanaan jelas tetapi evaluasi tidak jelas, serta motivasi, perencanaan dan evaluasi ketiganya tidak jelas.

Berdasarkan data yang didapat, ada beberapa hal yang menyebabkan orientasi masa depan karyawan menjadi tidak jelas, diantaranya karena masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki minat yang tidak jelas yaitu masih dominannya karyawan yang tidak mau mencari informasi mengenai minat yang diinginkannya di masa yang akan datang, masih terdapatnya karyawan yang belum menetapkan tujuan (komitmen) terhadap salah 1 jenis pekerjaan yang akan dijalannya di masa yang akan datang, serta terdapat beberapa karyawan yang tidak jelas dalam perencanaannya terutama dalam hal

pengetahuan mengenai informasi-informasi terkait dengan bidang pekerjaan yang diinginkan dalam penyusunan perencanaan guna untuk merealisasikan keinginannya untuk dapat bekerja di bidang pekerjaan yang diinginkannya setelah karyawan tersebut pensiun, serta terdapat pula beberapa karyawan yang tidak jelas dalam tahap evaluasinya terutama dalam melakukan pengawasan dan penilaian terhadap perilakunya apakah perilakunya sudah sesuai atau tidak dengan perencanaan yang telah disusun, beberapa karyawan yang masih memiliki keyakinan diri yang rendah terhadap perilaku dan usaha yang dilakukan apakah telah sesuai atau tidak dengan pemilihan bidang pekerjaan yang diinginkan, serta terdapat beberapa karyawan yang memiliki evaluasi diri yang rendah dalam melihat faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi dirinya dalam penetapan minat di masa yang akan datang.

Pada pengolahan data, didapatkan data bahwa terdapat 3 variasi yang menyebabkan orientasi masa depan bidang pekerjaan pada karyawan menjadi tidak jelas (**Tabel 4.4**). Dari ke 3 variasi tersebut, 2 orientasi masa depan bidang pekerjaan tidak jelas merupakan variasi yang sesuai dengan konsep Nurmi (1989, 1991) dan 1 variasi lainnya merupakan variasi orientasi masa depan bidang pekerjaan tidak jelas yang tidak dari konsep Nurmi (1989, 1991) (**Lampiran A, Tabel A.1 dan Tabel A.2**).

*Pada variasi pertama*, baik motivasi, perencanaan, serta evaluasi ketiganya tidak jelas yaitu sebesar 86.95% atau sebanyak 20 karyawan (**Tabel 4.4**). Kondisi ini sesuai dengan konsep Nurmi (1989, 1991) yaitu individu yang memiliki motivasi yang lemah, perencanaan yang tidak terarah dan evaluasi yang tidak tepat, yang artinya individu tersebut tidak memiliki minat yang jelas dimasa yang akan datang sehingga



tidak dapat melakukan perencanaan dan evaluasi terhadap dirinya karena kurangnya pengetahuan yang dimilikinya.

Kondisi tersebut terjadi pada 86.95% karyawan yang didiklasifikasikan pada lima (5) klasifikasi konsistensi. Jika dilihat secara mendalam berdasarkan klasifikasi konsistensi, maka klasifikasi konsisten tinggilah yang paling dominan jumlah karyawan yang gambaran OMD bidang pekerjaannya tidak jelas pada ketiga dimensi yaitu sebanyak 7 karyawan jika dibandingkan dengan dengan klasifikasi konsisten sedang sebanyak 1 karyawan, konsisten rendah sebanyak 3 karyawan, tidak konsisten sebanyak 4 karyawan serta sangat tidak konsisten sebanyak 5 karyawan (**Lampiran A, Tabel A.1, Poin 1**).

Pada umumnya kondisi yang terjadi pada 86.95% karyawan karena pada tahap motivasi dari awal karyawan tersebut memiliki minat yang lemah bahkan ada yang tidak memiliki minat terhadap bidang pekerjaan yang akan dijalannya di masa yang akan datang, pada akhirnya karyawan tersebut tidak melakukan pencarian informasi-informasi mengenai dunia pekerjaan yang akan dijalannya setelah karyawan tersebut pensiun, pada tahap perencanaan karena karyawan tersebut tidak memiliki minat terhadap suatu bidang pekerjaan yang akan dijalannya dimasa yang akan datang sehingga membuat dirinya tidak mempunyai pengetahuan tentang hal-hal apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaannya yang pada akhirnya membuat dirinya tidak tahu bagaimana menyusun suatu perencanaan untuk mencapai minatnya atau mendapati pekerjaan dimasa yang akan datang, pada tahap evaluasi karyawan tersebut tidak melakukan evaluasi terhadap dirinya karena dari awal tidak memiliki minat terhadap

suatu bidang pekerjaan dan tidak menyusun perencanaan untuk merealisasikan minatnya (**Lampiran A, Tabel A.1**).

*Pada variasi kedua*, motivasi jelas namun perencanaan dan evaluasi tidak jelas yaitu sebesar 8.70% atau sebanyak 2 karyawan (**Tabel 4.4**). Kondisi ini sesuai dengan konsep Nurmi (1989, 1991) yaitu individu yang memiliki motivasi yang kuat, perencanaan tidak terarah dan evaluasi yang tidak tepat, artinya individu tersebut sudah memiliki minat yang kuat dan mampu menetapkan tujuan yang jelas akan tetapi individu tersebut tidak mampu dan tidak mempunyai pengetahuan dalam penyusunan perencanaan guna untuk merealisasikan minatnya dimasa yang akan datang serta tidak mampu mengevaluasi perilakunya dan tidak mampu melihat kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dimasa yang akan datang dalam merealisasikan minatnya.

Kondisi tersebut terjadi pada 8.70% karyawan yang didiklasifikasikan pada lima (5) klasifikasi konsistensi. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa hanya pada klasifikasi konsisten sedanglah yang jumlah karyawannya memiliki motivasi kuat perencanaan tidak terarah dan evaluasi yang tidak tepat yaitu sebanyak 2 karyawan (**Lampiran A, Tabel A.1, Poin 2**). Pada umumnya kondisi tersebut terjadi karena pada tahap motivasi karyawan tersebut sudah memiliki minat yang kuat terhadap bidang pekerjaan yang akan dijalannya setelah mereka pensiun, karyawan tersebut juga berusaha mencari informasi mengenai bidang pekerjaan yang akan dijalannya dengan cara mencari informasi melalui internet, pada akhirnya karyawan tersebut membuat keputusan untuk menetapkan tujuan atau komitmen terhadap jenis pekerjaan yang akan dijalannya setelah mereka pensiun, pada tahap perencanaannya karyawan tersebut tidak

memiliki pengetahuan bagaimana cara menyusun perencanaan yang baik untuk merealisasikan minatnya, pada tahap evaluasi karyawan tersebut tidak melakukan pengawasan terhadap perilakunya apakah perilakunya sudah sesuai atau tidak dengan yang diharapkan karena karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan yang banyak mengenai informasi-informasi terhadap bidang pekerjaan yang diinginkannya setelah mereka pensiun (**Lampiran A, Tabel A.1**).

Serta *Pada variasi ketiga*, motivasi tidak jelas namun perencanaan dan evaluasi jelas yaitu sebesar 4.35% atau sebanyak 1 karyawan (**Tabel 4.4**). Kondisi ini tidak sesuai dengan konsep Nurmi (1989, 1991) yaitu individu yang memiliki motivasi yang lemah, perencanaan yang terarah dan evaluasi yang tepat, yang artinya individu tersebut memiliki minat yang jelas terhadap jenis pekerjaan yang akan dijalannya setelah individu tersebut pensiun akan tetapi memiliki perencanaan yang terarah dan evaluasi yang tepat terhadap jenis pekerjaan yang akan dijalani setelah pensiun. Berdasarkan konsep Nurmi (1989, 1991), jika motivasi sudah tidak jelas maka secara otomatis aspek perencanaan dan evaluasi juga menjadi tidak jelas, tetapi tidak pada kondisi variasi ketiga ini, dimana pada aspek motivasi karyawan tersebut memiliki motivasi yang lemah (tidak jelas) tetapi pada aspek perencanaan karyawan tersebut memiliki perencanaan yang terarah (jelas) dan pada aspek evaluasi karyawan tersebut memiliki evaluasi yang tepat (jelas).

Pada umumnya kondisi tersebut terjadi karena pada tahap motivasi karyawan tersebut memiliki minat yang lemah terhadap bidang pekerjaan yang akan dijalannya setelah pensiun, masih enggan memikirkan pekerjaan yang akan dijalannya setelah karyawan tersebut pensiun, karyawan tersebut juga tidak berusaha mencari informasi

mengenai bidang pekerjaan yang akan dijalannya, akan tetapi pada kondisi variasi ketiga ini, karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang baik tentang tahap-tahap menyusun perencanaan agar rencana yang telah ditetapkan dapat terealisasi, serta pada aspek evaluasi karyawan tersebut melakukan evaluasi yang tepat mengenai bagaimana melakukan pengawasan terhadap perilaku, melakukan penilaian terhadap perilakunya apakah sesuai atau melenceng dari perencanaan serta tidak memiliki perasaan percaya diri terhadap usaha yang dilakukan untuk mencapai keinginan yang telah ditetapkannya setelah karyawan tersebut pensiun. (**Lampiran A, Tabel A.1**).

#### **4.3.2. Pembahasan Mengenai Gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Karyawan Berdasarkan Data Responden / Data Demografi**

Pada poin pembahasan ini, akan dipaparkan pembahasan data mengenai jelas dan tidak jelasnya orientasi masa depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun setelah pensiun berdasarkan data responden yang mencakup jenis kelamin, usia, status perkawinan, status karyawan, pendidikan dan status rekrutmen karyawan.

Pertama yaitu jenis kelamin, berdasarkan data dari 28 karyawan, didapatkan data bahwa untuk gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun yang jelas lebih dominan pada karyawan berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebesar 23.81% atau sebanyak 5 karyawan jika di bandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 0% yang artinya tidak ada 1 pun karyawan yang berjenis kelamin perempuan memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun yang jelas (**Lampiran B, Tabel B.1**). Mengacu pada konsep Nurmi (1989), menyatakan bahwa jenis kelamin yang lebih matang seharusnya laki-laki dibandingkan perempuan,

karena laki-laki masa depannya lebih berorientasi pada bidang pekerjaan sedangkan perempuan lebih berorientasi pada kehidupan berkeluarga, hal ini dapat terjadi karena karyawan laki-laki jauh lebih kuat dalam menetapkan minatnya terhadap jenis pekerjaan yang akan dijalannya setelah dia pensiun, berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan, memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan memiliki pengetahuan bagaimana gambaran aktivitas pekerjaan yang diinginkan, mampu menyusun perencanaan yang konkret, menyiapkan alternatif perencanaan, menentukan cara yang efisien dan efektif, memiliki pengetahuan untuk merealisasikan rencana yang telah disusun, memiliki keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan (jenis pekerjaan) dimasa mendatang. Melihat kemungkinan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan serta memiliki perasaan senang, sedih, optimis dan pesimis terhadap jenis pekerjaan yang telah ditetapkan.

Kedua yaitu usia, berdasarkan data dari 28 karyawan terdapat 10 variasi penyebaran kelompok usia mulai dari usia 24 sd 49 tahun, didapati data bahwa dari 5 karyawan yang memiliki orientasi masa depan bidang pekerjaan jelas yaitu karyawan dengan kelompok usia 26 tahun yaitu sebesar 20% atau sebanyak 1 karyawan, kelompok usia 28 tahun sebesar 100% atau sebanyak 2 karyawan, kelompok usia 29 tahun sebesar 50% atau sebanyak 1 karyawan serta kelompok usia 37 tahun sebanyak 50% atau sebanyak 1 karyawan (**Lampiran B, Tabel B.1**). Jika melihat dari konsep Nurmi (1989, 1991) bahwa semakin usia bertambah maka semakin bertambah pula minat dan ketertarikannya terhadap dunia masa depannya yang dalam hal ini adalah bidang pekerjaan. Berdasarkan rentang usia dari 24 tahun sampai usia 49 tahun, maka

karyawan yang usianya 49 tahun yang paling matang dalam menetapkan jenis pekerjaan yang akan dijalannya setelah pensiun, serta memiliki pengetahuan luas, pembuatan perencanaan untuk merealisasikan minatnya, melakukan pengawasan dan penilaian terhadap perilakunya apakah telah sesuai atau tidak dengan rencana yang telah disusunya. Kondisi tersebut tidak sesuai dengan data yang didapat bahwa karyawan dengan kelompok usia 49 tahun memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang tidak jelas hal ini disebabkan karena karyawan tersebut tidak memiliki minat terhadap pekerjaan setelah pensiun, sehingga tidak berusaha mencari informasi terhadap pekerjaan yang diinginkan, tidak mengetahui hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan, tidak menyusun perencanaan yang konkret, seta karyawan tersebut tidak membuat langkah-langkah untuk melakukan evaluasi terhadap dirinya dalam mempersiapkan masa pensiunnya mendatang.

Pada data demografi yang ketiga yaitu status perkawinan, berdasarkan data dari 28 karyawan terdapat 18 karyawan dengan status belum menikah dan 10 karyawan dengan status sudah menikah, dari 28 karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun yang jelas lebih dominan pada karyawan dengan status sudah menikah yaitu sebesar 30% atau sebanyak 3 karyawan sedangkan karyawan yang belum menikah yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas sebesar 11.11% atau sebanyak 2 karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang tidak jelas lebih dominan pada karyawan belum menikah yaitu 88.89% atau sebanyak 16 karyawan sedangkan karyawan dengan status sudah menikah sebesar 70% atau sebanyak 7 karyawan (**Lampiran B, Tabel B.1**). Hal tersebut dapat terjadi pada karyawan yang

sudah menikah yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas karena dengan status perkawinannya maka karyawan tersebut semakin kuat dalam menetapkan minat atau jenis pekerjaan yang akan dijalannya setelah pensiun, sudah mampu memikirkan perencanaan-perencanaan yang akan dilakukan untuk merealisasikan apa yang menjadi keinginannya di masa mendatang, serta mampu mengevaluasi perencanaan yang telah ditetapkan dengan melihat faktor-faktor yang menghambat atau yang mendukungnya untuk merealisasikan apa yang menjadi keinginannya dimasa mendatang.

Pada data responden berikutnya yaitu status pendidikan, didapati data bahwa karyawan terdapat 3 kelompok status pendidikan karyawan BPJS ketenagakerjaan kantor cabang Madiun yaitu tingkat D3, S1 dan S2. Dari ketiga kelompok tersebut didapati data bahwa tingkat pendidikan S2 yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas paling besar yaitu sebesar 50% jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebesar 33.33% dan S1 sebesar 13.04% (**Lampiran B, Tabel B.1**). Hal tersebut sesuai dengan konsep yang dikemukakan Nurmi (1989, 1991) yang menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan S2 memiliki minat terhadap pekerjaan di masa pensiun, memiliki penilaian yang positif terhadap pekerjaan yang diinginkan, berusaha mencari informasi terhadap pekerjaan yang diinginkan, berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan, memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam mewujudkan pekerjaan, memiliki kemampuan menyusun perencanaan yang konkret, mampu merealisasikan rencana yang

telah disusun, memiliki keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan dimasa depan, serta memiliki kemampuan untuk melihat kemungkinan-kemungkinan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Yang terakhir yaitu status rekrutmen, berdasarkan data yang diperoleh dari 28 karyawan, terdapat 2 kelompok status rekrutmen karyawan yaitu rekrutmen periode jamsostek dan periode transformasi yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Dari 28 karyawan hanya 5 karyawan saja yang memiliki gambaran Orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas namun yang paling banyak yaitu karyawan dengan rekrutmen periode BPJS ketenagakerjaan yaitu sebanyak 4 karyawan, artinya bahwa karyawan tersebut memiliki minat yang terarah terhadap pekerjaan di masa pensiun, memiliki penilaian yang positif terhadap pekerjaan yang diinginkan, berusaha mencari informasi terhadap pekerjaan yang diinginkan, berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan, memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam mewujudkan pekerjaan, memiliki kemampuan menyusun perencanaan yang konkret, mampu merealisasikan rencana yang telah disusun, memiliki keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan dimasa depan, serta memiliki kemampuan untuk melihat kemungkinan-kemungkinan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

#### **4.3.3. Pembahasan Mengenai Gambaran Setiap Dimensi Orientasi Masa Depan**

Dari pengolahan data terhadap 28 karyawan, didapatkan data bahwa pada dimensi motivasi, karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan jelas dan memiliki motivasi yang kuat yaitu sebesar 25% atau sebanyak 7 karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan tidak jelas dan memiliki motivasi yang



lemah yaitu sebesar 75% atau sebanyak 21 karyawan, untuk dimensi perencanaan karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan jelas dan memiliki perencanaan yang terarah yaitu sebesar 21.43% atau sebanyak 6 karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan tidak jelas dan memiliki perencanaan yang tidak terarah yaitu sebesar 78.57% atau sebanyak 22 karyawan, serta untuk dimensi evaluasi, karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan jelas dan memiliki evaluasi yang tepat yaitu sebesar 21.43% atau sebanyak 6 karyawan, sedangkan Karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan tidak jelas dan memiliki evaluasi yang tidak tepat yaitu sebesar 78.57% atau sebanyak 22 karyawan **(Lampiran B, Tabel B.2).**

Berdasarkan pengolahan data tersebut maka dapat dikatakan bahwa gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun tergolong pada karyawan yang memiliki motivasi yang lemah, perencanaan yang tidak terarah dan evaluasi yang tidak tepat **(Lampiran B, Tabel B.2).** Kondisi tersebut terjadi karena pada ketiga aspek orientasi masa depan (motivasi, perencanaan dan evaluasi) yang paling dominan adalah orientasi masa depan yang tidak jelas yaitu aspek perencanaan dan evaluasi yang sama-sama sebesar 78.57% atau sebanyak 22 karyawan **(Lampiran B, Tabel B.2).** Pada aspek motivasi tidak jelas, mereka belum mampu menentukan minat mereka dengan baik dan belum mampu mencari tahu informasi-informasi berkaitan dengan jenis pekerjaan yang mereka inginkan setelah mereka pensiun dibandingkan dengan karyawan yang motivasinya jelas yang susah mampu menentukan minat atau jenis pekerjaan yang akan dijalannya setelah mereka pensiun. Pada aspek perencanaan, sebagian besar dari mereka belum memiliki pengetahuan terhadap kebutuhan dan gambaran aktivitas pekerjaan yang

diinginkan, serta belum mampu menyusun perencanaan yang terarah guna merealisasikan minatnya setelah mereka pensiun. Pada aspek evaluasi, sebagian besar dari mereka juga belum mampu melakukan evaluasi terhadap pengawasan dan penilaian perilaku mereka apakah sudah sesuai atau melenceng dari perencanaan yang mereka susun, belum memiliki keyakinan diri atau perasaan optimis terhadap usaha dan rencana yang telah dilakukan serta mengevaluasi faktor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi mereka dalam pemilihan bidang pekerjaan yang akan dijalani setelah pensiun.

#### **4.3.4. Pembahasan Mengenai Gambaran Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan**

##### **Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Klasifikasi Konsisten**

Setelah dilakukan pengambilan data melalui kuesioner yang disebar kepada 28 karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun serta dilakukan pengolahan data, maka diperoleh hasil secara keseluruhan bahwa pada klasifikasi konsisten rendah yang paling dominan gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas yaitu sebesar 50% jika dibandingkan dengan 4 klasifikasi konsistensi lainnya yaitu konsistensi tinggi sebesar 12.5%, konsistensi sedang 0%, tidak konsisten 3 % serta sangat tidak konsisten 14.29% (**Tabel 4.3**). Berdasarkan hasil pengolahan data orientasi masa depan berdasarkan klasifikasi konsistensi secara keseluruhan dari 28 karyawan, didapati pula data mengenai gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun yang tidak jelas dan paling dominan yaitu klasifikasi konsisten sedang dan tidak konsisten yaitu sama-sama sebesar 100%, kemudian konsisten tinggi sebesar 87.5%, sangat tidak konsisten sebesar 85.71% dan konsisten rendah sebesar 50% (**Tabel 4.3**). Pada kondisi orientasi masa depan yang jelas dengan klasifikasi konsisten

sedang dapat dapat terjadi karena secara aktif mencari tahu informasi dan penjelasan mengenai jenis pekerjaan yang ingin dijalani setelah pensiun, serta bagaimana cara melakukan evaluasi terhadap perilakunya apakah telah sesuai atau tidak dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kata lain, karyawan yang klasifikasi konsisten rendah akan memiliki gambaran orientasi masa depan yang jelas karena mereka mendapatkan informasi dan penjelasan mengenai bidang pekerjaan yang diinginkannya di masa yang akan datang dari bagaimana cara dirinya dalam menetapkan dan mencari informasi terkait jenis pekerjaan yang ingin di jalannya setelah pensiun.

Sedangkan pada karyawan yang dengan klasifikasi konsosten sedang dan tidak konsisten yang memiliki orientasi masa depan bidang pekerjaan yang tidak jelas. Pada kondisi ini gambaran orientasi masa depan tidak jelas dapat terjadi karena masih dominannya karyawan yang tidak mau mencari informasi mengenai minat yang diinginkannya di masa yang akan datang, masih terdapatnya karyawan yang belum menetapkan tujuan (komitmen) terhadap salah 1 jenis pekerjaan yang akan dijalannya di masa yang akan datang, serta terdapat beberapa karyawan yang tidak jelas dalam perencanaannya terutama dalam hal pengetahuan mengenai informasi-informasi terkait dengan bidang pekerjaan yang diinginkan dalam penyusunan perencanaan guna untuk merealisasikan keinginannya untuk dapat bekerja di bidang pekerjaan yang diinginkannya setelah karyawan tersebut pensiun, serta terdapat pula beberapa karyawan yang tidak jelas dalam tahap evaluasinya terutama dalam melakukan pengawasan dan penilaian terhadap perilakunya apakah perilakunya sudah sesuai atau tidak dengan perencanaan yang telah disusun, beberapa karyawan yang masih memiliki keyakinan diri yang rendah terhadap perilaku dan usaha yang dilakukan apakah telah sesuai atau tidak dengan pemilihan bidang pekerjaan yang diinginkan, serta terdapat

beberapa karyawan yang memiliki evaluasi diri yang rendah dalam melihat faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi dirinya dalam penetapan minat di masa yang akan datang.

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Nurmi (1989, 1991), Orientasi masa depan merupakan sesuatu proses yang kompleks, multidimensional atau multistage. menjelaskan bahwa orientasi masa depan dapat digambarkan sebagai suatu proses yang mencakup 3 tahapan yaitu : motivasi, perencanaan, dan evaluasi. Jika salah satu dari ketiga dimensi orientasi masa depan dinyatakan tidak jelas, maka artinya gambaran orientasi masa depan individu dikatakan tidak jelas.

**Aspek Motivasi**, motivasi merujuk pada minat-minat apa saja yang dimiliki individu pada masa depannya. Selain itu, unsur nilai yang dimiliki seseorang juga merupakan bagian dari motivasi (Nurmi 1989, 1991). Motivasi ini akan membentuk tujuan-tujuan pribadi atau personal goals yang ingin diraih oleh individu dimasa yang akan datang. Dalam membuat tujuan pribadi yang realistis, individu akan membandingkan antara motif-motif dan nilai-nilai umum yang mereka miliki dengan pengetahuan mengenai masa depan yang mereka ketahui. Pengetahuan tersebut berkaitan dengan sejumlah pilihan dan kesempatan yang tersedia dilingkungan yang dapat memenuhi sejumlah harapan dan tuntutan yang dimiliki (Nurmi 1989, 1991).

Aspek motivasi dari orientasi masa depan dapat dilihat dari sub-dimensinya yaitu minat, pencarian informasi dan penetapan tujuan (*commitment*). Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki motivasi yang kuat apabila karyawan tersebut menunjukkan poin yang tinggi pada ketiga sub-dimensi tersebut.

**Pada Konsisten Tinggi**, terdapat 8 karyawan yang terklasifikasi pada klasifikasi konsisten tinggi. Pada sub-dimensi interest didapatkan data bahwa terdapat 12.5% karyawan yang memiliki motivasi jelas, dan sisanya 87.5% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi explore didapatkan data bahwa terdapat 12.5% karyawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 87.5% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi goal didapatkan data bahwa terdapat 62.5% karyawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 37.5% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas serta pada sub-dimensi commitment didapati data bahwa 62.5% karyawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 37.5% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, pada aspek motivasi lebih dominan karyawan yang memiliki motivasi yang tidak jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi yang jelas karena secara nilai persentase pada sub dimensi interest dan explore lebih besar dari pada nilai persentase pada sub-dimensi goal dan commitment sub-dimensi motivasi tergolong pada motivasi tidak jelas. Hal ini terjadi pada 8 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten tinggi.

Berdasarkan data yang didapat (**Lampiran B, Tabel B.4**), menyatakan bahwa sebagian besar dari 8 karyawan yang tergolong pada klasifikasi konsisten tinggi memiliki minat yang lemah terhadap suatu bidang pekerjaan di masa yang akan datang (setelah pensiun), akan tetapi sebagian besar dari mereka juga tidak mampu dalam mencari informasi mengenai bidang pekerjaan yang mereka minati sehingga mereka tidak dapat berkomitmen pada minat yang mereka inginkan. Dengan kata lain sebagian

besar dari mereka hanya sebatas menginginkannya saja, tetapi tidak terlihat upaya mereka untuk mencari dan berkomitmen untuk mencapainya.

**Pada Konsisten Sedang**, pada sub-dimensi interest didapatkan data bahwa terdapat 66.67% karyawan yang memiliki motivasi yang jelas dan sisanya 33.33% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi explore didapatkan data bahwa terdapat 66.67% yang memiliki motivasi jelas dan siswanya 33.33% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi goal didapatkan data bahwa terdapat 100% karyawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 0% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas serta pada sub-dimensi commitment didapati data bahwa 66.67% yaryawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 33.33% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek motivasi lebih dominan karyawan yang memiliki motivasi jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas karena keempat sub-dimensi motivasi tergolong pada motivasi jelas. Hal ini terjadi pada 3 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten sedang.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena keempat sub-dimensi motivasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi interest, explore, goal dan commitment, artinya karyawan tersebut memiliki minat terhadap pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, memiliki penilaian tertentu terhadap pekerjaan, berusaha mencari informasi terhadap pekerjaan yang diinginkan, menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil serta berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan.

**Pada Konsisten Rendah**, pada sub-dimensi interest didapatkan data bahwa terdapat 50% karyawan yang memiliki motivasi yang jelas dan sisanya 50% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi explore didapatkan data bahwa terdapat 50% yang memiliki motivasi jelas dan siswanya 50% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi goal didapatkan data bahwa terdapat 66.67% karyawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 33.33% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas serta pada sub-dimensi commitment didapati data bahwa 83.33% yaryawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 16.67% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek motivasi lebih dominan karyawan yang memiliki motivasi jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas karena 2 dimensi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 50% pada sub dimensi interest dan explore serta 2 sub dimensi memiliki nilai tinggi yaitu pada sub dimensi goal dan commitment. Hal ini terjadi pada 6 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten rendah.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena keempat sub-dimensi motivasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi interest, explore, goal dan commitment, artinya karyawan tersebut memiliki minat terhadap pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, memiliki penilaian tertentu terhadap pekerjaan, berusaha mencari informasi terhadap pekerjaan yang diinginkan, menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil serta berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan.

**Pada Klasifikasi Tidak Konsisten**, pada sub-dimensi interest didapatkan data bahwa terdapat 75% karyawan yang memiliki motivasi yang jelas dan sisanya 25% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi explore didapatkan data bahwa terdapat 75% yang memiliki motivasi jelas dan siswanya 25% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi goal didapatkan data bahwa terdapat 75% karyawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 25% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas serta pada sub-dimensi commitment didapati data bahwa 100% yaryawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 0% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek motivasi lebih dominan karyawan yang memiliki motivasi jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas karena keempat sub-dimensi memiliki nilai tinggi pada dimensi motivasi sehingga dapat dikatakan motivasi jelas. Hal ini terjadi pada 4 karyawa yang di klasifikasikan pada klasifikasi tidak konsisten.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena keempat sub-dimensi motivasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi interest, explore, goal dan commitment, artinya karyawan tersebut memiliki minat terhadap pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, memiliki penilaian tertentu terhadap pekerjaan, berusaha mencari informasi terhadap pekerjaan yang diinginkan, menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil serta berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan.



**Pada Klasifikasi Sangat Tidak Konsisten**, pada sub-dimensi interest didapatkan data bahwa terdapat 85.71% karyawan yang memiliki motivasi yang jelas dan sisanya 14.29% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi explore didapatkan data bahwa terdapat 85.71% yang memiliki motivasi jelas dan siswanya 14.29% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas, pada sub-dimensi goal didapatkan data bahwa terdapat 14.29% karyawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 85.71% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas serta pada sub-dimensi commitment didapati data bahwa 71.43% karyawan yang memiliki motivasi jelas dan sisanya 29.57% karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek motivasi lebih dominan karyawan yang memiliki motivasi jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi tidak jelas karena tiga dari empat sub-dimensi memiliki nilai tinggi pada dimensi motivasi sehingga dapat dikatakan motivasi jelas. Hal ini dapat terjadi pada 7 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi sangat tidak konsisten.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena keempat sub-dimensi motivasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi interest, explore, goal dan commitment, artinya karyawan tersebut memiliki minat terhadap pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, memiliki penilaian tertentu terhadap pekerjaan, berusaha mencari informasi terhadap pekerjaan yang diinginkan, menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil serta berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan.

**Aspek Perencanaan,** Proses kedua dalam orientasi masa depan adalah dimensi perencanaan yaitu bagaimana individu melakukan perencanaan untuk mewujudkan tujuannya. Walaupun individu memiliki pengetahuan dan keterampilan serta strategi dari pelaksanaan yang berkaitan dengan tujuan yang dimilikinya, tetapi proses perencanaan akan tetap diperlukan. Perencanaan adalah strategi yang disusun individu untuk merealisasikan tujuan. Proses perencanaan adalah proses yang terdiri dari penentuan sub-sub dimensi yaitu pengetahuan, penyusunan rencana dan realisasi rencana. Motivasi yang baik memerlukan susunan perencanaan yang terarah atau jelas untuk dapat merealisasikan minatnya (pekerjaan) dimasa yang akan datang.

**Pada Klasifikasi Konsisten Tinggi,** pada sub-dimensi knowledge didapatkan data bahwa terdapat 12.5% karyawan yang memiliki perencanaan yang jelas dan sisanya 87.5% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas, pada sub-dimensi planning didapatkan data bahwa terdapat 12.5% yang memiliki perencanaan jelas dan siswanya 87.5% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas serta pada sub-dimensi realisation didapatkan data bahwa terdapat 87.5% karyawan yang memiliki perencanaan jelas dan sisanya 12.5% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas **(Lampiran B, Tabel B.4)**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek perencanaan lebih dominan karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi jelas karena pada ketiga sub-dimensi perencanaan memiliki nilai tinggi pada dimensi perencanaan sehingga dapat dikatakan dimensi motivasi tidak jelas. Hal ini dapat terjadi pada 8 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten tinggi.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena ketiga sub-dimensi perencanaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki perencanaan yang tidak jelas yang paling dominan pada sub dimensi knowledge, planning dan realisation, artinya karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, tidak memiliki penilaian yang positif terhadap bidang pekerjaan yang akan dijalani setelah pensiun, tidak berusaha untuk mencari informasi terhadap bidang pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, tidak dapat menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil, tidak mampu berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan serta tidak mempunyai kemampuan untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

**Pada Klasifikasi Konsisten Sedang**, pada sub-dimensi knowledge didapatkan data bahwa terdapat 66.67% karyawan yang memiliki perencanaan yang jelas dan sisanya 33.33% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas, pada sub-dimensi planning didapatkan data bahwa terdapat 100% yang memiliki perencanaan jelas dan siswanya 0% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas serta pada sub-dimensi realisation didapatkan data bahwa terdapat 66.67% karyawan yang memiliki perencanaan jelas dan sisanya 33.33% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas **(Lampiran B, Tabel B.4)**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek perencanaan lebih dominan karyawan yang memiliki perencanaan jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas karena pada ketiga sub-dimensi tersebut memiliki nilai tinggi pada sub dimensi perencanaan tidak sehingga dapat dikatakan dimensi perencanaan tidak jelas. Hal ini dapat terjadi pada 3 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten sedang.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena ketiga sub-dimensi perencanaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki perencanaan yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi knowledge, planning dan realisation, artinya karyawan tersebut memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, memiliki penilaian yang positif terhadap bidang pekerjaan yang akan dijalani setelah pensiun, berusaha untuk mencari informasi terhadap bidang pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, dapat menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil, tidak mampu berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan serta mempunyai kemampuan untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

**Pada Klasifikasi Konsisten Rendah**, pada sub-dimensi knowledge didapatkan data bahwa terdapat 83.33% karyawan yang memiliki perencanaan yang jelas dan sisanya 16.67% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas, pada sub-dimensi planning didapatkan data bahwa terdapat 50% yang memiliki perencanaan jelas dan siswanya 50% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas serta pada sub-dimensi realisation didapatkan data bahwa terdapat 83.33% karyawan yang memiliki perencanaan jelas dan sisanya 16.67% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas **(Lampiran B, Tabel B.4)**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek perencanaan lebih dominan karyawan yang memiliki perencanaan jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas karena dua dari tiga sub-dimensi tersebut memiliki nilai tinggi yaitu sub dimensi knowledge dan realisation serta sub dimensi planning memiliki nilai rata-rata sehingga dapat dikatakan dimensi

perencanaan jelas. Hal ini dapat terjadi pada 6 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten rendah.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena ketiga sub-dimensi perencanaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki perencanaan yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi knowledge, planning dan realisation, artinya karyawan tersebut memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, memiliki penilaian yang positif terhadap bidang pekerjaan yang akan dijalani setelah pensiun, berusaha untuk mencari informasi terhadap bidang pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, dapat menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil, tidak mampu berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan serta mempunyai kemampuan untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

**Pada Klasifikasi Tidak Konsisten**, pada sub-dimensi knowledge didapatkan data bahwa terdapat 75% karyawan yang memiliki perencanaan yang jelas dan sisanya 25% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas, pada sub-dimensi planning didapatkan data bahwa terdapat 75% yang memiliki perencanaan jelas dan siswanya 25% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas serta pada sub-dimensi realisation didapatkan data bahwa terdapat 50% karyawan yang memiliki perencanaan jelas dan sisanya 50% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek perencanaan lebih dominan karyawan yang memiliki perencanaan jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas karena dua dari tiga sub-dimensi tersebut memiliki nilai tinggi yaitu sub dimensi knowledge dan planning serta sub dimensi realisation

memiliki nilai rata-rata sehingga dapat dikatakan dimensi perencanaan jelas. Hal ini terjadi pada 4 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi tidak konsisten.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena ketiga sub-dimensi perencanaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki perencanaan yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi knowledge, planning dan realisation, artinya karyawan tersebut memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, memiliki penilaian yang positif terhadap bidang pekerjaan yang akan dijalani setelah pensiun, berusaha untuk mencari informasi terhadap bidang pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, dapat menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil, tidak mampu berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan serta mempunyai kemampuan untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

**Pada Klasifikasi Sangat Tidak Konsisten**, pada sub-dimensi knowledge didapatkan data bahwa terdapat 29.57% karyawan yang memiliki perencanaan yang jelas dan sisanya 71.43% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas, pada sub-dimensi planning didapatkan data bahwa terdapat 42.86% yang memiliki perencanaan jelas dan siswanya 57.14% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas serta pada sub-dimensi realisation didapatkan data bahwa terdapat 14.29% karyawan yang memiliki perencanaan jelas dan sisanya 85.71% karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek perencanaan lebih dominan karyawan yang memiliki perencanaan tidak jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki perencanaan jelas karena ketiga sub-dimensi tersebut memiliki nilai rendah yaitu sub dimensi knowledge, planning serta

realisation sehingga dapat dikatakan dimensi perencanaan tidak jelas. Hal ini terjadi pada 7 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi sangat tidak konsisten.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena ketiga sub-dimensi perencanaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki perencanaan yang tidak jelas yang paling dominan pada sub dimensi knowledge, planning dan realisation, artinya karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, tidak memiliki penilaian yang positif terhadap bidang pekerjaan yang akan dijalani setelah pensiun, tidak berusaha untuk mencari informasi terhadap bidang pekerjaan yang diinginkan setelah pensiun, tidak dapat menetapkan tujuan mengenai pekerjaan yang diambil, tidak mampu berkomitmen terhadap tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibidang pekerjaan serta tidak mempunyai kemampuan untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

**Aspek Evaluasi,** Pada tahap terakhir ini, individu harus mengevaluasi sejauh mana tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan rencana yang telah disusun itu dapat direalisasikan mulai dari pengawasan dan penilaian terhadap perilaku, setelah melakukan kedua hal tersebut barulah meyakini diri sendiri atau perasaan optimis terhadap usaha yang dilakukan telah sesuai dengan yang perencanaan yang dibuat. Apabila penetapan tujuan dan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan dimasa yang akan datang belum direalisasikan, maka pada tahap evaluasi ini hanya memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dari tujuan dan rencana yang telah ditetapkan tersebut. Pada proses ini juga mengevaluasi faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan.

**Pada Klasifikasi Konsisten Tinggi**, pada sub-dimensi internality didapatkan data bahwa terdapat 12.5% karyawan yang memiliki evaluasi yang jelas dan sisanya 87.5% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas, pada sub-dimensi probality didapatkan data bahwa terdapat 62.5% yang memiliki evaluasi jelas dan siswanya 37.5% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas serta pada sub-dimensi emotion didapatkan data bahwa terdapat 12.5% karyawan yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya 87.5% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek evaluasi lebih dominan karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki evaluasi jelas karena dua dari tiga sub-dimensi yaitu sub dimensi probality dan emotion pada dimensi evaluasi memiliki nilai tinggi (tidak jelas) sehingga dapat dikatakan dimensi evaluasi tidak jelas. Hal ini dapat terjadi pada 8 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten tinggi.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena dua dari tiga sub-dimensi evaluasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki evaluasi yang tidak jelas yang paling dominan pada sub dimensi internality dan emotion, artinya karyawan tersebut tidak memiliki keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan dimasa depan, tidak mampu mengawas sejauh mana perilakunya apakah telah sesuai dengan perencanaan dan tujuan atau tidak, tidak mampu melihat apakah factor internal dan eksternal dapat mempengaruhi pemilihan bidang pekerjaan yang akan dijalannya dimasa yang akan datang.

**Pada Klasifikasi Konsisten Sedang**, pada sub-dimensi internality didapatkan data bahwa terdapat 100% karyawan yang memiliki evaluasi yang jelas dan sisanya 0%



karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas, pada sub-dimensi probality didapatkan data bahwa terdapat 66.67% yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya 33.33% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas serta pada sub-dimensi emotion didapatkan data bahwa terdapat 100% karyawan yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya 0% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek evaluasi lebih dominan karyawan yang memiliki evaluasi jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas karena ketiga sub-dimensi yaitu sub dimensi internality, probality dan emotion pada dimensi evaluasi memiliki nilai tinggi (jelas) sehingga dapat dikatakan dimensi evaluasi jelas. Hal ini dapat terjadi pada 3 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten Sedang.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena dua dari tiga sub-dimensi evaluasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki evaluasi yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi internality, probality dan emotion, artinya karyawan tersebut memiliki keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan dimasa depan, mampu mengawas sejauh mana perilakunya apakah telah sesuai dengan perencanaan dan tujuan atau tidak, mampu melihat apakah factor internal dan eksternal dapat mempengaruhi pemilihan bidang pekerjaan yang akan dijalaninya dimasa yang akan datang.

**Pada Klasifikasi Konsisten Rendah**, pada sub-dimensi internality didapatkan data bahwa terdapat 66.67% karyawan yang memiliki evaluasi yang jelas dan sisanya 33.33% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas, pada sub-dimensi probality didapatkan data bahwa terdapat 66.67% yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya

33.33% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas serta pada sub-dimensi emotion didapatkan data bahwa terdapat 33.33% karyawan yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya 66.67% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek evaluasi lebih dominan karyawan yang memiliki evaluasi jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas karena dua dari ketiga sub-dimensi yaitu sub dimensi internality dan probality pada dimensi evaluasi memiliki nilai tinggi (jelas) sehingga dapat dikatakan dimensi evaluasi jelas. Hal ini dapat terjadi pada 6 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi konsisten Sedang.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena dua dari tiga sub-dimensi evaluasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki evaluasi yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi internality dan probality artinya karyawan tersebut memiliki keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan dimasa depan, mampu mengawas sejauh mana perilakunya apakah telah sesuai dengan perencanaan dan tujuan atau tidak, mampu melihat apakah factor internal dan eksternal dapat mempengaruhi pemilihan bidang pekerjaan yang akan dijalaninya dimasa yang akan datang.

**Pada Klasifikasi Tidak Konsisten,** pada sub-dimensi internality didapatkan data bahwa terdapat 75% karyawan yang memiliki evaluasi yang jelas dan sisanya 25% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas, pada sub-dimensi probality didapatkan data bahwa terdapat 75% yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya 25% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas serta pada sub-dimensi emotion didapatkan data bahwa terdapat 75% karyawan yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya 25% karyawan yang

memiliki evaluasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek evaluasi lebih dominan karyawan yang memiliki evaluasi jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas karena ketiga sub-dimensi yaitu sub dimensi internality, probality dan emotion pada dimensi evaluasi memiliki nilai tinggi (jelas) sehingga dapat dikatakan dimensi evaluasi jelas. Hal ini dapat terjadi pada 4 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi tidak konsisten.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena ketiga sub-dimensi evaluasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki evaluasi yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi internality, probality dan emotion, artinya karyawan tersebut memiliki keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan dimasa depan, mampu mengawas sejauh mana perilakunya apakah telah sesuai dengan perencanaan dan tujuan atau tidak, mampu melihat apakah factor internal dan eksternal dapat mempengaruhi pemilihan bidang pekerjaan yang akan dijalaninya dimasa yang akan datang.

**Pada Klasifikasi Sangat Tidak Konsisten**, pada sub-dimensi internality didapatkan data bahwa terdapat 57.14% karyawan yang memiliki evaluasi yang jelas dan sisanya 42.86% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas, pada sub-dimensi probality didapatkan data bahwa terdapat 57.14% yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya 42.86% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas serta pada sub-dimensi emotion didapatkan data bahwa terdapat 29.57% karyawan yang memiliki evaluasi jelas dan sisanya 71.43% karyawan yang memiliki evaluasi tidak jelas (**Lampiran B, Tabel B.4**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek evaluasi lebih dominan karyawan yang memiliki evaluasi jelas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki evaluasi

tidak jelas karena dua dari ketiga sub-dimensi yaitu sub dimensi internality dan probality pada dimensi evaluasi memiliki nilai tinggi (jelas) sehingga dapat dikatakan dimensi evaluasi jelas. Hal ini dapat terjadi pada 7 karyawan yang di klasifikasikan pada klasifikasi sangat tidak konsisten.

Kondisi tersebut sesuai dengan data yang didapatkan karena dua dari tiga sub-dimensi evaluasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki evaluasi yang jelas yang paling dominan pada sub dimensi internality, probality dan emotion, artinya karyawan tersebut memiliki keyakinan yang diinginkan di dalam diri untuk mencapai tujuan dimasa depan, mampu mengawas sejauh mana perilakunya apakah telah sesuai dengan perencanaan dan tujuan atau tidak, mampu melihat apakah factor internal dan eksternal dapat mempengaruhi pemilihan bidang pekerjaan yang akan dijalaninya dimasa yang akan datang.

STIE Widya Wiyaha  
Jangan Plagiat

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai gambaran Orientasi Masa Depan bidang pekerjaan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun dengan jumlah sample sebanyak 28 karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan “tidak jelas” yaitu sebesar 82.14% atau sebanyak 23 karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang “jelas” yaitu sebesar 17.86% atau sebanyak 5 karyawan.
2. Orientasi masa depan bidang pekerjaan yang “jelas” pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun paling dominan berasal dari karyawan yang dikelompokkan pada klasifikasi konsisten rendah yaitu sebesar 50% atau sebanyak 3 karyawan, sedangkan orientasi masa depan bidang pekerjaan yang “tidak jelas” pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun paling dominan berasal dari karyawan yang dikelompokkan pada klasifikasi konsisten sedang sebesar 100% atau sebanyak 3 karyawan dan klasifikasi tidak konsisten yaitu sebesar 100% atau sebanyak 4 karyawan.
3. Terdapat 3 variasi gambaran orientasi masa depan tidak jelas pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, 1 diantaranya merupakan orientasi masa depan tidak jelas yang tidak sesuai dengan konsep Nurmi (1989, 1991) yaitu,

motivasi tidak jelas sedangkan perencanaan dan evaluasi jelas yaitu sebesar 4.35% karyawan.

4. Berdasarkan data demografi, Pada kategori jenis kelamin yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas paling dominan adalah karyawan laki-laki. Pada kategori usia yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas paling dominan adalah karyawan dengan kelompok usia 28 tahun sebanyak 2 karyawan. Pada kategori status perkawinan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas paling dominan adalah karyawan yang berstatus sudah menikah sebanyak 3 karyawan. Pada kategori status karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas paling dominan adalah karyawan yang berstatus sudah karyawan tetap yaitu sebanyak 4 karyawan. Pada kategori status pendidikan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas paling dominan adalah karyawan yang berstatus pendidikan S1 yaitu sebanyak 3 karyawan. Serta yang terakhir yaitu pada kategori status rekrutmen karyawan yang memiliki gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan yang jelas paling dominan adalah karyawan yang berstatus rekrutmen BPJS Ketenagakerjaan yaitu sebanyak 4 karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun tentang gambaran orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun, menunjukkan bahwa belum matangnya konsep orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah karyawan tersebut pensiun. Untuk itu perlu penataan dan perencanaan ulang mengenai *Man Power Planning* terhadap

karyawan baik dari karyawan yang baru menjadi karyawan BPJS Ketenagakerjaan hingga karyawan yang memasuki masa persiapan pensiun dengan melakukan *assessment* terhadap kematangan orientasi masa depan bidang pekerjaan setelah pensiun guna untuk di berikan pelatihan yang terarah agar karyawan tersebut semakin matang dalam menjalankan pekerjaan yang telah di tetapkannya ketika karyawan tersebut pensiun. Dengan hasil dari *assessment* ini manajemen juga dapat mengetahui metode pelatihan apa yang akan diterapkan pada masin-masing karyawan dengan melihat ketiga aspek (Motivasi, Perencanaan dan Evaluasi) dari Orientasi masa depan, sehingga ketika karyawan tersebut pensiun bisa komitmen dan dapat menjalankan bidang atau jenis pekerjaan yang telah di tetapkan dan direncanakannya waktu semasa karyawan tersebut masih aktif bekerja.

STIE Widya Wiwana  
Jangan Plagiat

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gofur, 2012. Manajemen Talu (Teknik Analisis Lingkungan Usaha). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Silalahi. Drs. Ulber. 2010 Metode dan Metodologi Penelitian, Bandung : Bina Budhaya Bandung.
- J.E Nurmi, 1989 *development of orientation to the future during early adolescence; a four-year longitudinal study and two cross-sectional comparisons. International Journal of Psychology 24, 195-214.*
- J. E Nurmi, 1991 *How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. Developmental review.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015, Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor : PERDIR/33/102016 Tentang Masa Persiapan Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
- Priansa Donni Juni, 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta
- Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Sugiyono. Dr, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Wahyono Teguh. 2013, SPSS 16 Menjadi Mahir Tahpa Guru, Bandung : Gramedia.



## DAFTAR WEB

- <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- <http://www.psychologymania.com/2012/10/pengertian-pensiun.html> tentang pengertian pensiun menurut Corsini 1987
- <http://www.permenaker.com/tentang-peraturan-ketenagakerjaan.html>

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**