

DAMPAK PENSIUN DINI
TERHADAP KESEJAHTERAAN PENSIUNAN KARYAWAN
PTPN II (PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II)
(Studi Kasus Karyawan di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat)

SKRIPSI

Oleh:

ABDI LESMANA

NIM 26131040

Program Studi
EKONOMI ISLAM



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2017

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**DAMPAK PENSIUN DINI
TERHADAP KESEJAHTERAAN PENSIUNAN KARYAWAN PTPN II
(PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II)**
(Studi Kasus Karyawan di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat)

Oleh:

ABDI LESMANA

NIM 26131040

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 12 Oktober 2017

Pembimbing I

Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001

Pembimbing II

Aqwa Naser Daulay, M. Si
NIB. 1100000091

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, M. Ag

NIP. 19760126200312200

Skripsi berjudul **“DAMPAK PENSIUN DINI TERHADAP KESEJAHTERAAN PENSIUNAN KARYAWAN PTPN II (PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II) Studi Kasus Karyawan di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat”** an. Abdi Lesmana, NIM 26131040 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 26 Oktober 2017. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 26 Oktober 2017
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua

Sekretaris

(Zuhrinal M. Nawawi, MA)
NIP. 197608182007101001

(Rahmi Syahriza MA)
NIP. 198501032011012011

Anggota

1. (Zuhrinal M. Nawawi, MA)
NIP. 197608182007101001

2. (Aqwa Naser Daulay, M. Si)
NIB. 1100000091

3. (DR. Muhammad Yafiz, M.Ag)
NIP. 197604232003121002

4. (Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si)
NIB. 1100000093

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UIN-SU Medan

DR. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Judul : **Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejahteraan Pensiunan Karyawan PTPN II (PT. Perkebunan Nusantara II)** (Studi Kasus Karyawan di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat).

Pembimbing I : **Zuhrinal M. Nawawi, MA**
Pembimbing II : **Aqwa Naser Daulay, M. Si**

Pensiun Dini (*Golden Shakehand*) adalah pensiun yang terjadi untuk melakukan restrukturisasi pada organisasi dengan memberikan status pensiun pada karyawan yang seharusnya belum layak pensiun dan diberikan pesangon sesuai dengan masa kerja. Pensiun dini merupakan istilah yang dilakukan Kementerian Lembaga. Pensiun dini sendiri bukanlah sesuatu yang baru, pemerintah sebelumnya telah mempunyai peraturan yang tertuang dalam PP 32 Tahun 1979 yang di revisi dengan PP 65 Tahun 2008 mengenai pensiun dini bagi PNS dan Karyawan BUMN. Perhitungan *Golden Shakehand* (Pensiun Dini) pada PT. Perkebunan Nusantara II ini di rincikan sebagai 2 kali pesangon sesuai masa kerja di kali upah kemudian 1 kali penghargaan masa kerja di kali upah, kemudian 1 kali uang pergantian hak yang ditetapkan 15% dari jumlah pesangon di tambah penghargaan masa kerja (UU No. 13 Tahun 2003), lalu uang pisah 3 bulan upah, yang mana total jumlah keseluruhan di kali 150%. Pensiun dini sering dikaitkan dengan sikap dan kesejahteraan karyawan, mengingat pensiun dini berdampak pada tingkat pendapatan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sikap pensiunan karyawan PTPN II di Desa Basilam dalam kebijakan pensiun dini dan bagaimana dampak pensiun dini terhadap kesejahteraan pensiunan karyawan PTPN II di Desa Basilam saat ini. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif di mana penelitian yang di lakukan secara langsung di lapangan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yakni, data yang dikumpulkan dengan menggunakan wawancara secara langsung terhadap pensiunan karyawan PTPN II di Desa Basilam sebagai informan dalam penelitian. Kemudian juga data skunder yakni data yang di peroleh dari dokumen yang di dapat dari informan yang dapat memperkaya data primer. Analisis data yang di lakukan bersifat induktif berdasarkan fakta yang di temukan di lapangan. Kemudian menggunakan analisis data model analisis interaktif yang di kemukakan oleh Miles and Huberman yang terbagi ke dalam pengumpulan data, penyajian data, reduksi data dan menyimpulkan data. Kemudian untuk menambahi hasil analisis yang di lakukan, peneliti menggunakan rumus Dean J. Champion untuk menilai dampaknya secara kuantitatif. Hasil penelitian peneliti mengintegrasikannya berdasarkan hasil persentase yang di peroleh dari perhitungan jawaban informan yaitu 78,33%, maka hasilnya bahwa, dampak pensiun dini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pensiunan karyawan PTPN II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, di mana tingkat penentuan persentase hasil penelitian ini sebagaimana di jelaskan sesuai pada ketentuan rumus Dean. J. Champion.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan semangat serta kedamaian dan kesejahteraan dari-Nya semoga tercurah bagi Rasulullah SAW, beserta keluarga para sahabat dan pengikutnya. Penulis mengucapkan rasa syukur yang mendalam karena rahmat Nya sehingga Skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

Sebagai salah satu perwujudan dari proses pendidikan kemahasiswaan, Skripsi ini di sajikan berdasarkan hasil yang di peroleh dari penulis yang di teliti terpusat kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. Dan merupakan salah satu bentuk proses pendidikan sebagai syarat untuk melengkapi tugas akhir Strata-1 Ekonomi Islam konsentrasi Ekonomi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Medan Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan Skripsi ini terdapat banyak kekurangan yang di sebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang di miliki oleh penulis. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun sehingga nantinya Skripsi saya ini menjadi lebih sempurna dari sekarang.

Dalam proses penelitian dan pelaksanaan penulis selalu mendapatkan masukan dan saran serta dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Terutama kepada Kedua Orangtua Ibunda Nuryanti dan Ayahanda Sukadi beserta seluruh keluarga saya yang telah memberikan dukungan, do'a serta kontribusinya selama ini.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta jajaran Wakil Dekan.

3. Ibu Dr. Marliyah, MA sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Yenni Samri Juliati MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam.
5. Bapak M. Latief Ilhami Nst, M. Syahbudi, Nur Ahmadi Bi Rahmani selaku Penguji Seminar Proposal Skripsi ini.
6. Prof. Amiur Nuruddin MA sebagai Dosen pembimbing akademik yang memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk kepada sayaselama berlangsung perkuliahan.
7. Bapak Zuhrial M. Nawawi, MA selaku Pembimbing Skripsi I dan Bapak Aqwa Nasir Daulay, M. Si selaku Pembimbing Skripsi II yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan Skripsi dan penelitian ini.
8. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Medan Sumatera Utara.
9. Seluruh pihak terkait PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Lembasah Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.
10. Seluruh pihak Karyawan Pensiunan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam terkait penelitian.
11. Seluruh Jajaran Pegawai dan Staf di Lingkungan Kampus terkait peneliti.
12. Seluruh rekan Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Al - Izzah UIN SU Mustada 1 Tahun 2014-2015.
13. Seluruh rekan Asosiasi Ribuan Pengusaha (ARP) UIN SU.
14. Seluru rekan Himpunan Pengusaha Muda Komisariat UIN SU.
15. Seluruh rekan Kelompok Study Ekonomi Islam Universal Islamic Economic UIN SU.
16. Seluruh rekan Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA FEBI UIN SU) Angkatan Pertama Tahun 2014.
17. Seluruh rekan Himpunan Mahasiswa Langkat.
18. Seluruh rekan kerabat di FoSSEI Sumbagut (Forum Silaturahmi Study Ekonomi Islam Regional Sumatera Utara) 2016-2017.
19. Seluruh rekan GenBI 3 (Generasi Baru Indonesia) oleh Bank Indonesia.
20. Seluruh rekan Inspirator Muda Indonesia Regional Sumatera.

21. Seluruh rekan S1 Ekonomi Perbankan Syari'ah.
22. Seluruh rekan S1 Ekonomi Manajemen Syari'ah.
23. Seluruh rekan S1 Ekonomi Akuntansi Syari'ah.
24. Seluruh rekan S1 Ekonomi Asuransi Syari'ah.
25. Seluruh rekan D3 Manajemen Perbankan Syari'ah.
26. Dan seluruh rekan di Universitas Islam Negeri Medan Sumatera Utara.

Demikianlah saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini. Akhir kata, semoga Allah SWT selalu memberikan imbalan yang setimpal atas segala kebaikan yang di berikan dan di lakukan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi semua. Amin Ya Rabbal'Alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Medan, 09 Oktober 2017

Hormat Saya

ABDI LESMANA

NIM : 26.13.1.040

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
ABSTRAKSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
D. Batasan Istilah.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	7

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Defenisi <i>Golden Shake Hand</i> (Pensiun Dini).....	9
1. Tahapan Pensiun.....	9
2. Jenis Pensiun.....	10
B. Upah (<i>Imbalan</i>).....	11
1. Jenis-Jenis Upah (<i>Imbalan</i>).....	11
2. Permasalahan Upah.....	13
3. Kriteria Upah.....	14
C. Defenisi Kesejahteraan.....	15
1. Teori Kesejahteraan.....	16
2. Tujuan Kesejahteraan.....	17
3. Kriteria Kesejahteraan.....	18
4. Kriteria Ekonomi Kesejahteraan.....	18

5. Pengukuran Kesejahteraan	19
6. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan.....	20
D. Karyawan (<i>Tenaga Kerja</i>).....	21
1. Kriteria Karyawan Menurut Islam	21
2. Undang - Undang Karyawan (<i>Tenaga Kerja</i>).....	23
E. Sikap.....	24
1. Teori Sikap	24
2. Tingkatan Sikap.....	25
3. Mengukur Sikap	25
F. Upah, Kesejahteraan dan Karyawan dalam Prespektif Ekonomi Islam.....	26
1. Upah dalam Prespektif Ekonomi Islam.....	26
2. Kesejahteraan dalam Prespektif Ekonomi Islam.....	28
3. Karyawan dalam Prespektif Ekonomi Islam.....	30
G. Kajian Terdahulu.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Subjek dan Objek Penelitian	33
D. Sumber dan Jenis Pengumpulan Data	35
E. Fungsi dan Tujuan Analisis Penelitian.....	40
F. Perolehan Data	41
G. Teknik Analisis Data.....	41
H. Keabsahan Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II yang terkena Pensiun Dini (<i>Golden Shakehand</i>) di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat	46
---	----

B. Sikap Pensiunan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dalam Kebijakan Pensiun Dini (<i>Golden Shakehand</i>)	48
C. Dampak Pensiun Dini (<i>Golden Shakehand</i>) terhadap kesejahteraan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat saat ini	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Aktifitas Pensiunan Karyawan.....	37
Tabel 3.2 Tabel Observasi.....	38
Tabel 4.1 Golongan Karyawan Pensiun Dini.....	46
Tabel 4.2 Hasil Checklist.....	59

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Komponen Analisis Data Model Interaktif Miles and Huberman42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Cheklist
Lampiran 2	Hasil Penelitian Informan
Lampiran 3	Daftar Pertanyaan Wawancara
Lampiran 4	Hasil Wawancara Informan
Lampiran 5	Surat Persetujuan Seminar Proposal
Lampiran 6	Surat Pembimbing Skripsi
Lampiran 7	Surat Permohonan Riset
Lampiran 8	Lampiran Surat Keputusan Direksi
Lampiran 9	Data Pensiunan Karyawan Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat Yang Terkena Pensiun Dini

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pensiun Dini (*Golden Shakehand*) adalah pensiun yang terjadi untuk melakukan restrukturisasi pada organisasi dengan memberikan status pensiun pada karyawan yang seharusnya belum layak pensiun dan diberikan pesangon sesuai dengan masa kerja. Pensiun Dini dapat dilihat dari dua sisi, dari keinginan pekerja (*labor*) itu sendiri atau dari kebijakan perusahaan. Kebijakan suatu perusahaan mengadakan program pensiun dini bertujuan untuk mengurangi jumlah karyawan yang tidak produktif lagi, sehingga pekerjaan yang biasa di tangani dapat di selesaikan oleh karyawan yang lain. Sasaran dari program ini biasanya tenaga kerja tamatan SD ataupun SMP dan mayoritas pekerja yang usianya mendekati 50 (*lima puluh*) tahun.

Pada aplikasinya pensiun dini sesuai yang diharapkan oleh suatu perusahaan yaitu menyusutnya jumlah pegawai. Tetapi hal ini bisa sesuai dengan harapan sang pegawai yang menerima pensiun dini. Karena pasca pensiun dini tepatnya lima tahun kemudian, mereka akan mengalami kekurangan pendapatan per hari yaitu kurang dari satu US Dollar, yang merupakan standarisasi dari *Millenium Development Goals* (MDGs).

Berarti suatu perusahaan telah menambah daftar orang yang berada di bawah garis kemiskinan, meningkatkan jumlah pengangguran dan apabila hal ini akan terus berlanjut, maka akan menimbulkan kriminalitas dalam masyarakat. Dan di tambah *pressure* dari aspek pemerintahan yang tidak sama sekali mengatur Asuransi Sosial dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan tentunya juga di dukung dengan parahnya pengaturan pensiun dini tersebut dengan landasan yang

sangat minim terhadap undang-undang yang membuat dominasi pensiun dini ada di tangan perusahaan.¹

Yang menjadi problematika terletak pada PT. Perkebunan Nusantara II yang berada di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dan daerah perkebunan yang berlokasi di Marike, di mana lahan seluas 23.402,92 Ha. Dan untuk di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat atau PT. Langkat Nusantara Kepong Basilam Estate di mana lahannya seluas 2.697 Ha sudah di bawah pengelolaan Malaysia.² Ini merupakan status yang di kontrakan pihak PT. Perkebunan Nusantara II kepada Malaysia selama 30 tahun untuk mengelola lahan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Namun dalam hal ini tenaga kerja PT. Perkebunan Nusantara II tersebut telah di pensiun dini dengan di beri pesangon sebelum jatuh akhir masa kerja yang di kenal dengan istilah *Golden Shakehand* (pensiun dini).

Kemudian daripada itu karyawan yang di pensiun dini di beri pesangon sejumlah kurang lebih Rp. 93.000.000 dan di beri jamsostek kurang lebih Rp. 18.000.000, jumlah nominal dana ini berdasarkan golongan karyawan yang bersangkutan, dengan kesepakatan mereka putus status menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara II dan tempat tinggal yang sebelumnya menjadi fasilitas mereka selama menjadi karyawan di ambil alih oleh perusahaan, sehingga banyak karyawan yang sudah pensiun sebagian besar bertani kembali ke kampung halaman dan ada juga yang terbengkalai dalam hal tempat tinggal maupun pekerjaan. Sehingga dalam hal ini sangat mempengaruhi kesejahteraannya.

Dampak yang terjadi pada karyawan pensiunan yang telah mendapat *Golden Shakehand* (pensiun dini) di mana fenomena yang saya angkat dari salah satu pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II yaitu Bapak Sukadi usia 52 tahun yang dahulunya berstatus sebagai staf kontrol, di mana dalam

¹benarbenarberani.blogspot.co.id/2013/04/dampak-sistemik-pensiun-dini-terhadap. Diunduh tanggal 22 April 2013.

²<http://ptpn2.com/index/tentang-kami/profil-perusahaan/>. Diunduh 06 Februari 2017.

pengelolaan upah pensiun dini beliau mempergunakannya untuk modal usaha bengkel sepeda motor, dan sebagian di pergunakan untuk kebutuhan hidup sehari-hari, hal ini mengubah drastis kondisi perekonomian yang awalnya bisa melengkapi kebutuhan hidup dengan penghasilan atau gaji bulanannya sebagai karyawan dapat tercukupi, namun sekarang beliau hanya dapat mengandalkan dari hasil usaha bengkel yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti biasanya.

Kondisi di atas sangat mempengaruhi perekonomian beliau semenjak terjadi kebijakan perusahaan mengenai pensiun dini yang berlaku kepada Bapak Sukadi, melihat kondisi fisik dan usia yang seharusnya tidak layak menekuni usaha bengkel untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berpaling dari kondisi beliau saya amati keadaan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II yang terkena pensiun dini mayoritas tidak memiliki tempat tinggal sendiri, mereka sangat merasa terpukul dengan kebijakan tersebut, karena sebelumnya mereka menetap di tempat tinggal yang sudah di fasilitasi PT. Perkebunan Nusantara II.

Namun kini semenjak berlaku kebijakan pensiun dini mereka kebingungan dalam hal tempat tinggal. Nasib baik yang masih mempunyai kampung halaman, bagi yang tidak mereka terpaksa mempergunakan dana *Golden Shakedown* tersebut untuk membangun tempat tinggal saja, belum lagi untuk kebutuhan hidup dan perputaran roda perekonomian mereka untuk mempertahankan hidup. Hal ini jelas pensiun dini membawa dampak negatif terhadap kesejahteraan perekonomian karyawan tersebut yang tidak tercukupi.

Maka dengan ini peneliti berkeinginan untuk meneliti hal tersebut dengan tujuan untuk melihat perkembangan tingkat kesejahteraan karyawan pensiunan PT. Perkebunan Nusantara II pasca di kontrak pihak Malaysia PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK). Oleh karena itu peneliti mengangkat judul **“DAMPAK PENSIUN DINI TERHADAP KESEJAHTERAAN PENSIUNAN KARYAWAN PTPN II KEC. WAMPU KAB. LANGKAT”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana sikap pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat dalam kebijakan pensiun dini (*Golden Shakehand*)?
2. Bagaimana dampak pensiun dini terhadap kesejahteraan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat saat ini?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Dapat mengetahui sikap yang terjadi bagi pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat dalam pemanfaatan dana pensiun dini (*Golden Shakehand*).
- b. Dapat mengetahui dampak dari adanya pensiun dini bagi kesejahteraan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

a. Bagi Penulis

Berdasarkan manfaat penelitian di atas, adapun manfaat penelitian bagi penulis dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Mengetahui istilah *Golden Shakedown* yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara II kecamatan wampu kabupaten langkat.
- 2) Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis mengenai pengaruh yang terjadi dari adanya *Golden Shakedown* terhadap tingkat kesejahteraan karyawan pensiunan PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat pasca di kontrakan oleh malaysia.
- 3) Dengan penelitian ini semoga menambah wawasan bagi penulis baik itu secara teori maupun aplikasinya di perusahaan terkait.

b. Bagi Perusahaan dan Peneliti Lain

Berdasarkan manfaat penelitian di atas, adapun manfaat penelitian bagi perusahaan dan peneliti lain dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Hasil penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi praktis dan suatu masukan yang bermanfaat bagi PT. Perkebunan Nusantara II kecamatan wampu kabupaten langkat tersebut yang saat ini di kontrakan oleh malaysia.
- 2) Dapat memahami keadaan perusahaan pasca sebelum maupun sesudah di kontrakan malaysia.
- 3) Sebagai bahan referensi yang dapat di gunakan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

c. Bagi Akademisi

Berdasarkan manfaat penelitian di atas, adapun manfaat penelitian bagi akademisi dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Memberikan sumbangsih atau kontribusi terhadap pengembangan permasalahan terkait di dalam PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat tersebut yang saat ini di kontrakan oleh malaysia.
- 2) Dapat memahami istilah dan permasalahan terkait yang ada di perusahaan yang di jadikan penelitian tersebut.
- 3) Mendorong untuk di lakukan kajian dan penelitian lebih lanjut.

d. Bagi Masyarakat

Berdasarkan manfaat penelitian di atas, adapun manfaat penelitian bagi masyarakat dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Dapat memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan informasi mengenai keadaan PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat tersebut yang saat ini sudah di kontrakan oleh malaysia.
- 2) Menjadi acuan atau panduan baik bagi masyarakat, karyawan pensiunan maupun masyarakat awam yang belum memahami keadaan yang ada di dalam perusahaan yang di jadikan penelitian.
- 3) Sebagai pertimbangan masyarakat dalam menilai keadaan yang terjadi sebelum dan sesudah peneliti melakukan penelitiannya.

D. Batasan Istilah Pensiun Dini

Pensiun Dini (*Golden Shakehand*) merupakan istilah pensiun dini yang di lakukan Kementrian Lembaga. Pensiun dini sendiri bukanlah sesuatu yang baru, pemerintah sebelumnya telah mempunyai peraturan yang tertuang dalam PP 32 Tahun 1979 yang di revisi dengan PP 65 Tahun 2008 mengenai pensiun dini bagi PNS dan Karyawan BUMN. Dirjen Perbendaharaan Kementrian Keuangan Agus Suprijanto mengungkapkan perhitungan kasar dari *Golden Shakehand* adalah gaji

pokok di kalikan masa percepatan pensiun di kurangi uang pensiunan yang dia terima setelah di kalikan sisa waktu mengabdikan.³

Perhitungan *Golden Shakehand* (Pensiun Dini) PT. Perkebunan Nusantara II ini dirincikan sebagai berikut:

- a) 2 x Pesangon, sesuai masa kerja x Upah (UU No. 13 Tahun 2003)
 - b) 1 x Penghargaan Masa Kerja x Upah (UU No. 13 Tahun 2003)
 - c) 1 x Uang Pergantian Hak yang ditetapkan 15% dari jumlah Pesangon + Penghargaan Masa Kerja (UU No. 13 Tahun 2003)
 - d) Uang Pisah 3 Bulan Upah
- Total jumlah a, b, c, d x 150%.⁴

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penyusunan dan pemahaman isi skripsi, maka peneliti membagi pembahasannya menjadi lima bab, yaitu:

Bab satu merupakan bab pendahuluan. Bab ini sangat penting untuk menjelaskan latar belakang masalah penelitian yang akan menentukan arah pembahasan skripsi ini. Lalu di lanjutkan dengan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan batasan istilah. Pada bab ini juga di cantumkan sistematika pembahasan untuk memudahkan pembahasan pada bab-bab berikutnya.

Untuk memudahkan pemahaman tentang pensiun dini, karyawan dan kesejahteraan karyawan yang terjadi di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat sebagai lokasi penelitian. Maka pada bab dua di jelaskan konten yang terkandung dalam penelitian, di mana tentang kajian teoritis yang mencakup tinjauan pustaka mengenai pensiun dini, karyawan, dan kesejahteraan karyawan beserta kajian dalam prespektif Ekonomi Islam kemudian hal-hal yang

³<http://economy.okezone.com/read/2011/08/28/20/497332/pensiun-dini-pilihan-pemerintah-sehatkan-anggaran>. Diunduh pada 30 Agustus 2011.

⁴ Surat Keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara II No. 2.11/Kpts/561/X/2015.

berkaitan dengan penelitian. Pada bab ini juga di cantumkan kajian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian terkait.

Selanjutnya pada bab tiga di jelaskan mengenai metodologi penelitian, yaitu pendekatan penelitian, penentuan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber dan jenis pengumpulan data, fungsi dan tujuan analisis penelitian serta di cantumkan juga analisis, teknik analisis serta keabsahan data.

Pada bab empat yang merupakan pokok pembahasan temuan dan analisis penelitian, di cantumkan hasil penelitian beserta hasil pengumpulan informasi dari informan. Kemudian dari hasil penelitian tersebut akan di lakukan pembahasan penelitian pada bab ini secara lebih mendalam dan akurat sesuai fakta di lapangan.

Adapun yang terdapat pada bab lima merupakan bab penutup dari keseluruhan pembahasan skripsi yang terdiri dari kesimpulan dan juga berupa kritik dan saran dari penulis sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Pensiun Dini

Pensiun merupakan bagian dari pemutusan hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan atau organisasi karena telah mencapai usia yang telah ditentukan dalam suatu peraturan atau perjanjian.⁵ Oleh karena itu, pemensiunan pegawai atau karyawan merupakan bagian dari aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang wajib dikelola oleh setiap organisasi dengan baik.

Pensiun dilakukan dengan alasan bahwa prestasi kerja seseorang pada usia tertentu akan mencapai batas produktivitasnya sehingga hubungan kerja akan mengurangi efisiensi, karena berkurangnya daya kerja.⁶ Oleh karena itu pensiun dihubungkan dengan usia lanjut seseorang.

Penyesuaian diri pada saat pensiun merupakan saat yang sulit, dan untuk mengetahui bagaimana penyesuaian seseorang ketika memasuki masa pensiun, Atchly dalam Flippo membagi tahap-tahap dalam masa pensiun, yaitu tahap pra pensiun, tahap pensiun dan tahap akhir pensiun.⁷

1. Tahapan Pensiun

Tahap-tahap ini dapat di alami secara berurutan satu persatu atau di alami tanpa melewati satu persatu tahapan. Adapun penjelasan tahapan tersebut secara ringkas di uraikan sebagai berikut:

- a. Tahap Pra Pensiun tahap ini adalah masa persiapan hingga sampai tibanya masa pensiun yang sesungguhnya.

⁵Hadi Poerwono, *Tata Personalía*, (Dijambatan: Bandung, 1982), h. 141.

⁶*Ibid.*, h. 147.

⁷Edwin B. Flippo, jilid II, h. 283.

- b. Tahap Pensiun tahapan ini adalah di mana masa seseorang mengalami peristiwa pensiun.
- c. Tahap Akhir Pensiun tahap ini di tandai dengan semakin bertambahnya umur, kondisi fisik yang semakin lemah.

2. Jenis Pensiun

Saat ini perusahaan baik swasta maupun pemerintah menetapkan pensiun yang di dasarkan pada usia tertentu. Jenis pensiun yang di dasarkan pada penetapan batas usia menurut Allen di bagi atas dua jenis yaitu:

a. *Normal Retirement Age*

Merupakan jenis pensiun yang umum di kenal yaitu pensiun yang sesuai dengan batas usia yang di tetapkan tempat pegawai bekerja.

b. *Early Retirement Age*

Pensiun sebelum batas usia yang di tetapkan oleh tempat pegawai bekerja. Dalam jenis ini pensiun dapat atas inisiatif pegawai itu sendiri dan atas permintaan tempat pegawai bekerja. Biasanya pensiun ini di karenakan faktor-faktor tertentu seperti kesehatan yang tidak memungkinkan lagi atau perusahaan bangkrut.⁸

Dalam penelitian ini, jenis penetapan batas usia pensiun (BUT) yang sesuai dengan konteks penelitian adalah Early Retirement Age sejalan dengan konteks penelitian karena dalam penerapan Golden Shakehand pihak PT. Perkebunan Nusantara II Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat telah memensiun karyawannya sebelum akhir masa jabatan, di karenakan pihak terkait PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) kurang menginginkan adanya keterkaitan dengan karyawan PTPN II sebelumnya, di karenakan mereka ingin sepenuhnya menguasai pengelolannya selama masa kontrak berlaku.

⁸ Everect T. Allen, et al, *Pensiun Planning*, (Illinois: Irwin, 1988), h.79.

B. Defenisi Upah (*Imbalan*)

Istilah upah dan gaji kerap di pertukarkan, namun keduanya memiliki arti yang berbeda. Upah (*wages*) adalah komponen kompensasi yang di dasarkan pada tingkat bayaran per jam atau jumlah output yang di produksi. Perusahaan-perusahaan membayar upah kepada pegawai produksi, staf pemeliharaan dan terkadang pegawai penjualan. Gaji (*salaries*) adalah kompensasi yang di hitung secara rutin, misalnya mingguan atau bulanan. Personel kantor, eksekutif, dan pegawai profesional umumnya menerima gaji.

Sistem kompensasi yang efektif harus dapat menarik pegawai yang berkualifikasi tinggi, memberi mereka kepuasan dalam bekerja, dan menginspirasi mereka untuk sukses. Sebagian perusahaan membuat kebijakan kompensasi mereka berdasarkan pada kelima faktor berikut:

1. Gaji dan upah yang di berikan oleh perusahaan-perusahaan lain yang bersaing untuk menarik pegawai serupa peraturan pemerintah, termasuk undang-undang upah minimum federal, negara bagian, atau daerah.
2. Biaya hidup.
3. Kemampuan perusahaan untuk membayar.
4. Produktifitas pegawai.⁹

1. Jenis-Jenis Upah

Bentuk-bentuk imbalan (*reward*). Pembagian terminologi dalam kompensasi sebagai berikut:¹⁰

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang lengkap di gunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

⁹Louis E. Bone and David L. Kurtz (ed.), *Pengantar Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 322-323.

¹⁰Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Masa Kini* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 132.

Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang di gunakan bagi karyawan-karyawan manajemen dan staff profesional.

b. Insentif

Adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang di berikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah mendorong peningkatan produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

Imbalan dapat di berikan kepada karyawan dalam beberapa macam yakni:¹¹

1) Upah dan Gaji

Upah dan Gaji sering di setarakan namun upah merupakan bentuk pembayaran yang biasanya di berikan berdasarkan jumlah jam kerja, semakin banyak jam kerja semakin besar upah yang di terima. Sedangkan gaji besarnya tetap tanpa mempertimbangkan jam kerja. Analisis dampak imbalan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Program Insentif

Imbalan yang di terima karyawan selain gaji dan upah antara lain dalam bentuk insentif, yang biasanya di berikan berdasarkan tingkat keberhasilan perusahaan baik dalam mencapai tingkat penjualan, tingkat keuntungan atau tingkat produktivitas. Pemberian insentif ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang telah di capai oleh karyawan.

3) Employee Benefit Program / Tunjangan

Merupakan imbalan tidak langsung yang di berikan perusahaan kepada karyawan seperti program asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiun, biaya liburan dan sebagainya.

¹¹Edward Lawler, *Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1983), h. 16.

4) Perquisites

Umumnya hanya di berikan kepada karyawan yang menduduki level cukup tinggi dalam bentuk fasilitas yang di berikan perusahaan seperti kendaraan dinas, perumahan, dan bentuk bentuk fasilitas lainnya.

5) Bonus

Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang hanya di berikan setahun sekali bila syarat tertentu telah di penuhi. Bonus di berikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu, karena bonus tidak di berikan secara merata kepada semua karyawan dan biasanya di ambil dari keuntungan bersih yang di peroleh perusahaan.

6) Promosi

Promosi karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang di milikinya.

7) Pengembangan Karir

Merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi jabatan yang di tempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

2. **Permasalahan Upah**

Para penggagas ekonomi kapitalis dan sosialis telah berbeda secara ekstrem mengenai cara menentukan upah pekerja. Orang kapitalis berpandangan bahwa upah yang di berikan kepada pekerja haruslah berupa upah yang wajar. Upah yang wajar menurut mereka adalah apa yang di butuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Oleh karena itu, upah seorang pekerja di tentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang di berikan oleh tenaga seseorang dan masyarakat yang melakukan pekerjaan.¹²

¹²Taqiyuddin an-Nabhani, *Nizham al-Iqtishadi*, (Beirut: Darul Ummah, 1990), h. 95.

Konsep ini sudah barang tentu memiliki kontradiksi dengan konsep kebebasan kepemilikan dalam kapitalis. Para kapitalis berupaya melakukan penyesuaian penentuan upah dengan memberikan upah dan hak pekerja (karyawan) melebihi apa yang menjadi haknya sebagaimana yang di tuntut oleh “kebebasan kepemilikan”.

Sekalipun demikian, tetap saja apa yang di peroleh pekerja adalah sebatas standar hidupnya yang paling minim, yaitu sekedar bisa di pakai untuk hidup dalam suatu taraf hidup yang amat sederhana. Pada faktanya, kita memang mendapati bahwa tingkat upah yang di terima oleh pekerja di sana adalah tinggi. Akan tetapi, tingginya taraf kehidupan masyarakat menyebabkan golongan pekerja masih mendapatkan upah dalam kadar minimal.¹³

Menurut Rivai seseorang akan melakukan apa saja untuk mendapatkan gaji atau imbalan. Jenis imbalan yang dapat di alokasikan dalam suatu organisasi lebih rumit. Ada imbalan langsung dan ada juga yang tidak langsung (bukan uang). Ada dua jenis imbalan, pertama imbalan intrinsik yaitu imbalan yang di terima individu untuk mereka. Kedua, imbalan ekstrinsik yaitu imbalan yang di terima dari lingkungan di sekitar kompleks kerja itu.¹⁴

3. Kriteria Upah

Menurut Anthony dan Vijay sistem imbalan yang komprehensif ialah bahwa kebutuhan manusia bersifat multi dimensional dan tidak akan pernah tercapai secara absolut.¹⁵

Penerapan disiplin ini berarti bahwa kriteria upah (imbalan) yang di berikan oleh perusahaan pada karyawan, terdiri dari tiga hal berikut:

¹³Ismail Yusanto and Arif Yunus (ed), *Pengantar Ekonomi Islam*, (Bogor: Al Azhar Press, cet.2, 2011), h. 204-205.

¹⁴Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Daya Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 428.

¹⁵Anthony N Robert dan Vijay Govindaraja, *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi Pertama* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 221.

- a. Imbalan finansial langsung dalam bentuk upah atau gaji, berbagai jenis tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak dan tunjangan biaya hidup, bonus serta intensif.
- b. Imbalan finansial tidak langsung seperti bantuan pembayaran resmi asuransi koperasi simpan pinjam, bantuan kredit kendaraan, bantuan kredit rumah, beasiswa dan penghargaan atas pengabdian sosial karyawan yang bersangkutan.
- c. Imbalan non finansial termasuk pemberian simbol-simbol status dan berbagai bentuk tanda penghargaan yang berlaku di perusahaan yang sangat besar artinya sebagai faktor motivasi.

C. Defenisi Kesejahteraan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kesejahteraan adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, kesenangan hidup dan kemakmuran.¹⁶ Kesejahteraan berasal dari kata dasar sejahtera, aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya). Kesejahteraan hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, dan sebagainya.¹⁷

Kesejahteraan Sosial atau *social welfare* adalah keadaan sejahtera masyarakat. Kesejahteraan sosial juga di jelaskan sebagai sistem yang mengatur pelayanan sosial dan lembaga-lembaga untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok untuk mencapai tingkat kehidupan, kesehatan yang layak dengan tujuan menegakkan hubungan kemasyarakatan yang setara antara individu sesuai dengan kemampuan pertumbuhan mereka, memperbaiki kehidupan manusia sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan masyarakat tersebut.¹⁸

¹⁶Haviz Musfira, *Pengaruh Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan* (Skripsi, USU, 2012), h. 18.

¹⁷Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h. 1284.

Pemerintah Republik Indonesia mendefinisikan Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Program kesejahteraan karyawan perlu mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan. Kesejahteraan karyawan di maksudkan agar karyawan tetap mau bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesejahteraan yang di berikanpun hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta melanggar peraturan legal pemerintahan.

Dale Yoder dalam Hasibuan mengatakan “Kesejahteraan dapat di pandang sebagai uang bantuan lebih lanjut pada karyawan. Terutama pembayaran pada mereka yang sakit, uang untuk bantuan tabungan karyawan, pembagian berupa salam, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun”.¹⁹

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bila kesejahteraan sangat penting bagi pegawai untuk menambah semangat dalam melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan perusahaan.

1. Teori Kesejahteraan

Secara umum teori kesejahteraan di klasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- a. *Classical Utilitarian* menekankan bahwa kepuasan atau kesenangan seseorang dapat di ukur dan bertambah. Tingkat kepuasan setiap individu dapat di bandingkan secara kuantitatif.
- b. *Neoclassical Welfare* menekankan pada prinsip pareto optimality. Pareto optimum di definisikan sebagai sebuah posisi di mana tidak memungkinkan suatu realokasi input atau output untuk membuat

¹⁸Ahmad Zaki Badawi, *Mu'jam Mushthlahatu al-Ulum al-Ijtima'iyah*, (Beirut: Maktabah Lubnan, New Impression 1982), h. 399.

¹⁹Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi, 2002), h. 186.

seseorang menjadi lebih baik tanpa menyebabkan sedikitnya satu orang atau sebaliknya lebih buruk.

- c. *New Contraction Approach* menekankan pada konsep di mana setiap individu memiliki kebebasan maksimum dalam hidupnya.

Ketiga pandangan tersebut menekankan bahwa tingkat kesejahteraan seseorang sangat tergantung pada tingkat kepuasan kesenangan yang di raih dalam kehidupannya masing-masing.

2. Tujuan Kesejahteraan

Menurut Hasibuan, kesejahteraan yang di berikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk perusahaan, pegawai dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Jadi sejahtera di mana sewaktu kebutuhan terpenuhi secara relatif dan ada rasa aman di dalam menikmatinya. Adapun tujuan pemberian kesejahteraan yaitu:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterkaitan karyawan terhadap perusahaan.
- b. Membantu melaksanakan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- c. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarga.
- d. Asas kesejahteraan yang mana keadilan dan kelayakan serta melanggar peraturan legal perusahaan.²⁰

Dari tujuan di atas maka dapat di simpulkan bahwa kesejahteraan adalah terpenuhi kebutuhan manusia (kemauan, keselamatan, kesenangan dan kemakmuran). Kebutuhan manusia merupakan pendorong bagi manusia untuk melakukan suatu kegiatan dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan seseorang banyak di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: faktor sosial, ekonomi, kebudayaan, pendidikan dan faktor keluarga.

²⁰Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi, 2002), h. 187.

Setiap orang berbeda kebutuhannya dengan orang lain. Faktor kebutuhan manusia sangat menentukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan pribadi serta menjaga keseimbangan di antara tujuan yang saling bertentangan dan sekaligus untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi maka kebutuhan diperlukan manajemen.

3. Kriteria Kesejahteraan

Perumusan konsep kesejahteraan oleh Biro Pusat Statistik (BPS) dan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) mengatakan bahwa keluarga yang di katakan sejahtera apabila memenuhi kriteria berikut²¹:

- a. Keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan anggotanya, baik kebutuhan sandang, pangan, perumahan sosial maupun agama.
- b. Keluarga yang mempunyai keseimbangan antara penghasilan keluarga dan jumlah anggota keluarga.
- c. Keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan kesehatan anggota keluarga, kehidupan bersama dengan masyarakat sekitar, beribadah khusus di samping terpenuhi kebutuhan pokoknya.

4. Kriteria Ekonomi Kesejahteraan

Ekonomi kesejahteraan penting untuk di pahami karena ekonomi kesejahteraan berhubungan dengan tujuan pemberdayaan ekonomi rakyat, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat masyarakat. Berbagai kriteria dari ekonomi kesejahteraan berguna dalam mempertimbangkan suatu kebijakan. Kriteria-kriteria kesejahteraan sebagai berikut:

- a. Kriteria Bentham

Jeremy Bentham menyatakan bahwa perbaikan *welfare* akan terjadi apabila tersedia barang-barang dalam jumlah yang semakin banyak.

²¹<http://www.wisuda.unud.ac.id/pdf/1190671012-3-BAB-II>.

b. Kriteria Cardinal

Menurut kriteria cardinal pendapatan anggota masyarakat berpengaruh terhadap *utility*. Jadi kriteria ini mengasumsikan bahwa marginal *utility* uang adalah sama bagi setiap anggota masyarakat.

c. Kriteria Pareto-Optimal

Dimana untuk mengukur peningkatan kemakmuran masyarakat menggunakan kriteria ini apabila paling sedikit satu orang bertambah makmur dengan tidak menyebabkan orang lain bertambah miskin.

d. Kriteria Kaldor Hicks

Menyarankan pendekatan kompensasi untuk menilai suatu perubahan, yaitu menilai keuntungan dari mereka yang menikmati perbaikan dan menilai kerugian mereka yang menderita kerugian dengan satuan uang.

e. Kriteria Bergson

Menyatakan bahwa penilaian tentang perubahan hanya dapat dilakukan jika masyarakat mempunyai fungsi kesejahteraan sosial, yang menyatakan bagaimana kebijakan masyarakat tergantung kepada kesejahteraan tiap-tiap anggotanya.

5. Pengukuran Kesejahteraan

Kesejahteraan memiliki banyak dimensi, yakni dapat dilihat dari dimensi materi dan dimensi non materi. Dari sisi materi dapat diukur dengan pendekatan pendapatan dan konsumsi. Sedangkan kesejahteraan dari dimensi non materi dapat dilihat dari sisi pendidikan dan kesehatan.

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan di antaranya adalah menurut kriteria Badan Pusat Statistik (BPS), yakni menggunakan kriteria yang didasarkan pada pengeluaran konsumsi rumah

tangga, baik pangan maupun non pangan (pendekatan kemiskinan). Di samping itu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dalam pendekatan kesejahteraan mengukur tingkat kesejahteraan keluarga.²²

Kemudian untuk kebutuhan penelitian ini, untuk mengukur tingkat kesejahteraan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II dilihat dari pendapatan atau gaji bulanan sebelum dan sesudah karyawan di pensiun. Yang nantinya persentasi tersebut sebagai acuan ke akuratan tingkat kesejahteraannya.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kesejahteraan

Walaupun dalam penentuan tingkat kesejahteraan yang di berikan kepada karyawan melibatkan sejumlah besar negosiasi dan dugaan, namun ada faktor tertentu yang diakui sangat mempengaruhi kesejahteraan yang di berikan. Faktor yang mempengaruhi tersebut yaitu:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi, namun tidak bisa di tetapkan secara mutlak ke dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak di ingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kesejahteraan yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian kesejahteraan akan tergantung juga pada kemampuan dari perusahaan untuk membayar.

c. Produktivitas

Kesejahteraan sebenarnya merupakan imbalan atau prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima.

²²<http://www.wisuda.unud.ac.id/pdf/1190671012-3>.

d. Biaya Hidup dan Pemerintah

Faktor lain yang perlu di pertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota besar, biaya hidup tinggi, kesejahteraan cenderung tinggi, ketetapan pemerintah mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan yang di beri.

D. Pengertian Karyawan (*Tenaga Kerja*)

Buruh atau karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain atau instansi atau kantor perusahaan dengan menerima upah atau gaji baik berupa uang maupun barang, seperti pegawai negeri atau swasta, buruh dan sebagainya.²³

Menurut pasal 1 UU No. 14 tahun 1969. Menurut hasibuan (2001) tenaga kerja atau karyawan adalah :“orang yang mampu melakukan pekerjaan lebih baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi pengertian karyawan atau pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan”.

Karyawan merupakan saatu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semaju apapun teknologinya, perkembangan informasinya, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa SDM, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

1. Kriteria Karyawan Menurut Islam

Sedangkan dalam islam menerangkan bahwa seharusnya setiap pekerjaan di jadikan sebagai ibadah, dan kriteria karyawan menurut islam ada 3 yaitu:

- a. Kompeten: menganggap bahwa dirinya mampu dan menguasai pekerjaan sesuai kemampuan yang di miliki.

²³Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), h. 19.

- b. Etos kerja: semangat dan tidak mudah menyerah dalam bekerja
- c. Amanah: dapat memperoleh hasil yang memuaskan dan membanggakan sesuai dengan tujuan yang di harapkan perusahaan.²⁴

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Bagi perusahaan, ada tiga sumber strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan yang unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki di tahun 2003 adalah :

- 1) *Financial Resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dana atau modal financial yang dimiliki.
- 2) *Human Resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat di sebut sebagai modal insani.
- 3) *Informational Resource*, sumber daya berasal dari berbagai informasi yang di perlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Dari ketiga resource yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern sekarang mengakui bahwa paling sulit di peroleh dan di kelola adalah human resource, yaitu sumber daya manusia atau modal insani yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang di inginkan oleh perusahaan tersebut dalam merekrut karyawan.

Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus di mulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengembangan karirnya. Jika jumlah karyawan, keahlian dan kemampuan karyawan yang ada sekarang di nilai cukup untuk mengatasi perkembangan perusahaan beberapa tahun mendatang, perencanaan penarikan tenaga kerja baru,

²⁴Annio, Dosen Manajemen Sumber Daya Insani UIN-SU, wawancara di Medan, tanggal 11 april 2016.

kemungkinan besar dalam jangka pendek tidak di perlukan lagi. Tetapi bisnis yang dinamis harus selalu di kembangkan.²⁵

Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu akan lebih tepat dan baik jika di tempatkan pada bidang tertentu juga. Seorang pekerja akan mampu mengambil keputusan yang baik bila dia mampu memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dia hadapi. Sumber daya manusia yang baik yaitu apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu, semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusianya.

2. Undang-Undang Karyawan (*Tenaga Kerja*)

Sikap pemerintah terhadap serikat pekerja banyak mengalami perubahan selama beberapa abad terakhir. Perubahan sikap ini mempengaruhi sejumlah undang-undang utama yang di tetapkan pada periode ini. Berikut beberapa undang-undang tenaga kerja utama:

- a. Undang-Undang Hubungan Tenaga Kerja Nasional Tahun 1935 (*National Labor Relations Act of 1935 atau Wagner Act*). Melegalisasi perundingan kolektif dan mewajibkan perusahaan untuk bernegosiasi dengan perwakilan terpilih dari pegawai mereka. Menetapkan dewan hubungan tenaga kerja nasional untuk mengawasi pemilihan serikat kerja dan melarang praktik ketenagakerjaan yang tidak adil, seperti memecat pegawai karena bergabung dengan serikat pekerja, menolak mempekerjakan simpatisan pekerja, dan menolak untuk bernegosiasi.
- b. Undang-Undang Standar Keadilan Ketenagakerjaan Tahun 1938 (*Fair Labor Standards Act of 1938*). Menetapkan upah minimal federal awal

²⁵Syafruddin Alwi, *Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif*, (BPFE: Yogyakarta, 2001), h. 154.

(25 sen per jam, dengan pengecualian pekerja pertanian dan pegawai ritel) dan jam kerja per minggu maksimal bagi para pekerja di industri perdagangan antar-negara serta melarang tenaga kerja anak-anak.

- c. Undang-Undang Hubungan Tenaga Kerja-Manajemen (*Taft-Hartley Act of 1947*). Membatasi kekuatan serikat pekerja dengan melarang praktik seperti memaksa perusahaan untuk mendiskriminasi pegawai yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, kecuali jika mereka tidak membayar iuran serikat berdasarkan pada perjanjian serikat pekerja diskriminasi terhadap pegawai nonserikat pekerja, melakukan pemogokan atau boikot kedua untuk tujuan ilegal, dan mempekerjakan pegawai berlebih.
- d. Undang-Undang Pelapor dan Pengungkapan Tenaga Kerja-Manajemen (*Landrum-Griffin Act of 1959*). Mengamandemen Undang-Undang Taft-Hartley untuk mendorong kejujuran dan demokrasi dalam melaksanakan urusan internal serikat pekerja. Mewajibkan serikat pekerja untuk membuat anggaran dasar dan mengadakan pemilihan petugas serikat secara rutin melalui bilik suara tertutup.²⁶

E. Sikap

1. Teori Sikap

Menurut *Oxford Advanced Learner Dictionary* mencantumkan bahwa sikap berasal dari bahasa Italia *attitudine*. Campbel dalam buku *Notoadmodjo* mengemukakan bahwa sikap adalah sekumpulan respon yang konsisten terhadap obyek sosial. Kemudian mengemukakan bahwa sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau objek.²⁷

²⁶Louis E. Bone and David L. Kurtz (ed.), *Pengantar Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 341-342.

²⁷<http://ainamulyana.blogspot.com/2015/03/cara-mengukur-sikap>. Diakses 15 Mar 2015

2. Tingkatan Sikap

Menurut Notoadmodjo dalam buku Wawan dan Dewi, sikap terdiri dari berbagai tingkatan, yaitu:

- a. Menerima dan Merespon
Menerima di artikan bahwa orang mau memperhatikan stimulus yang di berikan. Serta memberikan jawaban pertanyaan apabila di tanyakan.
- b. Menghargai
Mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan dengan orang lain terhadap suatu masalah adalah suatu indikasi sikap.
- c. Bertanggung Jawab
Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah di pilihnya dengan segala resiko adalah mempunyai sikap yang paling tinggi.

3. Mengukur Sikap

Salah satu aspek yang sangat penting guna mempelajari sikap dan perilaku manusia adalah masalah pengungkapan atau pengukuran sikap. Berbagai teknik dan metode telah di kembangkan oleh para ahli guna mengungkapkan sikap manusia dan memberikan interpretasi yang valid. Menurut Awar terdapat beberapa metode pengukuran sikap, di antaranya:

- a. Observasi Perilaku

Untuk mengetahui sikap seseorang terhadap sesuatu dapat di perhatikan melalui perilakunya, sebab perilaku merupakan salah satu indikator sikap individu.

- b. Pertanyaan Langsung

Ada dua asumsi yang mendasari penggunaan metode pertanyaan langsung guna mengungkapkan sikap. Pertama, asumsi bahwa individu merupakan orang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri. Kedua, asumsi keterusterangan bahwa manusia akan mengemukakan secara terbuka apa yang di rasakannya. Oleh karena itu dalam metode ini,

jawaban yang di berikan oleh mereka yang di tanyai di jadikan indikator sikap mereka. Akan tetapi, metode ini akan menghasilkan ukuran yang valid hanya apabila tanpa tekanan psikologis maupun fisik.

c. Pengungkapan Langsung

Pengungkapan langsung secara tertulis dapat di lakukan dengan menggunakan item tunggal maupun dengan menggunakan item ganda.

d. Skala Sikap

Skala sikap berupa kumpulan pertanyaan mengenai suatu objek sikap. Salah satu sifat skala sikap adalah isi pertanyaannya yang dapat berupa pertanyaan langsung yang jelas tujuan pengukurannya, akan tetapi dapat pula berupa pertanyaan tidak langsung yang tampak kurang jelas tujuan pengukurannya bagi responden.

e. Pengukuran Terselubung

Dalam metode ini, objek pengamatan bukan lagi perilaku yang tampak di dasari atau sengaja di lakukan oleh seseorang melainkan reaksi fisiologis yang terjadi di luar kendali orang yang bersangkutan.²⁸

F. Upah, Sejahtera dan Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam

1. Upah (*Imbalan*) dalam Prespektif Ekonomi Islam

Upah kerja harus di sebutkan dengan jelas dalam kontrak kerja. Upah harus sejelas-jelasnya untuk menafikan kekaburan dan permusuhan sebagaimana maksud di buatnya kontrak kerja. Sebelum memulai bekerja, di antara pekerja dan pengontrak kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang upah kerja, karena dalam prespektif ekonomi Islam hukumnya makruh mempekerjakan seorang pekerja sebelum terjadi kesepakatan tentang upah dengan orang yang bersangkutan. Nabi SAW bersabda:

²⁸Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm . 112.

إِذَا كَانَ أَيْ مِنْكُمْ يِعَاقِدُ عَامِلًا، فَإِنَّهُ يَنْبَغِي أَنْ يَكَا فَتَهُ (رواه النساء)

Maksud dari makna hadits diatas dimana: “*Apabila salah seorang diantara kalian mengontrak seorang pekerja, maka hendaknya dia memberikan upah (honor) kepadanya*”. (HR. An Nasa’i).

Kompensasi transaksi ketenagakerjaan berupa upah atau gaji dapat di bayarkan baik secara tunai maupun tidak. Alat pembayarannya dapat dalam bentuk harta atau jasa lainnya setelah di sepakati sebelumnya.

Dengan kata lain, apa saja yang bisa dinilai dengan harga boleh di jadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi ataupun jasa, dengan syarat harus jelas. Dalam segi pembayaran, upah wajib dibayarkan sesuai kesepakatan tempoh pembayaran, misal di awal di tengah setelah pekerjaan atau selesai kontrak.²⁹

Upah di sebut juga ujah dalam Islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah di berikan tenaga kerja. Untuk mengetahui defenisi upah versi Islam secara menyeluruh, ada baiknya kita melihat QS At-Taubah (9):105.

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan akan di kembalikan kepada yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu di beritakan Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah (9): 105).

Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor yaitu faktor objektif dan subjektif. Faktor objektif adalah upah di tentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif, upah di tentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini

²⁹Ismail Yusanto and Arif Yunus (ed), *Pengantar Ekonomi Islam*, (Bogor: Al Azhar Press, cet.2, 2011), h. 198-199.

ekonomi konvensional berpendapat, upah di tentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun ada sisi kemanusiaan yang harus di perhatikan pula, misal tata cara pembayaran upah. Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: *“Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.”* (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dari hadits di atas dapat di simpulkan, Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Berbeda dengan konvensional yang hanya memandang manusia sebagai barang modal. Manusia tidak boleh di perlakukan seperti halnya barang modal, contohnya manusia di perlakukan seperti mesin.³⁰

2. Kesejahteraan dalam Prespektif Ekonomi Islam

Kesejahteraan dalam konsep Islam pada intinya di mana kesejahteraan sosial menuntut terpenuhinya kebutuhan manusia yang meliputi kebutuhan primer, sekunder dan kebutuhan tersier. Kebutuhan primer meliputi: pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal), kesehatan dan keamanan yang layak. Kebutuhan sekunder seperti: pengadaan sarana transportasi, informasi dan telekomunikasi dan lain sebagainya. Kebutuhan tersier seperti sarana rekreasi, hiburan. Kategori kebutuhan tersier ini merupakan kebutuhan yang bersifat materil sehingga kesejahteraan yang terciptapun bersifat materil.

Kesejahteraan dalam bekerja itu bisa di lihat dari sistem upah atau gaji karyawannya. Mengutip dari QS An Nahl (16): 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami*

³⁰Febry Susanti. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Merpati Alam Semesta (Mas Cargo)*, (Skripsi, FEBI UIN SU, 2015), hal. 21-22.

berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah kami kerjakan.”(QS. An Nahl (16): 97).

Dari ayat di atas maksud dari “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Maka dapat di simpulkan bahwa mampu menciptakan kesejahteraan karyawan yang sesungguhnya baik di dunia maupun di akhirat.

Kesejahteraan sosial yang di dambakan Al-Qur’an menurut Quraish Shihab tercermin di Syurga yang di huni oleh Adam dan isterinya (Hawa) sesaat sebelum mereka turun melaksanakan tugas kekhalifahan di bumi, mereka terlebih dahulu di tempatkan di Syurga. Syurga di harapkan menjadi arah pengabdian Adam dan Hawa, sehingga bayangan-bayangan surga itu bisa di wujudkan di bumi dan kelak di huni secara hakiki di akhirat. Masyarakat yang mewujudkan bayang-bayang surga itu adalah masyarakat yang berkesejahteraan.³¹

Mengingat luasnya defenisi kesejahteraan dan banyaknya ayat-ayat Al-Qur’an yang berkaitan, maka bahasan kesejahteraan akan di batasi dalam Firman Allah dalam QS Al-Baqarah (2):201 yang berbunyi:

وَمِنْهُمْ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Dan di antara mereka ada orang yang berdo'a: "*Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka*" (QS. Al Baqarah (2):201).

Kesejahteraan dalam pandangan Islam bukan hanya di nilai dengan ukuran material saja, tetapi juga di nilai dengan ukuran non material seperti, terpenuhinya

³¹Quraish Shihab, Wawasan Al-Qur’an; *Tafsir Maudhlui Atas Berbagai Persoalan Umat*, Edisi E-book, h. 126-127.

kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terwujudnya keharmonisan sosial.

Dalam pandangan Islam, masyarakat yang di katakan sejahtera bila terpenuhinya dua kriteria berikut:

- a. Terpenuhinya kebutuhan pokok setiap individu rakyat, baik pangan, sandang, papan, pendidikan, maupun kesehatannya.
- b. Terjaga dan terlindungnya agama, harta, jiwa, akal dan kehormatan manusia. Dengan demikian, kesejahteraan tidak hanya buah sistem ekonomi semata, melainkan juga sistem hukum, sistem politik, sistem budaya dan sosial.³²

3. Karyawan (*Tenaga Kerja*) dalam Prespektif Ekonomi Islam

Dalam hal karyawan (ketenagakerjaan) terdapat dua pihak yang terlibat, yakni pihak yang memberi jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang di berikan, yang di sebut dengan pekerja dan pihak penerima jasa atau pemberi pekerja, yakni pihak yang memberikan upah yang di sebut dengan majikan.

Pekerja meliputi setiap orang yang bekerja dengan upah (honor) tertentu sebagai kompensasi atas tenaga yang di curahkannya, baik yang mengontrak itu pribadi, jamaah maupun negara.³³

Karena itu, tenaga kerja juga mencakup orang yang bekerja dalam bidang kerja apapun baik pada pemerintahan Islam maupun perusahaan swasta. Syariah Islam tidak membedakan antara pekerja bagi negara maupun yang lainnya. Semuanya, selama termasuk sebagai pekerja, wajib di berlakukan hukum-hukum ketenagakerjaan bagi mereka.

³² Saidurrahman, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*, (Medan, Perdana Mulya Sarana : 2013), h. 127-131.

³³ Taqiyuddin an-Nabhani, *Nizham al-Iqtishadi*, (Beirut: Darul Ummah, 1990), h. 100.

Pekerja dalam pandangan Ekonomi Islam dapat di kelompokkan menjadi dua macam jenis yaitu:

- a. Pekerja Khusus yakni seorang pekerja yang bekerja kepada pihak tertentu dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, seperti buruh pabrik, pembantu rumah tangga, tukang kebun, pegawai perusahaan swasta atau pegawai negeri.
- b. Pekerja Umum yakni pekerja yang bekerja pada bidang tertentu untuk melayani banyak orang dengan upah tertentu sebagai upah atas kerja yang di lakukan, seperti tukang jahit, dokter umum, jasa konsultan manajemen.

Al-Qur'an telah memberikan gambaran tentang keberadaan pekerja fisik dan intelektual dalam beberapa kisah nabi. Dalam QS Al-Qashash (28): 27. Nabi Syuaib berkata kepada Nabi Musa:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Berkatalah dia : *“Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik”*. (QS. Al Qashash (28): 27).

Ayat di atas sangat jelas bahwa dalam pandangan Islam, tidak ada perbedaan antara pekerja fisik dan pekerja intelektual. Tidak ada yang lebih hina di antara keduanya atau lebih mulia salah satau di antara lainnya. Rasulullah

SAW, tidak pernah menganggap telapak tangan yang kasar sebagai sesuatu yang hina, bahkan Rasulullah SAW memujinya dengan kemuliaan.³⁴

G. Kajian Terdahulu

Peneliti melakukan tinjauan terhadap penelitian sebelumnya sebagai acuan terhadap di lakukannya penelitian ini. Peneliti mengambil hasil penelitian yang terkait dengan pensiun. Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Eva Diana karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk telah tercatat bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun dini (*golden shakehand*). Artinya bahwa karyawan mengalami perasaan was-was, gelisah takut dan kekhawatiran yang di alami individu yang akan menghadapi pemutusan hubungan kerja karena telah mencapai batasan usia tertentu pensiun.³⁵

Hasil studi awal yang di lakukan oleh penulis terhadap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat yang telah menerima Golden Shakehand atau yang menghadapi pensiun dini, kecemasan yang paling dominan yang di rasakan karyawan yang menghadapi masa pensiun sebelum akhir kerja adalah kekhawatiran akan kondisi ekonomi setelah pensiun dan pengaruh yang terjadi terhadap tingkat kesejahteraan taraf hidup mereka sama dengan penelitian sebelumnya.

Selain di temukan pula indikasi kecemasan pada karyawan yang menghadapi masa pensiun hal tersebut terlihat di mana kecemasan secara umum berupa mereka akan kehilangan jabatan dan pekerjaan, dan merasa bingung akan melakukan kegiatan apa jika sudah tidak bekerja lagi.

³⁴Ismail Yusanto and Arif Yunus (ed), *Pengantar Ekonomi Islam*, (Bogor: Al Azhar Press, cet.2, 2011), h. 192-193.

³⁵Eva Diana. *Dampak Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Dini Pada PT. Semen Gresik*, (Skripsi, FIP UNES, 2011).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Dimana penelitian yang akan di lakukan secara langsung di lapangan. Pendekatan kualitatif adalah metode pendekatan empiris (*empirical approach*) dimana penelitian ini bertitik tolak pada penggalan, pemaparan, penjelasan, penafsiran dan estimasi terhadap gejala-gejala sosial dan fenomena empiris.

Penelitian kualitatif umumnya bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif, dilakukan dengan situasi yang wajar (*natural setting*) dan data di kumpulkan umumnya bersifat kualitatif.³⁶ Dengan penelitian kualitatif peneliti ingin melihat dampak dari adanya pensiun dini bagi kesejahteraan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam skripsi ini adalah PT Perkebunan Nusantara II (PTPN II) yang berlokasi di Desa Basilam Lembasah Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yang saat ini telah di kontrakan oleh Malaysia dengan nama PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK) selama 30 tahun.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah sesuatu yang di teliti baik orang, benda, ataupun lembaga organisasi. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan di kenai

³⁶Azhari Akmal Tarigan, at.al., *Metodologi Peneleitian Ekonomi Islam*, (Medan : La-Tansa Press, 2011), h.19.

kesimpulan hasil penelitian.³⁷ Informan sebagai subjek penelitian yang di pilih adalah pihak karyawan pensiunan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, dan sebagai respondennya ialah beberapa dari pihak pensiunan karyawan yang berprofesi sebagai petani, peternak dan pedagang atau bengkel, yang telah memperoleh dana Golden Shakehand (pensiun dini) pasca di kontrakan oleh Malaysia.

Di dalam subjek penelitian inilah terdapat objek penelitian. Pada dasarnya objek merupakan apa yang hendak di selidiki di dalam kegiatan penelitian. Ada beberapa persoalan yang perlu untuk di pahami supaya dapat menentukan serta menyusun objek penelitian di dalam metode penelitian kualitatif ini dengan baik yaitu berhubungan dengan apa itu objek penelitian di dalam penelitian. Selain itu apa saja objek penelitiannya dan juga kriteria seperti apa yang bisa di jadikan objek dari penelitian yang peneliti lakukan.

Pada hakikatnya objek adalah keseluruhan dari gejala yang terdapat di sekitar kehidupan informan atau pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Apabila kita lihat dari sumbernya, maka objek di dalam suatu penelitian kualitatif di sebut sebagai situasi sosial yang di dalamnya terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat, pelaku dan aktivitas. Yang mana ketiga elemen tersebut saling bersinergi. Akan tetapi objek penelitian kualitatif juga tidak semata-mata bergantung pada situasi sosial dari ketiga elemen itu saja, melainkan juga bisa berupa perilaku, peristiwa, tumbuhan dan yang berkaitan lainnya.

Apabila di kaitkan dengan sumbernya, maka objek dalam penelitian kualitatif bisa di bedakan menjadi dua bagian yaitu objek primer di mana merupakan objek yang di peroleh dengan melalui sumber pertama, kemudian objek skunder yaitu objek yang di dapatkan dengan melalui sumber kedua. Sebagai contoh yaitu, pada saat melakukan sebuah wawancara, maka objek primernya adalah hasil dari wawancara tersebut, sedangkan untuk objek

³⁷Ruslam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2014), h. 36.

skundernya adalah dokumen yang tertulis ataupun berbagai hasil pembicaraan yang berguna untuk mendukung sumber objek atau objek primernya.³⁸

D. Sumber dan Jenis Pengumpulan Data

1. Sumber Pengumpulan Data

Sumber data dari penelitian skripsi ini ialah informan langsung yang berasal dari data perusahaan, yaitu pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II yang ada di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yang terdiri dari beberapa profesi yang di jalani saat ini di antaranya petani, peternak dan pedagang, semua karyawan tersebut sudah pensiun dini.

2. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Ada 2 jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian studi kasus ini yaitu data primer dan data skunder sebagai penguatnya.

- a. Data Primer yang dikumpulkan dengan menggunakan wawancara secara langsung terhadap pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yang di jadikan sample atau informan dalam penelitian. Yang mana nantinya sebagai acuan dari keseluruhan populasi pensiunan karyawan PTPN II.
- b. Sedangkan Data Skunder adalah data yang di ambil dari dokumen-dokumen geografis seperti foto dokumentasi maupun keadaan sekitar informan dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer. Kemudian juga berupa argumen eks karyawan terkait yang juga ikut termasuk ke dalam penerima *Golden Shakehand*. Kemudian juga data sekunder ini adalah data yang sudah tersedia dan di kumpulkan oleh pihak lain, penulis tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya³⁹.

³⁸www.informasi-pendidikan.com/2013/08/objek-penelitian.html?=&page=1. Diunduh tanggal 15 Agustus 2013.

³⁹Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 104.

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka yang di jadikan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu di lakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Dalam penelitian kualitatif sampel bukan di namakan responden, tetapi sebagai informan atau narasumber dalam penelitian. Peneliti memilih beberapa karyawan yang terkena pensiun dini, dengan pertimbangan bahwa orang-orang tersebut merupakan pihak ahli yang mengalami dampak permasalahan yang peneliti angkat dan dapat memberikan informasi mengenai hal yang akan diteliti, informan-informan tersebut terdiri dari Bapak Katino selaku pensiunan karyawan yang berprofesi sebagai peternak, Bapak Sukadi selaku pensiunan karyawan yang berprofesi sebagai pedagang atau bengkel sepeda motor, dan Bapak Sudirman selaku pensiunan karyawan yang berprofesi sebagai petani.

2) Teknik Observasi (*Pengamatan*)

Observasi adalah pengamatan yang di lakukan secara sengaja, sistematis, mengenai fenomena sosial dengan gejala yang tampak pada objek penelitian, dan kemudian di lakukan pencatatan. Observasi di lakukan dengan cara ikut mengambil bagian dalam kehidupan informan yang di teliti dan di amati. Tujuan observasi adalah mendeskripsikan keadaan yang terjadi, aktivitas-aktivitas, dan melihat makna aktivitas tersebut dari perspektif informan yang sedang di teliti.⁴⁰

Pada umumnya Karyawan yang telah terkena dampak pensiun dini yang berada di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat sepengamatan peneliti mereka mempergunakan dana pensiun dini sebagai aktivitas pendukung perekonomian keluarganya dengan berbagai profesi yang di tekuni seperti petani,

⁴⁰ Patton dalam Poerwandari, E. Kristi, (1998), *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi UI, 1998).

berdagang, beternak dan sebagainya. Jenis kegiatan atau pekerjaan mereka dapat di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Tabel Aktifitas Pensiunan Karyawan

No	Keterangan	Jenis
1	Petani	Karet
		Kelapa Sawit
2	Berdagang	Bengkel
		Kelontong
		Jajanan
3	Beternak	Lembu
		Kambing
4	Lain-lain	Wiraswasta

Sebagian besar profesi yang di tekuni karyawan yang mendapat dampak pensiun dini (*Golden Shakehand*) di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat atau informan ialah berprofesi sebagai wiraswasta, di karenakan dana pensiun dini di alokasikan untuk kebutuhan sandang seperti tempat tinggal, sehingga mereka tidak memiliki keuangan yang lebih selain mempergunakannya untuk kebutuhan hidup sehari-hari pasca pensiun dini.

Kemudian dari hasil observasi dalam penelitian skripsi ini nantinya akan di tindak lanjuti dengan tahap penyelesaian data, di mana terkait hal yang di dapat selama pelaksanaan observasi, yang kemudian di jadikan sebagai kesimpulan hasil penelitian. Berikut perencanaan pelaksanaan observasi dalam penelitian ini peneliti cantumkan sebagaimana dapat di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Tabel Observasi

No	Tahap	Deskripsi	Tujuan
1	Persiapan Awal	Kelengkapan Alat Tulis	Tahap kelengkapan berkas pendukung penelitian sebelum peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melakukan penelitian.
		Kamera	
		Recorder	
		Daftar List Pertanyaan	
2	Pengambilan Data	Pengajuan Informan	Persiapan kelangsungan proses peneliti dalam mendapatkan informasi dari informan agar lebih teratur .
		Kesediaan	
		Penentuan Penelitian	
3	Pengelompokan Informan	Pensiunan Karyawan Berprofesi Pedagang	Agar informasi yang di dapat dari informan eks karyawan PTPN II yang terkena pensiun dini lebih terstruktur dari berbagai latar belakang profesi eks karyawan, dengan tujuan untuk lebih memperkuat fakta yang sedang diteliti oleh peneliti di lapangan.
		Pensiunan Karyawan Berprofesi Petani	
		Pensiunan Karyawan Berprofesi Peternak	
4	Pengolaan Data	Pengumpulan Data	Untuk mengetahui hasil akhir sebagai acuan akurat tidaknya suatu penelitian yang di lakukan peneliti.
		Reduksi Data	
		Penyajian Data	
		Menyimpulkan Data	

3) *Metode Checklist*

Metode *Checklist* adalah salah satu metode informal observasi di mana observer sudah menentukan indikator perilaku yang akan di observasi dari subjek

dalam satu tabel. *Cheklis* merupakan metode dengan dua cara pencatatan yaitu terbuka dan tertutup. Metode ini memiliki derajat selektivitas yang tinggi karena perilaku yang di amati sudah sangat selektif, juga memiliki derajat inferensi yang tinggi karena *observer* hanya fokus pada kategori perilaku yang di tentukan saja.⁴¹

Cheklis adalah salah satu alat observasi, yang di tujuan untuk memperoleh data, terbentuk daftar berisi faktor-faktor berikut subjek yang ingin di amati oleh *observer*, di mana *observer* dalam pelaksanaan observasi di lapangan tinggal memberi tanda *check* (cek, atau biasanya di centang) pada list faktor sesuai perilaku subjek yang muncul, di lembar observasi, sehingga memungkinkan *observer* dapat melakukan tugasnya secara cepat dan objektif.

Cheklis merupakan suatu pencatatan yang bersifat sangat selektif karena berisi suatu daftar kriteria yang spesifik dan di batasi pada hal-hal yang bersifat *observable* (dapat di amati tingkah lakunya) serta harus di jawab dengan “Ya” atau “Tidak”. *Cheklis* juga biasanya digunakan bersama-sama dengan metode pencatatan lain agar dapat mendokumentasikan dengan baik hal atau area yang spesifik tersebut. Setiap kriteria dalam *cheklist* harus mengukur ada tidaknya pengetahuan atau keterampilan dan mendeskripsikan secara tepat atau rinci suatu gerakan, keterampilan atau tingkah laku sehingga tidak memberi kesempatan kepada *observer* untuk menilainya secara subjektif. Penggunaan cheklis di antara lain sebagai berikut:

- a) Memperlihatkan kemajuan atau progresivitas dalam suatu rangkaian perkembangan kinerja seseorang.
- b) Mencatat ada tidaknya suatu tingkah laku atau kriteria yang akan dinilai.
- c) Sebagai suatu *screening* untuk melihat adanya hambatan atau keterlambatan (sebagai prediktor dari keterampilan atau tingkah laku yang akan terjadi selanjutnya).

⁴¹<http://pemudaumat.blogspot.co.id/2012/11/metode-observasi-psikologi-check-list.html?m=1>. Diunduh tanggal 01 November 2012.

E. Fungsi dan Tujuan Analisis Penelitian

1. Fungsi Analisis Penelitian

Fungsi analisis penelitian adalah mencari penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif bagi kemungkinan yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah. Pemecahan dan jawaban terhadap permasalahan itu dapat bersifat abstrak dan umum sebagaimana hanya dalam penelitian dasar (*basic research*) dan dapat spesifik seperti biasanya di temui pada penelitian terapan (*applied research*).

Dalam penelitian ini fungsi analisisnya yaitu:

- a. Mendiskripsikan, memberikan data atau informasi. Dimana mendiskripsikan gejala yang terjadi disekitar perlu mendapatkan perhatian dan penanggulangan.
- b. Menerangkan data atau kondisi serta latar belakang terjadinya suatu peristiwa atau fenomena.
- c. Meramalkan, mengestimasi dan memperoyeksi suatu peristiwa yang mungkin terjadi berdasarkan data-data yang telah diketahui.

2. Tujuan Analisis Penelitian

Tujuan analisis penelitian adalah untuk merumuskan pertanyaan dan menemukan jawaban terhadap pertanyaan penelitian tersebut. Tujuan dapat beranak cabang yang mendorong penelitian lebih lanjut. Tidak satu orangpun mampu mengajukan semua pertanyaan, dan demikian pula tak seorangpun sanggup menemukan semua jawaban pertanyaan atau bahkan hanya untuk satu pertanyaan saja. Maka, dalam hal ini peneliti membatasi upaya dalam mencapai tujuan penelitian. Dipandang dari usaha untuk membatasi ini peneliti dengan cara

deskripsi yang berkaitan dengan menggambarkan atau pengkajian fenomena secara lebih rinci atau membedakannya dengan fenomena yang lain.⁴²

F. Perolehan Data

Pendekatan yang di gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini menekankan pada proses perolehan data untuk memperoleh hasil dan informasi asli sesuai dengan data yang di dapatkan dengan cara meneliti dan melakukan pengamatan langsung ke lapangan.

Dalam penelitian kualitatif pendekatan penelitian di mulai dari teori menuju ke data yang di peroleh melalui wawancara. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial secara langsung, dan kemudian dapat ditarik kesimpulan berupa pemahaman umum tentang kenyataan-kenyataan tersebut sesuai dengan data yang di peroleh.

Penelitian kualitatif sebagai jenis penelitian yang tidak menggunakan hasil statistik atau bentuk hitungan lain. Penelitian kualitatif memperoleh data dengan cara melakukan penelitian langsung ke lapangan yang di dalamnya mencakup tentang hal terkait penelitian dengan menggunakan analisis kualitatif. Menurut beberapa pakar pendekatan kualitatif di anggap metodologi yang paling sesuai.

G. Teknik Analisis Data

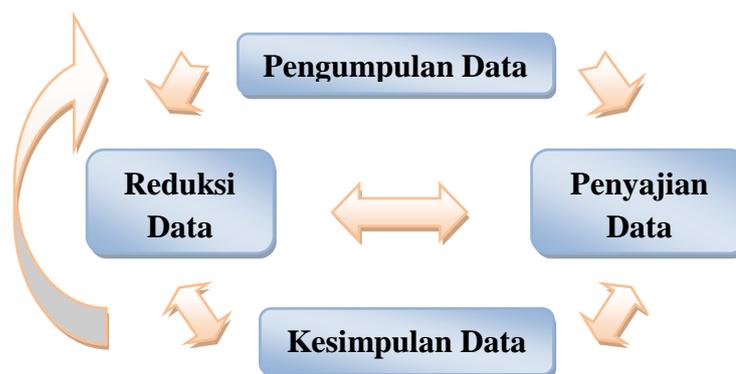
Pada umumnya ciri-ciri penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif. Yang dimaksud dengan analisis data ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi untuk di buat kesimpulan agar mudah di pahami. Dalam penelitian ini teknik analisis data di mulai dengan menelaah seluruh data atau hasil wawancara yang di hasilkan melalui informan, baik data primer maupun

⁴²<https://lyanasikumbang.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-dan-tujuan-dan-fungsi-penelitian.html>. Diunduh tanggal 18 Maret 2013.

data skunder. Setelah data di kumpulkan, kemudian langkah selanjutnya adalah menyusun data dalam satuan analisis.

Data yang bersifat kualitatif dianalisis secara deskriptif. Analisis data yang di lakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang di temukan di lapangan dan kemudian di kontruksikan menjadi hipotesis atau teori.⁴³ Pengambilan kesimpulannya di lakukan dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu mengkoleksi pendapat dan sikap masing-masing informan, kemudian baru di ambil kesimpulannya secara umum.

Setelah data di kumpulkan dengan lengkap, tahap berikutnya adalah tahap analisis data, maka untuk menyusun dan menganalisis data-data tersebut dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif adalah prosedur pemecahan yang diselidiki dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan subyek atau obyek saat sekarang dengan berdasarkan fakta yang tampak sebagaimana adanya. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini mengikuti model analisis interaktif yang di kemukakan oleh Miles and Huberman yang membagi analisis ke dalam empat bagian yaitu pengumpulan data mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data. Dari hasil reduksi data kemudian dapat di tarik kesimpulan. Berikut ini adalah teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian kualitatif skripsi ini:



Gambar 3.1. Komponen Analisis Data Model Interaktif Miles and Huberman (Herdiansyah, H., 2010: 164)

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008) h. 14.

1. Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data ini di laksanakan peneliti dengan melakukan pendekatan menjalin hubungan dengan subjek-subjek peneliti sembari mengali segala informasi yang di butuhkan dengan menggunakan alat pengumpul data atau instrumen penelitian yang telah di siapkan. Proses pendekatan dan penggalian informasi tersebut merupakan proses pengumpulan data yang hasilnya adalah data yang akan di olah. Ketika peneliti telah mendapatkan data yang cukup untuk diproses dan dianalisis, maka tahap selanjutnya adalah melakukan reduksi data.

2. Reduksi Data

Reduksi data di artikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrak dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dengan kata lain, hasil wawancara, hasil observasi dan hasil studi dokumentasi diubah menjadi bentuk tulisan sesuai dengan formatnya masing-masing.

Sehingga bisa di katakan reduksi data merupakan perubahan segala bentuk data hasil penelitian menjadi bentuk tulisan (*script*) apapun formatnya. Kegiatan reduksi data berlangsung terus-menerus, terutama selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data dilapangan.

3. Penyajian Data

Penyajian data dimana jenis kegiatan melampirkan data-data yang dihasilkan terkait penelitian, baik data yang di peroleh peneliti dari sumber terpercaya berupa data perusahaan maupun data yang didapat dari informasi terkait informan yaitu pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yang berupa hasil wawancara.

Kemudian juga data pendukung berupa dokumentasi atau keadaan sekitar terkait penelitian yang di sajikan sebagai acuan ke akuratan informasi yang di dapat oleh peneliti selama melakukan penelitian, sehingga informasi yang di sampaikan sesuai keadaan fakta di lapangan.

4. Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga ialah menarik kesimpulan dan verifikasi. Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

Kesimpulan yang mulanya belum jelas akan meningkat menjadi lebih terperinci. Kesimpulan “final” akan muncul bergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang di gunakan, kecakapan peneliti, dan tuntutan pemberi dana, tetapi sering kali kesimpulan itu telah sering di rumuskan sebelumnya sejak awal.⁴⁴

Adapun teknik penulisan dari skripsi ini merujuk pada pedoman penulisan Skripsi Ekonomi Islam UIN Sumatera Utara tahun 2015 yang diterbitkan oleh Wal Ashri Publishing bekerja sama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Medan Sumatera Utara.

H. Keabsahan Data

Untuk menguji ke akuratan data yang di peroleh dari hasil penelitian, dengan ini peneliti menggunakan rumus Dean J. Champion di karenakan penelitian yang di lakukan adalah jenis analisis penelitian yang bersifat dekriptif kualitatif, yaitu data yang di peroleh secara sistematis kemudian di analisis untuk mencapai kejelasan suatu hasil penelitian.

Kemudian juga di lakukan metode komparatif yaitu suatu analisis yang di lakukan dengan cara membandingkan jawaban responden dengan jumlah jawaban responden, kemudian di bandingkan dengan jumlah yang di harapkan dan di peroleh sesuai persentase sebagai ke akuratan penelitian.

Dalam pengelolaan data hasil pertanyaan observasi yang penulis sajikan menggunakan pertanyaan tertutup yang berupa pilihan “Ya” atau “Tidak”

⁴⁴ <http://www.teknik-analisis-data-kualitatif/pdf/BAB-III>.

berdasarkan jawaban yang di peroleh dari responden, kemudian di gunakan analisis dengan menggunakan rumus Dean J. Champion ini.

Dimana hasil penelitian di peroleh dengan menggunakan rumus Dean J. Champion berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\sum \text{Jumlah Jawaban Iya}}{\sum \text{Jumlah Jawaban Pertanyaan}} \times 100\%$$

Untuk keperluan penelitian hasil perhitungan persentase Dean J. Champion di atas ditentukan sebagai berikut:

- a. 0% - 25% berdampak tidak berpengaruh.
- b. 25% - 50% berdampak kurang berpengaruh.
- c. 50% - 75% berdampak cukup berpengaruh.
- d. 75% - 100% berdampak sangat berpengaruh.⁴⁵

⁴⁵ Champion, *Dean J Champion (Basic, Statistik For Socian Research Adtion)*, (New York: Mac Media,1991), hal. 304.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Karyawan yang Terkena Dampak Pensiun Dini di PT. Perkebunan Nusantara II.

Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II keseluruhan yang terkena pensiun dini atau yang memperoleh dana Golden Shakehand berjumlah 840 orang dengan Hak Pensiun di percepat yang terdiri dari beberapa karyawan yang ada di Rayon Tengah Provinsi Sumatera Utara. Namun dalam hal ini peneliti hanya terfokus penelitian yang terpusat pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat kurang lebih berjumlah 21 orang dengan nama-nama terlampir, sedangkan sebagai informan merupakan karyawan yang telah terkena Pensiun Dini yang terdiri dari Bapak Katino selaku pensiunan karyawan yang berprofesi sebagai peternak, Bapak Sukadi selaku pensiunan karyawan yang berprofesi sebagai bengkel sepeda motor, dan Bapak Sudirman selaku pensiunan karyawan yang berprofesi sebagai petani karet.

Alasan peneliti menggunakan informan ini, karena di ambil berdasarkan status karyawan yang terkena kebijakan pensiun dini. Kemudian informan karyawan itu di kelompokkan dari berbagai profesi dengan tujuan untuk mengetahui dampak dana pensiun dini yang di tinjau dari berbagai aspek kegiatan pensiunan karyawan pasca pensiun dini dalam menjalani kelangsungan perekonomiannya. Berikut dilampirkan tabel pensiunan karyawan di Desa Basilam yang terkena Pensiun Dini (*Golden Shakehand*):

Tabel 4.1
Golongan Karyawan Pensiun Dini

NO	NAMA KARYAWAN	NO PEGAWAI	NOPEs DAPENBUN	GOLONGAN
<u>Karyawan Pensiunan Kebun Basilam</u>				
1.	Kamisem	00965	021100297	IB/08

2.	Raden	00724	021100200	IB/05
3.	Kaharuddin Harahap	01034	021100330	IIB/04
4.	M. Suparno	01326	021100490	ID/09
5.	Suyanto	00358	021100093	IB/13
6.	Soniman	00532	021100152	IB/09
7.	Sopiyan	01010	021100315	IB/10
8.	Sukaini	00947	021100286	IC/12
9.	M. Yunus Batubara	01387	021100535	IC/03
10.	Ngatemin	00779	021100232	IB/09
11.	Ponijo	01182	021100409	IB/09
12.	Poniyah	00938	021100280	IB/08
13.	Sudirman	00386	021100103	IB/10
14.	Saniyem	01066	021100348	IB/08
15.	Suyono	00666	021100186	IB/05
16.	Miran	01068	021100349	IB/06
17.	Sukadi	00406	021100108	IB/07
18.	Sugiono	01155	021100395	IB/10
19.	Katino	01185	021100411	IB/05
20.	M. Nasip	01320	021100484	IIB/00
21.	Akmanto	01269	021100457	IB/03

Berdasarkan Tabel Golongan Di Atas Berikut Dijelaskan Keterangan Dari Masing-Masing Kolom Tabel Di Atas:

1. Nomor Pegawai

Penjelasan Nomor Pegawai di atas merupakan nomor urutan masuk karyawan tersebut masing-masing individu berdasarkan urutan jumlah keseluruhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II.

2. Nopes Dapenbun

Merupakan nomor penjelasan dari Nomor Pengesahan atas Peraturan Dana Pensiun Perkebunan (NOPES DAPENBUN) yang sudah

di setuju pada surat keputusan Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan No. KEP-532/NB.1/2015 tanggal 3 Juli 2015 tentang Pengesahan atas Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Perkebunan yang tercantum pada surat keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara II No. 2.11/Kpts/561/X/2015 yang terlampir.

3. Golongan

Golongan A, B, C dan D pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II ini di tentukan berdasarkan tahapan karyawan resmi menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara II, di mana Golongan A itu merupakan karyawan pertama kali dari PT. Perkebunan Nusantara II dan di lanjutkan tahap rekrutmen karyawan selanjutnya atau B dan seterusnya sampai dengan angkatan karyawan terakhir atau D, kemudian penentuan I, II itu merupakan angkatan per sepuluh tahunnya angkatan kerja yang di nilai dengan prestasi kerja karyawan tersebut. Kemudian / (garis miring) yang selanjutnya di bubuhi dengan urutan nomor masuk kepegawaian karyawan berdasarkan bulan masuk karyawan yang bersangkutan.

B. Sikap Pensiunan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat Dalam Kebijakan Pensiun Dini (*Golden Shakehand*).

Menurut Pensiunan Karyawan Bapak Katino yang saat ini berprofesi sebagai peternak lembu, di mana beliau mengatakan pada saat diwawancarai di kediamannya Dusun III Lembasah Minggu, 3 September 2017 pukul 16.20 WIB mengatakan bahwa:

“Sikap yang terjadi pada saya dalam kebijakan pensiun dini yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, di mana sikap saya ketika menghadapi kebijakan pensiun dini pada saat itu sangat kaget, di karenakan kebijakan pensiun dini ini informasinya datang tiba-tiba yang kemudian diperingatkan PT. Perkebunan Nusantara II terhadap karyawannya. Hal demikian juga dilihat dari perilaku saya setelah mendapat informasi mengenai kebijakan

pensiun dini tersebut di mana tidak ada, di karenakan saya menganggap kebijakan pensiun dini ini di luar dugaannya, sehingga ada perasaan bingung dalam diri saya.”

Kemudian menurut Pensiunan Karyawan Bapak Sukadi yang saat ini berprofesi sebagai pedagang atau bengkel sepeda motor, di mana beliau mengatakan pada saat diwawancarai di kediamannya di Desa Kebun Balok Bukit Karya Minggu, 3 September 2017 pukul 20.34 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Sikap yang di alami saya dalam kebijakan pensiun dini yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, sikap yang terjadi dalam diri saya ketika menghadapi kebijakan pensiun dini saat itu, di mana tidak adanya sikap yang cenderung pada diri saya, namun hanya perasaan cemas, di karenakan saya memang tidak terlalu mengambil pusing dalam penetapan kebijakan pensiun dini ini, di karenakan memang saya tinggal 1 tahun lagi masa kerja, yang kemudian menghadapi masa pensiun di PT. Perkebunan Nusantara II.”

Selanjutnya menurut Pensiunan Karyawan Bapak Sudirman yang saat ini berprofesi sebagai petani karet, di mana beliau mengatakan pada saat diwawancarai di kediamannya di Dusun VII Setungkit Minggu, 3 September 2017 pukul 13.45 WIB mengatakan bahwa:

“Sikap yang di alami saya dalam kebijakan pensiun dini yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, di mana sikap yang terjadi dalam diri saya ketika menghadapi kebijakan pensiun dini saat itu dalam keadaan sangat panik, di karenakan kebijakan pensiun dini ini informasinya memang tiba-tiba, kemudian juga dari perilaku saya setelah mendapat informasi pensiun dini di mana adanya kekhawatiran saya dalam menggunakan dana pensiun dini (*golden shakehand*) sebagai penjaminan kebutuhan primer, kemudian juga informasi tersebut saya rasa kurang cukup untuk bisa diinformasikan secara jelas oleh PTPN II terhadap saya, sehingga tidak adanya kesiapan saya untuk menghadapi kebijakan pensiun dini ini.”

Dari ketiga argumen informan di atas maka sangat jelas bahawasanya sikap pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dalam kebijakan pensiun dini (*golden shakehand*) tersebut sebagian besar mengalami kekhawatiran di karenakan kurang sependapatnya mereka dengan kebijakan yang sudah ditetapkan, sehingga

kurangnya persiapan dalam menghadapi kebijakan pensiun dini tersebut. Karena memang konfirmasi mengenai kebijakan pensiun dini ini informasinya diterima tanpa pemberitahuan secara jelas kepada karyawan dan sifatnya mendadak sehingga terdapat keterpaksaan karyawan untuk menerima keputusan yang sudah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara II, dengan ketentuan kesepakatan yang sudah dipilih berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor: 2.11/Kpts/561/X/2015 terlampir, tentang Pemberhentian dengan hormat Karyawan Pelaksana PTPN II yang diberikan oleh setiap karyawan yang bersangkutan untuk disepakati yang sebelumnya Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II telah diberi himbauan.

C. Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejahteraan Pensiunan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat Saat Ini.

Menurut Pensiunan Karyawan Bapak Katino yang saat ini berprofesi sebagai peternak lembu, di mana beliau mengatakan pada saat diwawancarai di kediamannya Dusun III Lembasah Minggu, 3 September 2017 pukul 16.20 WIB mengatakan bahwa:

“Dampak pensiun dini terhadap perekonomian saya saat ini di mana saya rasa sangat jelas ada, di karenakan saat ini sudah tidak ada lagi gaji seperti biasa yang berupa adanya gaji atau penghasilan bulanan, sehingga otomatis saya harus lebih ekstra dalam mencari nafkah untuk kebutuhan hidup. Jika dikaitkan dengan kesejahteraan perekonomian, maka dampak pensiun dini tersebut tidak ada pengaruhnya dengan kesejahteraan perekonomian saya, di karenakan sebelum dan sesudah ada kebijakan pensiun dini kesejahteraan perekonomian saya tetap stabil tidak adanya perubahan yang signifikan.”

Kemudian menurut Pensiunan Karyawan Bapak Sukadi yang saat ini berprofesi sebagai pedagang atau bengkel sepeda motor, di mana beliau mengatakan pada saat diwawancarai di kediamannya di Desa Kebun Balok Bukit Karya Minggu, 3 September 2017 pukul 20.34 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Dampak pensiun dini terhadap perekonomian saya saat ini di mana saya katakan ada, namun tidak terlalu berpengaruh, karena sampai saat ini

perekonomian saya sama saja. Jika dikaitkan dengan kesejahteraan perekonomian maka dampak pensiun dini tersebut tidak ada, karena memang sebelum adanya kebijakan pensiun dini saya memang sudah mempersiapkan untuk masa pensiun, hal yang demikian juga di sebabkan karena faktor saya yang memang tinggal satu tahun lagi masa kerja di PT. Perkebunan Nusantara II yang selanjutnya mengalami pensiun. Jadi saya rasa kebijakan pensiun dini ini tidak ada yang dirasa menonjol untuk keadaan kesejahteraan perekonomian bagi diri saya.”

Selanjutnya menurut Pensiunan Karyawan Bapak Sudirman yang saat ini berprofesi sebagai petani karet, di mana beliau mengatakan pada saat diwawancarai di kediamannya di Dusun VII Setungkit Minggu, 3 September 2017 pukul 13.45 WIB mengatakan bahwa:

“Dampak pensiun dini terhadap perekonomian saya saat ini di mana saya katakan ada, yang mana sekarang sudah tidak adalagi penghasilan tetap, sehingga keadaan perekonomian saya semakin menurun. Jika di kaitkan dengan kesejahteraan perekonomian saya maka dampak pensiun dini tersebut sekarang membuat saya jadi lebih memprioritaskan keperluan yang penting tidak sesaja dulu yang mana semua kebutuhan saya bisa terpenuhi. Jadi sangat jelas saya katakan kebijakan pensiun dini ini memberikan dampak yang menurunkan tingkat kesejahteraan perekonomian kehidupan yang saya alami saat ini.”

Dari ketiga argumen informan di atas maka sangat jelas bahwasannya dampak pensiun dini terhadap kesejahteraan eks karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat saat ini sebagian dari mereka tingkat kesejahteraannya mengalami penurunan di mana mereka mengatakan, sebelum mereka dipensiun dini gaji mereka sesuai ketentuan upah atau gaji karyawan PT. Perkebunan Nusantara II yang berkisar kurang lebih Rp. 1.700.000 (satu juta tujuh ratus ribu rupiah) di mana jumlah penghasilan mereka beranekaragam sesuai dengan produktifitas kinerja masing-masing karyawan PT. Perkebunan Nusantara II, sebagaimana upah karyawan terlampir dalam isi skripsi ini, namun kini setelah dipensiun mereka hanya memperoleh gaji pensiun kurang lebih Rp. 300.000 (tiga ratus ribu rupiah). Hal demikian secara jelas bahwasannya pendapatan eks karyawan PT. Perkebunan Nusantara II saat ini mengalami penurunan sebesar 17,64% dari sebelumnya ketika masih berstatus

menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. Sebagaimana dijelaskan masing-masing informan dalam wawancara, sebagian besar mereka mengatakan sudah tidak adanya penghasilan tetap seperti sebelumnya, sehingga saat ini harus lebih memperhatikan kebutuhan yang memang benar-benar penting dalam mempergunakan keuangan masing-masing pensiunan karyawan. Maka dari itu jelas dikatakan bahwa kebijakan pensiun dini tersebut membuat kesejahteraan perekonomian pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat mengalami penurunan.

Analisis Hasil Penelitian

Dengan melihat hasil penelitian dengan menggunakan metode kualitatif, dapat di jelaskan bahwa analisis penelitian yang di lakukan oleh peneliti terhadap informan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Dalam hal sikap dan dampak yang terjadi dalam kebijakan pensiun dini, informan pensiunan karyawan profesi peternak bapak Katino beliau mengungkapkan, tidak mengetahui secara jelas mengenai pensiun dini namun hanya sebatas masa pensiun karyawan yang di percepat, beliau sependapat dengan kebijakan pensiun dini ini di karenakan kebijakan pensiun dini sudah ketentuan atasan dan tidak bisa di ubah, kebijakan pensiun dini ini menurut beliau adalah langkah yang tepat bagi PT. Perkebunan Nusantara II di karenakan memang dirinya tidak lama lagi akan pensiun jadi beliau beranggapan tidak terlalu di khawatirkan kedepannya. Mengenai sikap yang terjadi pada dirinya ketika menghadapi kebijakan pensiun dini beliau mengatakan sikap yang di hadapinya saat itu kaget di karenakan kebijakan ini informasinya tiba-tiba, dan kebijakan pensiun dini ini tidak sesuai dengan yang di harapkannya, beliau beranggapan di karenakan kasihan untuk karyawan PT. Perkebunan Nusantara II yang masih masih jauh dari pensiun harus menerima untuk di pensiun dini, dan imbasnya bagi mereka jadi sulit mendapatkan pekerjaan pengganti. Kemudian hal yang di lakukannya setelah mendapat informasi kebijakan pensiun dini ini tidak ada, di karenakan memang pensiun dini ini di luar dugaannya, jadi beliau merasa bingung harus berbuat apa saat itu. Jika

berbicara tentang kesiapannya menerima kebijakan pensiun dini ini beliau mengatakan iya siap, karena bagi beliau yang sebentar lagi akan pensiun, kebijakan ini malah mempercepat masa pensiun pada umumnya.

Menurut beliau tidak adanya dampak positif maupun negatif dalam dirinya mengenai kebijakan pensiun dini ini dikarenakan ada tidaknya kebijakan pensiun dini ini beliau rasa biasa saja yang terjadi pada dirinya. Kemudian langkah yang dilakukannya pasca terkena kebijakan pensiun dini beliau mempergunakan dananya untuk membangun rumah dan beternak sebagai jaga-jaga untuk kedepannya. Kemudian adanya indikasi perubahan keadaan perekonomian beliau pasca terkena kebijakan pensiun dini, di mana sekarang sudah tidak menerima gaji bulanan lagi, namun mengandalkan dari hasil ladangnya. Beliau mengungkapkan adanya dampak psikologi dalam dirinya ketika terkena pensiun dini di mana ada kekhawatiran dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga nantinya ketika tidak ada lagi penghasilan tetap. Beliau beranggapan dana pensiun dini ini penting baginya sebab sebagai persediaan keuangan untuk keadaan kedepan nantinya. Selanjutnya adanya rencana beliau dalam pengelolaan dana pensiun dini ini dengan menyisihkan sebagian dananya untuk membangun rumah dan di simpan untuk kebutuhan nanti. Selanjutnya dalam hal strategi pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian kehidupannya yang beliau lakukan di mana beliau gunakan dananya untuk membeli lembu sebagai ternak untuk investasi keuangannya kedepan. Bagi beliau dana pensiun dini ini besar manfaatnya karena dalam kondisi yang semakin tua, pastinya persediaan keuangan kedepan sangat penting buat keluarganya. Kemudian beliau beranggapan tidak ada pengaruh dari adanya dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomiannya, karena sebelum dan sesudah ada dana pensiun dini kesejahteraan perekonomian beliau stabil tidak berubah. Jika berbicara mengenai dampak dari adanya kebijakan pensiun dini terhadap kesejahteraan, beliau mengatakan sudah jelas ada di karenakan tidak ada lagi gaji tetap, otomatis harus lebih ekstra dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan. Bagi beliau kesejahteraan perekonomian itu di ukur dari kekayaannya. Oleh sebab itu baginya

peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini ini sudah tepat, karena mengingat perusahaan saat ini juga sudah mulai lemah dalam keuangan. Beliau berpendapat seharusnya terutama karyawan yang masih 20 tahun lebih masa bekerja di PT. Perkebunan Nusantara II baru di pensiun, setidaknya masih di gunakan tidak di pensiun, mengingat sebagian besar masih karyawan muda.

Selanjutnya dalam hal sikap dan dampak yang terjadi dalam kebijakan pensiun dini, informan pensiunan karyawan profesi pedagang / bengkel sepeda motor bapak Sukadi beliau mengungkapkan, pensiun dini merupakan masa pensiun karyawan yang sebelum akhir batas kerja, beliau sependapat dengan kebijakan pensiun dini karena mengingat PT. Perkebunan Nusantara II saat ini sedang mengalami kelemahan dalam keuangan. Bagi beliau kebijakan pensiun dini ini merupakan langkah yang tepat bagi PT. Perkebunan Nusantara II sebab dana pengontrakan dari pihak Malaysia selama 30 tahun tersebut bisa digunakan untuk membayar hutang PT. Perkebunan Nusantara II yang ada. Jika berbicara mengenai sikap yang terjadi dalam dirinya ketika menghadapi kebijakan pensiun dini, beliau beranggapan adanya sikap yang cenderung terjadi dalam dirinya, namun beliau tidak terlalu ambil pusing dalam penetapan kebijakan ini jadi hanya cemas sementara. Bagi beliau kebijakan pensiun dini ini tidak sesuai yang diharapkannya, beliau merasa kurang sesuai dengan tingkat upah keseluruhan sesuai masa pensiun nyata tiap karyawan jika berdasarkan usianya. Ada hal yang dilakukannya setelah mendapat informasi mengenai kebijakan pensiun dini, di mana yang dilakukan beliau berupa kesiapan mental untuk menerima ketetapan sebagai penerima kebijakan pensiun dini tersebut. Beliau mengatakan siap menerima kebijakan pensiun dini, karena memang beliau sendiri tinggal satu tahun lagi masuk pada batas kerja di PT. Perkebunan Nusantara II atau pensiun, jadi ketika saat ini sudah ditentukan untuk pensiun dini maka beliau siap menerima ketetapan ini, karena beliau rasa ketetapan ini lebih tepat buat dirinya, sehingga beliau bisa mempergunakan banyak waktu untuk keluarga di usia yang semakin menua ini nantinya.

Kemudian beliau mengungkapkan ada dan tidaknya kebijakan pensiun dini ini tidak ada dampak positif maupun negatif bagi dirinya secara jelas. Selanjutnya beliau mengatakan tidak adanya langkah yang dilakukan pasca terkena pensiun dini, di karenakan memang kebijakan pensiun dini ini tidak membuatnya merasa berat, sebab memang sudah selayaknya beliau istirahat dari pekerjaan tersebut. Mengenai perubahan yang terjadi pada keadaan perekonomiannya pasca terkena kebijakan pensiun dini beliau mengatakan sangat jelas di mana terletak pada penghasilan yang diterima, kini tidak adanya penghasilan tetap setiap bulannya seperti dulu, hanya bisa mengandalkan bengkel, sehingga adanya dampak psikologi yang terjadi pada dirinya, namun yang beliau alami hanya bersifat sementara, di sebabkan karena adanya kekhawatiran akan keadaan keuangan beliau nantinya. Bagi beliau dana pensiun dini ini sangat penting sebab sebagai dana penjagaan keluarganya di masa mendatang, sehingga rencana pengelolaan dana pensiun dini yang beliau lakukan dengan cara mempergunakan dana pensiun dini untuk membeli perlengkapan bengkel dan deposito di Bank sebagai simpanan untuk pegangan keuangan kedepan ketika kesulitan. Strategi beliau dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian kehidupan dengan cara sebagian dana pensiun dini beliau pergunakan untuk usaha bengkel sepeda motor, yang nantinya sebagai sumber perputaran roda perekonomiannya. Menurut beliau dana pensiun dini ini manfaatnya besar, karena dengan usia beliau yang semakin rentan dan tidak semaksimal dahulu dalam bekerja, dana pensiun dini ini bisa di jadikan aset ke depan. Namun beliau beranggapan tidak ada pengaruh dari adanya dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomiannya, karena memang sebelum adanya kebijakan pensiun dini beliau memang sudah siap untuk pensiun. Bagi beliau dampak dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomiannya tidak ada, karena tetap stabil seperti sebelumnya, sebab menurut beliau kesejahteraan perekonomian di mana segala kebutuhan dapat terpenuhi. Menurutnya peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini sudah tepat, agar nantinya bisa memperbaiki keuangan PT. Perkebunan Nusantara II. Pendapat yang beliau katakan dari kebijakan pensiun dini ini, di mana karena beliau juga tidak lama lagi pensiun jadi kalau menurut golongan

karyawan seperti beliau kebijakan ini tepat diterima, karena mempercepat masa kerja akibat faktor usia yang sudah tidak layak untuk bekerja sebagai buruh.

Kemudian dalam hal sikap dan dampak yang terjadi dalam kebijakan pensiun dini, informan pensiunan karyawan profesi petani bapak Sudirman beliau mengungkapkan, pensiun dini merupakan masa pensiun sebelum waktunya dipensiun. Beliau sependapat dengan kebijakan pensiun dini ini di karenakan kalau di pensiun cepat bisa banyak waktu istirahat dengan keluarga di usia tuanya. Bagi beliau kebijakan pensiun dini adalah langkah yang tepat bagi PT. Perkebunan Nusantara II, karena mengingat perusahaan sekarang sudah tidak sesejahtera dulu. Jika berbicara mengenai sikap yang terjadi dalam dirinya ketika menghadapi kebijakan pensiun dini di mana sikap beliau pada saat itu panik di karenakan kebijakan pensiun dini ini informasinya tiba-tiba. Beliau mengungkapkan kebijakan pensiun dini ini tidak sesuai dengan yang di harapkannya, karena jauh-jauh hari sebelumnya tidak secara jelas di informasikan PT. Perkebunan Nusantara II pada karyawannya, jadi tidak adanya kesiapan bagi karyawan untuk menghadapi. Hal yang dilakukannya setelah mendapat informasi ini di mana dananya direncanakan untuk beli rumah agar tidak lagi kesulitan tempat tinggal, karena fasilitas rumah dari PT. Perkebunan Nusantara II sudah diambil. Kemudian beliau mengatakan kesiapannya menerima kebijakan pensiun dini ini karena memang sudah mau dipensiun, jadi cepat lebih baik mengingat usianya juga sudah tua, jadi dirasa memang sudah pantas untuk dipensiun.

Bagi beliau tidak adanya dampak positif atau negatif dalam dirinya yang sangat menonjol mengenai kebijakan pensiun dini ini. Selanjutnya langkah yang di lakukannya pasca terkena pensiun dini ini di mana beliau belikan rumah karena memang juga belum ada tempat tinggal sendiri. Menurutnya perubahan keadaan perekonomian pasca terkena kebijakan pensiun dini sekarang jadi nganggur tidak ada kerjaan tetap, hanya mengandalkan penghasilan ladang. Dampak psikologi dalam dirinya ketika terkena pensiun dini di mana adanya ketakutan kalau kedepan ada kebutuhan ekonomi yang besar mendadak sulit menangani, sehingga bagi beliau dana pensiun dini tersebut sangat penting, sebab untuk persediaan

menjelang hari tua, karena sudah tidak bekerja lagi. Rencana pengelolaan dana pensiun dini yang beliau lakukan di mana mempergunakan dananya untuk membangun rumah. Strategi yang beliau lakukan dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian kehidupannya dengan cara menyediakan sedikit dananya di tabung ke bank dan membeli lahan untuk bertani. Bagi beliau dana pensiun dini ini manfaatnya besar kalau tidak ada, beliau bakal kebingungan untuk punya tempat tinggal.

Pengaruh dari adanya dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomiannya di mana sekarang jadi lebih memprioritaskan keperluan yang penting tidak sejahtera dulu semua kebutuhan bisa terpenuhi. Kemudian dampak yang terjadi terhadap kesejahtraannya di mana dampaknya sekarang beliau jadi tidak ada penghasilan tetap, sebab bagi beliau sejahtera atau tidaknya perekonomian tidak bisa digambarkan karena kita selalu serba kekurangan. Peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini menurutnya sudah tepat, mengingat perusahaan sekarang sudah mulai lemah dalam hal keuangan. Pendapat beliau mengenai kebijakan pensiun dini ini di mana seharusnya tidak di pensiun karyawan PT. Perkebunan Nusantara II, namun seharusnya manajemennya lebih di perhatikan agar bisa jaya lagi seperti dahulu.

Sebagaimana teori yang berkaitan dengan keterkaitan pendapatan dengan tingkat kesejahteraan menurut ahli ekonomi Todaro secara lebih spesifik mengemukakan bahwa fungsi kesejahteraan W (*welfare*) dengan persamaan $W = W(Y, I, P)$ Dimana Y adalah pendapatan perkapita, I adalah ketimpangan dan P adalah kemiskinan absolut.⁴⁶ Ketiga variabel ini mempunyai signifikansi yang berbeda, dan harus di pertimbangkan secara menyeluruh untuk menilai kesejahteraan masyarakat yang berkembang, sebagaimana yang berkaitan dengan penelitian ini mengenai pendapatan terhadap kesejahteraan pensiunan karyawan.

⁴⁶<http://firijb.wordpress.com/2014/03/26/teori-ekonomi-kesejahteraan.html?m=1>.
Diunduh tanggal 26 Maret 2014.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Eva Diana karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk telah tercatat bahwa antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti di PT. Perkebunan Nusantara II ini ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun dini (*golden shakehand*), sama halnya dengan dampak pensiun dini terhadap kesejahteraan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, artinya bahwa karyawan mengalami perasaan was-was, gelisah takut dan kekhawatiran yang di alami individu yang akan menghadapi pemutusan hubungan kerja di karenakan telah mencapai batasan usia pensiun.

Hasil studi awal yang di lakukan oleh penulis terhadap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di desa basilam kecamatan wampu kabupaten langkat yang telah menerima Golden Shakehand atau yang menghadapi pensiun dini, kecemasan yang paling dominan yang dirasakan karyawan yang menghadapi masa pensiun sebelum akhir kerja adalah kekhawatiran akan kondisi ekonomi setelah pensiun dan pengaruh yang terjadi terhadap tingkat kesejahteraan taraf hidup mereka sama halnya panalitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Selain ditemukan pula indikasi kecemasan pada karyawan yang menghadapi masa pensiun, hal tersebut juga terlihat di mana kecemasan secara umum berupa mereka akan kehilangan jabatan dan pekerjaan, dan merasa bingung akan melakukan kegiatan apa jika sudah tidak bekerja lagi.

Untuk menambahi hasil analisis yang di lakukan, peneliti menggunakan rumus Dean J. Champion untuk menilai dampaknya secara kuantitatif. Data-data peneliti peroleh dari metode *checklist* dengan cara membubuhkan pertanyaan yang berjumlah 20 (dua puluh) pertanyaan yang di dapat dari ke 3 (tiga) informan berdasarkan profesi yang dilakukan yaitu pensiunan karyawan petani, peternak dan pedagang atau bengkel. Kemudian melakukan perhitungan persentase dari hasil jawaban yang telah di kumpulkan.

Dalam pengolahan data hasil pertanyaan wawancara yang peneliti sajikan dengan pilihan jawaban Ya dan Tidak, serta skor yang di berikan tiap alternatif jawaban adalah Ya = 1 dan Tidak = 0 dari setiap pertanyaan.

Tabel 4.2
Hasil Cheklist

Variabel	Ya	Tidak	Total Jawaban
Jumlah Jawaban Informan	47	13	60

Dari hasil jawaban kemudian untuk memperkuat dugaan keabsahan hasil penelitian, maka peneliti dalam pengelolaan data hasil pertanyaan observasi yang penulis sajikan menggunakan pertanyaan tertutup yang berupa pilihan “Ya” atau “Tidak” dalam metode *cheklist*, berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden, kemudian digunakan analisis dengan menggunakan rumus Dean J. Champion. Dimana hasil penelitian diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\Sigma \text{Jumlah Jawaban Iya}}{\Sigma \text{Jumlah Jawaban Pertanyaan}} \times 100\% = \frac{\Sigma 47}{\Sigma 60} \times 100\% = 78,33\%$$

Berdasarkan hasil persentase yang diperoleh dari perhitungan jawaban metode cheklist di atas yaitu 78,33%, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa dampak pensiun dini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, di mana tingkat penentuan persentasi hasil penelitian ini sebagaimana dijelaskan sesuai pada ketentuan rumus Dean J. Champion.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik observasi dan wawancara yang di dapat dari Pensiunan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat tentang Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejahteraan Pensiunan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II studi kasus di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut di paparkan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan data yang di peroleh peneliti tentang, Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejahteraan Pensiunan Karyawan PTPN II studi kasus di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, kesimpulannya adalah dari ketiga argumen informan di atas maka sangat jelas bahwasanya sikap pensiunan karyawan PTN II di Desa Basilam dalam kebijakan pensiun dini tersebut sebagian besar mengalami kekhawatiran dikarenakan kurangnya sependapat dengan kebijakan yang sudah ditetapkan, sehingga kurangnya persiapan dalam menghadapi kebijakan pensiun dini tersebut. Karena memang kebijakan pensiun dini ini informasinya mendadak yang diperingatkan oleh karyawannya, sehingga mau tidak mau karyawan harus menerima keputusan yang sudah ditetapkan oleh PTN II, dengan ketentuan kesepakatan yang sudah dipilih oleh karyawan yang bersangkutan yang sebelumnya sudah diberi himbauan.
2. Kemudian dalam hal dampak pensiun dini yang di alami pensiunan karyawan, dari ketiga argumen informan di atas maka sangat jelas bahawasanya dampak pensiun dini terhadap kesejahteraan pensiunan karyawan PTPN II di Desa Basilam saat ini sebagian besar mengalami dampak kesejahteraan perekonomian yang kurang baik. Dimana di

jelaskan masing-masing informan dalam wawancara sebagaimana sebagian besar mereka mengatakan sudah tidak adanya penghasilan tetap, sehingga saat ini harus lebih memperhatikan kebutuhan yang memang benar-benar penting. Maka dari itu jelas dikatakan bahwa kebijakan pensiun dini tersebut membuat kesejahteraan perekonomian pensiunan karyawan mengalami penurunan sebesar 17,64% dari pendapatan masing-masing pensiunan karyawan sebelumnya.

Untuk mendapatkan hasil kesimpulan yang di buat peneliti, maka peneliti menginteprestasikannya berdasarkan hasil persentase yang diperoleh dari perhitungan jawaban metode cheklist di atas yaitu 78,33% (tujuh puluh delapan koma tiga puluh tiga persen), maka peneliti menarik kesimpulan bahwa dampak pensiun dini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam, di mana tingkat penentuan persentasi hasil penelitian ini sebagaimana sesuai pada ketentuan rumus Dean J. Champion.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang belum terpecahkan, sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kebijakan pensiun dini yang di tetapkan sangat dominan dalam hal kesejahteraan pensiunan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, sehingga perusahaan terkait PT. Perkebunan Nusantara II harus dapat menempatkan kebijakan sesuai yang di harapkan pensiunan karyawan maupun perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II.
2. Kesejahteraan pensiunan karyawan merupakan gambaran dari baik buruknya suatu perusahaan, oleh sebab itu perlunya pertimbangan perusahaan yang lebih akurat dan tepat sasaran sesuai yang di inginkan pensiunan karyawan dalam menetapkan kebijakan

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Ahmadi, Ruslam. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014).
- Allen, Everect T. et al. *Pensiun Planning*, (Illinois: Irwin, 1988).
- Alwi, Syafruddin. *Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif*, (BPFE: Yogyakarta, 2001).
- An-Nabhani, Taqiyuddin. *Nizham al-Iqtishadi*, (Beirut: Darul Ummah, 1990).
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990).
- Bone, E Louis and David L. Kurtz (ed.), *Pengantar Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013).
- Champion, Dean J *Champion (Basic, Statistik For Socian Research Adtion)*, (New York: Mac Media, 1991).
- Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008).
- Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).
- Lawler, Edward. *Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1983).
- Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi, 2002).
- Patton dalam Poerwandari, E. Kristi, (1998), *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi, Fakultas Psikologi UI, 1998).
- Poerwono, Hadi. *Tata Personalia*, (Jambatan: Bandung, 1982).

Robert N Anthony dan Govindaraja, Vijay, *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi Pertama* (Jakarta: Salemba Empat, 2002).

Saidurrahman, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2013).

Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012).

Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

Sugiono, *Metode penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008).

Tarigan, Azhari Akmal. at.al., *Metodologi Peneleitian Ekonomi Islam*, (Medan: La-Tansa Press, 2011).

Veithzal, Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Daya Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

Yusanto, Ismail and Arif Yunus (ed). *Pengantar Ekonomi Islam*, (Bogor: Al Azhar Press, 2011).

Zaki Badawi, Ahmad. *Mu'jam Mushthlahatu al-Ulum al-Ijtima'iyah*, (Beirut: Maktabah Lubnan, New Impression 1982).

Sumber Internet:

<https://ainamulyana.blogspot.com/2015/03/cara-mengukur-sikap.html?m=1>

<http://benarbenarberani.blogspot.co.id/2013/04/dampak-sistemik-pensiun-dini-terhadap>.

<http://economy.okezone.com/read/2011/08/28/20/497332/pensiun-dini-pilihan-pemerintah-sehatkan-anggaran>.

<http://firiijb.wordpress.com/2014/03/26/teori-ekonomi-kesejahteraan.html?m=1>.

<http://lyanasikumbang.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-tujuan-dan-fungsi-penelitian.html>.

<http://pemudaumat.blogspot.co.id/2012/11/metode-observasi-psikologi-check-list.html?m=1>.

<http://ptpn2.com/index/tentang-kami/profil-perusahaan>.

<http://www.teknik-analisis-data-kualitatif/pdf/BAB-III>.

<http://www.wisuda.unud.ac.id/pdf/1190671012-3-BAB-II>.

www.informasi-pendidikan.com/2013/08/objek-penelitian.html?m=1.

Sumber Penelitian:

Diana, Eva. *Dampak Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Dini Pada PT. Semen Gresik*, (Skripsi, FIP UNES, 2011).

Musfira, Haviz. *Pengaruh Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan* (Skripsi, USU, 2012).

Susanti, Febry. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Merpati Alam Semesta (Mas Cargo)*, (Skripsi FEBI UIN SU, 2015).

Sumber Lain-Lain:

Annio, Dosen Manajemen Sumber Daya Insani, Wawancara di Medan, Tanggal 11 April 2016.

Shihab, Quraish. *Wawasan Al-Qur'an; Tafsir Maudhlui Atas Berbagai Persoalan Umat*, Edisi E-book.

Surat Keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara II No. 2.11/Kpts/561/X/2015.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Abdi Lesmana
2. Nim : 26131040
3. Tempat/Tgl. Lahir : Basilam, 09 Mei 1995
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Basilam Lembasah Kec. Wampu Kab. Langkat

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan TK Suci PTPN II Desa Basilam Berijazah tahun 2001
2. Tamatan SD Negeri 056004 Basilam Berijazah tahun 2007
3. Tamatan MTS Ulumul Qur'an Stabat Berijazah tahun 2010
4. Tamatan MAN 1 Stabat Berijazah tahun 2013
5. Tamatan Universitas/Institut/Akademi UIN Medan Sumatera Utara Berijaah tahun 2017

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Staf Pendidikan OSIS PON – PES Ulumul Qur'an Sabat (2009 – 2010)
2. Kabid Pendidikan OSIS MAN 1 Stabat (2012 – 2013)
3. Kader Mustada 1 LDK Al Izzah UIN SU (2014 – 2015)
4. Kader HIPMI PT UIN SU (2014 – 2015)
5. Asosiasi Ribuan Pengusaha (ARP) (2014 – 2015)
6. Kep. Departemen Akademisi & Pelatihan KSEI Universal Islamic Economic (2015 – 2016)
7. Kep. Administrasi Kesekretariatan DEMA FEBI UIN SU (2015 – 2016)
8. Kep. Departemen Pengembangan SDM & SDA HIMALA (2015 – 2016)
9. Kep. Kementerian Riset KSEI Universal Islamic Economic (2016 – 2017)
10. Inspirator Muda Indonesia #7 (2016 – 2017)
11. Wakil Kepala Litbang FoSSEI Sumbagut (2016 – 2017)
12. GenBI 3 Regional Sumatera Utara (2016 – 2017)
13. Sekretaris IKAMANSA (Ikatan Alumni MAN 1 Stabat) (2017 – 2018)
14. Staf Litbang FoSSEI Sumbagut (2017 – 2018)

Lampiran - Lampiran

Tabel 3.3
Daftar Cheklist

Nama Informan :
Tempat, Tanggal Lahir :
Alamat :
Status Bekerja :
Profesi Saat Ini :

No	Deskripsi	Ya	Tidak	Argumen
1.	Mengetahui tentang pensiun dini.			
2.	Sependapat dengan kebijakan pensiun dini.			
3.	Kebijakan pensiun dini adalah langkah yang tepat bagi PTPN II.			
4.	Adanya sikap yang terjadi dalam diri ketika menghadapi kebijakan pensiun dini.			
5.	Kebijakan pensiun dini sesuai dengan yang di harapkan.			
6.	Ada hal yang di lakukan setelah mendapat informasi mengenai kebijakan pensiun dini.			
7.	Siap menerima pensiun dini.			
8.	Ada dampak positif atau negatif dalam diri mengenai kebijakan pensiun dini ini.			

9.	Ada langkah yang di lakukan pasca terkena pensiun dini.			
10.	Ada perubahan keadaan perekonomian pasca terkena kebijakan pensiun dini.			
11.	Ada dampak psikologi dalam diri ketika terkena pensiun dini.			
12.	Dana pensiun dini penting dalam diri selaku eks karyawan.			
13.	Ada rencana pengelolaan dana pensiun dini.			
14.	Mempunyai strategi dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian kehidupan.			
15.	Dana pensiun dini besar manfaatnya.			
16.	Ada pengaruh dari adanya dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian.			
17.	Ada dampak dari adanya kebijakan pensiun dini terhadap kesejahteraan.			
18.	Ada defenisi kesejahteraan perekonomian menurut pribadi.			
19.	Peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini sudah tepat.			
20.	Ada pendapat lain yang lebih tepat, dari kebijakan pensiun dini.			

HASIL PENELITIAN
INFORMAN EKS KARYAWAN PROFESI PETERNAK

Nama Informan : KATINO

Tempat, Tanggal Lahir : BASILAM, 01 JULI 1961

Alamat : DUSUN III LEMBASAH

Status Bekerja : KARYAWAN

Profesi Saat Ini : PETERNAK

No	Deskripsi	Ya	Tidak	Argumen
1.	Mengetahui tentang pensiun dini.	√		Ya, menurut mamang pensiun dini adalah masa pensiun karyawan yang di percepat.
2.	Sependapat dengan kebijakan pensiun dini.	√		Iya, karena sudah ketentuan atasan dan tidak bisa di ubah.
3.	Kebijakan pensiun dini adalah langkah yang tepat bagi PTPN II.	√		Iya, karena memang mamang juga gak lama lagi akan pensiun jadi gak terlalu di khawatirkan kedepannya.
4.	Adanya sikap yang terjadi dalam diri ketika menghadapi kebijakan pensiun dini.	√		Iya, sikap mamang dalam menghadapinya saat itu kaget di karenakan kebijakan ini informasinya tiba-tiba.
5.	Kebijakan pensiun dini sesuai dengan yang di harapkan.		X	Tidak, karena kasihan untuk karyawan PTPN II yang masih masih jauh dari pensiun harus

				menerima untuk di pensiun dini, dan imbasnya bagi mereka jadi sulit mendapatkan pekerjaan pengganti.
6.	Ada hal yang di lakukan setelah mendapat informasi mengenai kebijakan pensiun dini.		X	Tidak, karena memang pensiun dini ini di luar dugaan. Jadi mamangpun bingung harus berbuat apa untuk ini.
7.	Siap menerima pensiun dini.	√		Iya, karena bagi mamang yang sebentar lagi akan pensiun kebijakan ini malah mempercepat masa pensiun mamang pada umumnya.
8.	Ada dampak positif atau negatif dalam diri mengenai kebijakan pensiun dini ini.		X	Tidak, karena ada tidaknya pensiun dini ini biasa saja yang terjadi sama mamang.
9.	Ada langkah yang di lakukan pasca terkena pensiun dini.	√		Iya, mamang mempergunakan dananya untuk membangun rumah dan beternak untuk jaga-jaga kedepannya.
10.	Ada perubahan keadaan perekonomian pasca terkena kebijakan pensiun dini.	√		Iya, pastinya sekarang sudah tidak menerima gaji bulanan lagi, namun mengandalkan dari hasil ladang mamang.
11.	Ada dampak psikologi dalam diri ketika terkena pensiun dini.	√		Iya, ada kekhawatiran dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga nantinya ketika tidak

				ada lagi penghasilan tetap.
12.	Dana pensiun dini penting dalam diri selaku eks karyawan.	√		Iya, sebab sebagai persediaan keuangan untuk keadaan kedepan nantinya.
13.	Ada rencana pengelolaan dana pensiun dini.	√		Iya, dengan menyisihkan sebagian dananya untuk bangun rumah dan di simpan untuk kebutuhan nanti.
14.	Mempunyai strategi dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian kehidupan.	√		Iya, mamang gunakan dananya untuk beli lembu untuk ternak sebagai investasi keuangan mamang kedepannya.
15.	Dana pensiun dini besar manfaatnya.	√		Iya, karena dalam kondisi yang semakin tua, pastinya persediaan keuangan kedepan sangat penting buat keluarga.
16.	Ada pengaruh dari adanya dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian.		X	Tidak, karena sebelum dan sesudah ada dana pensiun dini kesejahteraan perekonomian mamang stabil tidak berubah.
17.	Ada dampak dari adanya kebijakan pensiun dini terhadap kesejahteraan.	√		Iya, sudah jelas karena tidak ada gaji tetap lagi, otomatis harus lebih ekstra dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan.
18.	Ada defenisi kesejahteraan perekonomian menurut pribadi.	√		Iya, bagi mamang kesejahteraan perekonomian itu di ukur dari kekayaannya.

19.	Peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini sudah tepat.	√		Iya, karena mengingat perusahaan saat ini juga sudah mulai lemah dalam keuangan.
20.	Ada pendapat lain yang lebih tepat, dari kebijakan pensiun dini.	√		Iya, menurut mamang seharusnya terutama yang masih 20 tahun lebih masa bekerja di PTPN II baru di pensiun, setidaknya masih digunakan tidak di pensiun, mengingat sebagian besar masih karyawan muda.

Basilam, 03 September 2017

Karyawan

KATINO

HASIL PENELITIAN
INFORMAN EKS KARYAWAN PROFESI BENGKEL

Nama Informan : SUKADI

Tempat, Tanggal Lahir : BASILAM, 01 JULI 1962

Alamat : KEBUN BALOK BUKIT KARYA

Status Bekerja : STAF KONTROL

Profesi Saat Ini : BENGKEL SEPEDA MOTOR

No	Deskripsi	Ya	Tidak	Argumen
1.	Mengetahui tentang pensiun dini.	√		Iya, merupakan masa pensiun karyawan yang sebelum akhir batas kerja.
2.	Sesuai dengan kebijakan pensiun dini.	√		Iya, karena mengingat PTPN II saat ini sedang mengalami kelemahan dalam keuangan.
3.	Kebijakan pensiun dini adalah langkah yang tepat bagi PTPN II.	√		Iya, sebab dana pengontrakan dari pihak Malaysia selama 30 tahun tersebut bisa di gunakan untuk membayar hutang PTPN II yang ada.
4.	Adanya sikap yang terjadi dalam diri ketika menghadapi kebijakan	√		Ada, namun bapak tidak terlalu ambil pusing dalam penetapan kebijakan ini jadi

	pensiun dini.			hanya cemas sementara.
5.	Kebijakan pensiun dini sesuai dengan yang di harapkan.		X	Tidak, bapak rasa kurang sesuai dengan tingkat upah keseluruhan sesuai masa pensiun nyata tiap karyawan jika berdasarkan usianya.
6.	Ada hal yang di lakukan setelah mendapat informasi mengenai kebijakan pensiun dini.	√		Iya, menurut bapak yang di lakukan adalah kesiapan mental untuk menerima ketetapan bapak sebagai penerima kebijakan pensiun dini tersebut.
7.	Siap menerima pensiun dini.	√		Iya, karena memang bapak sendiri tinggal 1 tahun lagi masuk pada batas kerja di PTPN II atau pensiun, jadi ketika saat ini sudah di tentukan untuk pensiun dini maka bapak siap menerima, karena bapak rasa ketetapan ini lebih tepat buat bapak, sehingga bapak bisa mempergunakan banyak waktu untuk keluarga di usia yang semakin menua.
8.	Ada dampak positif atau negatif dalam diri mengenai kebijakan pensiun dini ini.		X	Tidak, karena bapak rasa ada dan tidaknya kebijakan ini tidak ada dampak positif maupun negatif bagi diri bapak secara jelas.

9.	Ada langkah yang di lakukan pasca terkena pensiun dini.		X	Tidak, karena memang kebijakan pensiun dini ini tidak membuat bapak merasa berat, sebab memang sudah selayaknya bapak istirahat dari pekerjaan tersebut.
10.	Ada perubahan keadaan perekonomian pasca terkena kebijakan pensiun dini.	√		Iya, sangat jelas di mana terletak pada penghasilan yang bapak terima, kini tidak adanya penghasilan tetap setiap bulannya seperti dulu, hanya bisa mengandalkan bengkel.
11.	Ada dampak psikologi dalam diri ketika terkena pensiun dini.	√		Iya, dampak psikologi yang bapak alami hanya bersifat sementara, karena adanya kekhawatiran akan keadaan keuangan bapak nantinya.
12.	Dana pensiun dini penting dalam diri selaku eks karyawan.	√		Iya, sebab sebagai dana penjaminan keluarga bapak di masa mendatang.
13.	Ada rencana pengelolaan dana pensiun dini.	√		Iya, bapak mempergunakan dana pensiun dini dengan membeli perlengkapan bengkel dan deposito di Bank sebagai simpanan untuk pegangan keuangan kedepan ketika kesulitan.

14.	Mempunyai strategi dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian kehidupan.	√		Iya, sebagian dana pensiun dini bapak digunakan untuk usaha bengkel sepeda motor, yang nantinya sebagai sumber perputaran roda perekonomian.
15.	Dana pensiun dini besar manfaatnya.	√		Iya, karena dengan usia bapak yang semakin rentan dan tidak semaksimal dahulu dalam bekerja, dana pensiun dini ini bisa di jadikan aset ke depan.
16.	Ada pengaruh dari adanya dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian.		X	Tidak, karena memang sebelum adanya kebijakan pensiun dini bapak memang sudah siap untuk pensiun.
17.	Ada dampak dari adanya kebijakan pensiun dini terhadap kesejahteraan.		X	Tidak, bagi bapak dampak dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian bapak tidak ada, karena tetap stabil seperti sebelumnya.
18.	Ada defenisi kesejahteraan perekonomian menurut pribadi.	√		Ada, di mana segala kebutuhan dapat terpenuhi, sebatas itu defenisinya di karenakan bapak dahulunya hanya memperoleh jenjang pendidikan sampai dengan SD itupun tidak tamat.

19.	Peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini sudah tepat.	√		Iya, menurut bapak kebijakan ini tepat, agar nantinya bisa memperbaiki keuangan PTPN II.
20.	Ada pendapat lain yang lebih tepat, dari kebijakan pensiun dini.		X	Tidak, karena bapak juga gak lama lagi pensiun jadi kalau menurut golongan karyawan seperti bapak kebijakan ini sangat tepat kami terima, karena mempercepat masa kerja dikarenakan faktor usia.

Basilam, 03 September 2017

Karyawan

SUKADI

HASIL PENELITIAN
INFORMAN EKS KARYAWAN PROFESI PETANI

Nama Informan : SUDIRMAN

Tempat, Tanggal Lahir : BASILAM, 01 JULI 1962

Alamat : DUSUN VII SETUNGKIT

Status Bekerja : KARYAWAN MEKANIK

Profesi Saat Ini : PETANI

No	Deskripsi	Ya	Tidak	Argumen
1.	Mengetahui tentang pensiun dini.	√		Iya, di mana masa pensiun sebelum waktunya, karena mamang cuma tamat SD jadi kurang faham itu.
2.	Sesuai dengan kebijakan pensiun dini.	√		Iya, karena kalau di pensiun cepat bisa banyak istirahat dengan keluarga di usia tua.
3.	Kebijakan pensiun dini adalah langkah yang tepat bagi PTPN II.	√		Iya, karena mengingat perusahaan sekarang sudah gak sesejahtera dulu.
4.	Adanya sikap yang terjadi dalam diri ketika menghadapi kebijakan pensiun dini.	√		Iya, sikap mamang panik karena kebijakan pensiun dini ini informasinya memang tiba-tiba.

5.	Kebijakan pensiun dini sesuai dengan yang di harapkan.		X	Tidak, karena jauh-jauh hari sebelumnya tidak secara jelas di informasikan PTPN II pada karyawannya, jadi tidak adanya kesiapan menghadapi.
6.	Ada hal yang di lakukan setelah mendapat informasi mengenai kebijakan pensiun dini.	√		Iya, mamang jaga-jaga dananya untuk beli rumah agar tidak lagi kesulitan tempat tinggal, karena fasilitas rumah dari PTPN II sudah di ambil.
7.	Siap menerima pensiun dini.	√		Iya, karena mamang sudah mau di pensiun jadi cepat lebih baik mengingat usia mamang juga sudah tua.
8.	Ada dampak positif atau negatif dalam diri mengenai kebijakan pensiun dini ini.		X	Tidak, karena mamang rasa sama saja tidak ada dampak yang sangat menonjol.
9.	Ada langkah yang di lakukan pasca terkena pensiun dini.	√		Iya, mamang beli rumah karena mamang juga belum ada tempat tinggal sendiri.
10.	Ada perubahan keadaan perekonomian pasca terkena kebijakan pensiun dini.	√		Iya, mamang sekarang jadi nganggur tidak ada kerjaan tetap, hanya mengandalkan penghasilan ladang.
11.	Ada dampak psikologi dalam diri ketika terkena pensiun dini.	√		Iya, mamang takut kalau kedepan ada kebutuhan ekonomi yang besar

				mendadak sulit menangani.
12.	Dana pensiun dini penting dalam diri selaku eks karyawan.	√		Iya, sebab untuk persediaan menjelang hari tua, karena sudah tidak kerja lagi.
13.	Ada rencana pengelolaan dana pensiun dini.	√		Iya, rencana mamang mempergunakan dananya untuk membangun rumah.
14.	Mempunyai strategi dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian kehidupan.	√		Iya, mamang sediakan sedikit dananya di tabung ke bank dan membeli lahan untuk bertani.
15.	Dana pensiun dini besar manfaatnya.	√		Iya, kalau tidak ada mamang bakal kebingungan untuk punya tempat tinggal.
16.	Ada pengaruh dari adanya dana pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian.	√		Iya, sekarang jadi lebih memprioritaskan keperluan yang penting tidak sesejahtera dulu semua kebutuhan bisa terpenuhi.
17.	Ada dampak dari adanya kebijakan pensiun dini terhadap kesejahteraan.	√		Iya, dampaknya sekarang mamang jadi tidak ada penghasilan tetap.
18.	Ada defenisi kesejahteraan perekonomian menurut pribadi.		X	Tidak, mamang rasa sejahtera atau tidaknya perekonomian tidak bisa di gambarkan karena kita selalu serba kekurangan.

19.	Peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini sudah tepat.	√		Iya, mengingat perusahaan sekarang sudah mulai lemah dalam hal keuangan.
20.	Ada pendapat lain yang lebih tepat, dari kebijakan pensiun dini.	√		Iya, seharusnya tidak di pensiun karyawan PTPN II, namun seharusnya manajemennya lebih di perhatikan agar bisa jaya lagi seperti dahulu.

Basilam, 03 September 2017

Karyawan

SUDIRMAN

DAFTAR PERTANYAAN
WAWANCARA DALAM PENELITIAN

1. Apa yang anda ketahui tentang pensiun dini?
2. Bagaimana pendapat anda dengan kebijakan pensiun dini di PTPN II?
3. Apakah anda rasa kebijakan pensiun dini ini adalah langkah yang tepat bagi PT. Perkebunan Nusantara II?
4. Seperti apa sikap anda dalam menghadapi kebijakan pensiun dini?
5. Apa yang anda harapkan dari adanya kebijakan pensiun dini tersebut?
6. Bagaimana yang anda lakukan setelah mendapat informasi mengenai pensiun dini yang anda terima?
7. Siakah anda menerima kebijakan PT. Perkebunan Nusantara II dalam menetapkan anda sebagai karyawan yang termasuk terkena pensiun dini?
8. Apakah kebijakan pensiun dini ini membawa dampak positif atau dampak negatif dalam diri anda pribadi, coba anda jelaskan?
9. Langkah apa yang anda lakukan pasca terkena pensiun dini?
10. Seperti apa keadaan perekonomian anda pasca terkena pensiun dini?
11. Bagaimana keadaan psikologi anda ketika terkena kebijakan pensiun dini?
12. Seberapa pentingkah dana pensiun dini terhadap diri anda?
13. Bagaimana anda mengelola dana pensiun dini?
14. Apakah anda mempunyai strategi dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian hidup anda?
15. Kalau ada, bagaimana strategi itu bisa terlaksana?
16. Sejauh ini seberapa besar manfaat dana pensiun dini yang anda rasakan?
17. Seberapa besar pengaruh pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian anda selaku penerima kebijakan pensiun dini?
18. Bagaimana defenisi kesejahteraan perekonomian menurut pendapat anda?
19. Menurut anda bagaimana seharusnya peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini terhadap karyawannya?
20. Adakah pendapat lain yang anda rasa lebih tepat, jika kebijakan pensiun dini ini anda rasa kurang tepat bagi diri anda?

HASIL WAWANCARA
INFORMAN EKS KARYAWAN PROFESI PETERNAK

Nama Informan : KATINO
Tempat, Tanggal Lahir : BASILAM, 01 JULI 1961
Alamat : DUSUN III LEMBASAH
Status Bekerja : KARYAWAN
Profesi Saat Ini : PETERNAK

1. Apa yang anda ketahui tentang pensiun dini?

Jawaban: Menurut mamang pensiun dini merupakan masa pensiun karyawan yang di percepat..

2. Bagaimana pendapat anda dengan kebijakan pensiun dini di PTPN II?

Jawaban: Mamang sependapat dengan kebijakan pensiun dini yang di tetapkan ini, karena sudah ketentuan atasan dan tidak bisa di ubah.

3. Apakah anda rasa kebijakan pensiun dini ini adalah langkah yang tepat bagi PT. Perkebunan Nusantara II?

Jawaban: Iya, karena memang mamang juga gak lama lagi akan pensiun jadi gak terlalu di khawatirkan kedepannya.

4. Seperti apa sikap anda dalam menghadapi kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Sikap mamang dalam menghadapinya saat itu kaget di karenakan kebijakan ini datangnya tiba-tiba.

5. Apa yang anda harapkan dari adanya kebijakan pensiun dini tersebut?

Jawaban: Tidak ada, karena mamang rasa ini kurang baik, kasihan untuk karyawan PTPN II yang masih masih jauh dari pensiun harus menerima untuk di pensiun dini, dan imbasnya bagi mereka jadi sulit mendapatkan pekerjaan pengganti.

6. Bagaimana yang anda lakukan setelah mendapat informasi mengenai pensiun dini yang anda terima?

Jawaban: Tidak ada hal yang mamang lakukan, karena memang pensiun dini ini di luar dugaan. Jadi mamang bingung harus berbuat apa.

7. Siapkah anda menerima kebijakan PT. Perkebunan Nusantara II dalam menetapkan anda sebagai karyawan yang termasuk terkena pensiun dini?

Jawaban: Iya, karena bagi mamang yang sebentar lagi akan pensiun, kebijakan ini malah mempercepat masa pensiun mamang pada umumnya.

8. Apakah kebijakan pensiun dini ini membawa dampak positif atau dampak negatif dalam diri anda pribadi, coba anda jelaskan?

Jawaban: Tidak ada membawa dampak positif maupun negatif, karena ada tidaknya pensiun dini ini biasa saja yang terjadi sama mamang.

9. Langkah apa yang anda lakukan pasca terkena pensiun dini?

Jawaban: Salah satu langkah mamang dengan mempergunakan dananya untuk membangun rumah dan beternak untuk jaga-jaga kedepannya.

10. Seperti apa keadaan perekonomian anda pasca terkena pensiun dini?

Jawaban: Keadaan pastinya sekarang sudah tidak menerima gaji bulanan lagi, namun mengandalkan dari hasil ladang mamang.

11. Bagaimana keadaan psikologi anda ketika terkena kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Keadaan psikologinya ada kekhawatiran dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga nantinya ketika tidak ada lagi penghasilan tetap.

12. Seberapa pentingkah dana pensiun dini terhadap diri anda?

Jawaban: Sangat penting sebab dana pensiun dini sebagai persediaan keuangan untuk keadaan kedepan nantinya.

13. Bagaimana anda mengelola dana pensiun dini?

Jawaban: Penglolaan dananya dengan menyisihkan sebagian dananya untuk bangun rumah dan di simpan untuk kebutuhan nanti.

14. Apakah anda mempunyai strategi dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian hidup anda?

Jawaban: Iya, mamang mempunyai strategi dananya untuk membeli lembu untuk ternak sebagai investasi keuangan mamang ke depannya.

15. Kalau ada, bagaimana strategi itu bisa terlaksana?

Jawaban: Strateginya dengan menyisihkan sebagian dananya untuk bangun rumah dan beli lembu serta sebagian di simpan untuk kebutuhan nanti.

16. Sejauh ini seberapa besar manfaat dana pensiun dini yang anda rasakan?

Jawaban: Sangat besar manfaatnya, karena dalam kondisi yang semakin tua, pastinya persediaan keuangan kedepan sangat penting buat keluarga.

17. Seberapa besar pengaruh pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian anda selaku penerima kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Tidak ada pengaruhnya, karena sebelum dan sesudah ada dana pensiun dini kesejahteraan perekonomian memang stabil tidak berubah.

18. Bagaimana defenisi kesejahteraan perekonomian menurut pendapat anda?

Jawaban: Bagi memang kesejahteraan perekonomian itu di ukur dari jumlah kekayaan yang di milikinya.

19. Menurut anda bagaimana seharusnya peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini terhadap karyawannya?

Jawaban: Menurut memang seharusnya terutama yang masih 20 tahun lebih masa bekerja di PTPN II baru di pensiun setidaknya masih di gunakan tidak di pensiun, mengingat sebagian besar masih karyawan muda.

20. Adakah pendapat lain yang anda rasa lebih tepat, jika kebijakan pensiun dini ini anda rasa kurang tepat bagi diri anda?

Jawaban: Peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini ini menurut memang sudah tepat, karena mengingat perusahaan saat ini juga sudah mulai lemah dalam keuangan.

HASIL WAWANCARA
INFORMAN EKS KARYAWAN PROFESI BENGKEL

Nama Informan : SUKADI
Tempat, Tanggal Lahir : BASILAM, 01 JULI 1962
Alamat : KEBUN BALOK BUKIT KARYA
Status Bekerja : STAF KONTROL
Profesi Saat Ini : BENGKEL SEPEDA MOTOR

1. Apa yang anda ketahui tentang pensiun dini?

Jawaban: Merupakan masa pensiun karyawan sebelum akhir batas kerja.

2. Bagaimana pendapat anda dengan kebijakan pensiun dini di PTPN II?

Jawaban: Bapak sependapat dengan kebijakan ini, karena mengingat PTPN II saat ini sedang mengalami kelemahan dalam keuangan.

3. Apakah anda rasa kebijakan pensiun dini ini adalah langkah yang tepat bagi PT. Perkebunan Nusantara II?

Jawaban: Iya, sebab dana pengontrakan dari pihak Malaysia selama 30 tahun tersebut bisa di gunakan untuk membayar hutang PTPN II yang ada.

4. Seperti apa sikap anda dalam menghadapi kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Karena bapak tidak terlalu ambil pusing dalam penetapan kebijakan ini, jadi sikap bapak hanya cemas sementara.

5. Apa yang anda harapkan dari adanya kebijakan pensiun dini tersebut?

Jawaban: Tidak ada yang bapak harapkan, karena bapak rasa kurang sesuai dengan tingkat upah keseluruhan sesuai masa pensiun nyata tiap karyawan jika berdasarkan usianya.

6. Bagaimana yang anda lakukan setelah mendapat informasi mengenai pensiun dini yang anda terima?

Jawaban: Mungkin yang bapak lakukan setelah mendapat informasi tersebut menurut bapak adalah kesiapan mental untuk menerima ketetapan bapak sebagai penerima kebijakan pensiun dini tersebut.

7. Siapkah anda menerima kebijakan PT. Perkebunan Nusantara II dalam menetapkan anda sebagai karyawan yang termasuk terkena pensiun dini?

Jawaban: Siap, karena memang bapak sendiri tinggal 1 tahun lagi masuk pada batas kerja di PTPN II atau pensiun, jadi ketika saat ini sudah di tentukan untuk pensiun dini maka bapak siap menerima, karena bapak rasa ketetapan ini lebih tepat buat bapak, sehingga bisa mempergunakan banyak waktu untuk keluarga di usia yang semakin menua.

8. Apakah kebijakan pensiun dini ini membawa dampak positif atau dampak negatif dalam diri anda pribadi, coba anda jelaskan?

Jawaban: Tidak ada, karena bapak rasa ada dan tidaknya kebijakan pensiun dini tidak ada dampak positif maupun negatif bagi diri bapak secara jelas.

9. Langkah apa yang anda lakukan pasca terkena pensiun dini?

Jawaban: Tidak ada, karena memang kebijakan pensiun dini ini tidak membuat bapak merasa berat, sebab memang sudah selayaknya bapak istirahat dari pekerjaan tersebut.

10. Seperti apa keadaan perekonomian anda pasca terkena pensiun dini?

Jawaban: Keadaannya sangat jelas di mana terletak pada penghasilan yang bapak terima, kini tidak adanya penghasilan tetap setiap bulannya seperti dulu, hanya bisa mengandalkan penghasilan bengkel.

11. Bagaimana keadaan psikologi anda ketika terkena kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Dampak psikologi yang bapak alami hanya bersifat sementara, karena adanya kekhawatiran akan keadaan keuangan bapak nantinya

12. Seberapa pentingkah dana pensiun dini terhadap diri anda?

Jawaban: Sangat penting, sebab sebagai dana penjangaan keluarga bapak di masa yang akan datang.

13. Bagaimana anda mengelola dana pensiun dini?

Jawaban: Bapak mengelola dana pensiun dini dengan membeli perlengkapan bengkel dan deposito di Bank sebagai simpanan untuk pegangan keuangan kedepan ketika dalam kesulitan.

14. Apakah anda mempunyai strategi dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian hidup anda?

Jawaban: Iya, pastinya mempunyai strategi, apalagi itu keuangan pegangan.

15. Kalau ada, bagaimana strategi itu bisa terlaksana?

Jawaban: Strateginya di mana sebagian dana pensiun dini bapak gunakan untuk usaha bengkel sepeda motor, yang nantinya sebagai sumber perputaran roda perekonomian keluarga bapak setiap bulannya.

16. Sejauh ini seberapa besar manfaat dana pensiun dini yang anda rasakan?

Jawaban: Sangat besar manfaatnya, karena dengan usia bapak yang semakin rentan dan tidak semaksimal dahulu dalam bekerja, dana pensiun dini ini bisa dijadikan aset ke depan.

17. Seberapa besar pengaruh pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian anda selaku penerima kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Tidak ada pengaruhnya, karena memang sebelum adanya kebijakan pensiun dini bapak memang sudah siap untuk pensiun.

18. Bagaimana defenisi kesejahteraan perekonomian menurut pendapat anda?

Jawaban: Tidak ada defenisi secara keilmuan menurut bapak, namun bagi bapak di mana segala kebutuhan dapat terpenuhi, di karenakan bapak dahulunya hanya memperoleh jenjang pendidikan sampai dengan SD itupun tidak tamat. Masa bapak jarang yang berpendidikan tinggi. Kebanyakan hanya tamat SD.

19. Menurut anda bagaimana seharusnya peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini terhadap karyawannya?

Jawaban: Menurut bapak kebijakan ini tepat, agar nantinya bisa memperbaiki keuangan PTPN II.

20. Adakah pendapat lain yang anda rasa lebih tepat, jika kebijakan pensiun dini ini anda rasa kurang tepat bagi diri anda?

Jawaban: Tidak Ada, karena bapak juga gak lama lagi pensiun jadi kalau menurut golongan karyawan seperti bapak kebijakan ini sangat tepat kami terima, karena mempercepat masa kerja dikarenakan faktor usia.

HASIL WAWANCARA
INFORMAN EKS KARYAWAN PROFESI PETANI

Nama Informan : SUDIRMAN
Tempat, Tanggal Lahir : BASILAM, 01 JULI 1962
Alamat : DUSUN VII SETUNGKIT
Status Bekerja : KARYAWAN MEKANIK
Profesi Saat Ini : PETANI

1. Apa yang anda ketahui tentang pensiun dini?

Jawaban: Tidak ada pengertian yang ilmiah, karena mamang cuma tamat SD jadi gak faham kali tentang itu. Namun bagi mamang pensiun dini di mana masa pensiun sebelum waktunya.

2. Bagaimana pendapat anda dengan kebijakan pensiun dini di PTPN II?

Jawaban: Iya, karena kalau di pensiunkan mamang bisa banyak istirahat dengan keluarga di usia tua.

3. Apakah anda rasa kebijakan pensiun dini ini adalah langkah yang tepat bagi PT. Perkebunan Nusantara II?

Jawaban: Iya, karena mamang rasa mengingat perusahaan sekarang sudah gak sesejahtera dulu lagi.

4. Seperti apa sikap anda dalam menghadapi kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Sikap mamang panik karena kebijakan pensiun dini ini informasinya memang tiba-tiba.

5. Apa yang anda harapkan dari adanya kebijakan pensiun dini tersebut?

Jawaban: Tidak ada yang di harapkan, karena jauh-jauh hari sebelumnya tidak secara jelas di informasikan PTPN II pada karyawannya, jadi tidak adanya kesiapan menghadapi.

6. Bagaimana yang anda lakukan setelah mendapat informasi mengenai pensiun dini yang anda terima?

Jawaban: Yang mamang lakukan ketika mendengar informasi ini, mamang jaga-jaga nanti dananya untuk beli rumah agar nanti gak kesulitan tempat tinggal, karena fasilitas rumah dari PTPN II sudah di ambil.

7. Siakah anda menerima kebijakan PT. Perkebunan Nusantara II dalam menetapkan anda sebagai karyawan yang termasuk terkena pensiun dini?

Jawaban: Iya, karena mamang sudah mau di pensiun jadi cepat lebih baik mengingat usia mamang sudah tua.

8. Apakah kebijakan pensiun dini ini membawa dampak positif atau dampak negatif dalam diri anda pribadi, coba anda jelaskan?

Jawaban: Tidak, karena mamang rasa sama gak ada dampak yang menonjol.

9. Langkah apa yang anda lakukan pasca terkena pensiun dini?

Jawaban: Iya, mamang pergunakan dananya untuk beli rumah karena mamang juga belum ada tempat tinggal sendiri.

10. Seperti apa keadaan perekonomian anda pasca terkena pensiun dini?

Jawaban: Keadaan perekonomian mamang sekarang jadi nganggur gak ada kerjaan tetap dan penghasilan tetap setiap bulan, hanya andalkan ladang.

11. Bagaimana keadaan psikologi anda ketika terkena kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Keadaannya waktu itu memang takut kalau kedepan ada kebutuhan ekonomi yang besar mendadak sulit menangani.

12. Seberapa pentingkah dana pensiun dini terhadap diri anda?

Jawaban: Iya penting, sebab untuk persediaan keuangan menjelang hari tua, karena udah gak kerja lagi.

13. Bagaimana anda mengelola dana pensiun dini?

Jawaban: Rencana pengelolaan memang, dana pensiun dini di gunakan untuk membangun rumah.

14. Apakah anda mempunyai strategi dalam pemanfaatan dana pensiun dini untuk perputaran roda perekonomian hidup anda?

Jawaban: Iya, ada strategi memang untuk itu. Dimana untuk bertani karet.

15. Kalau ada, bagaimana strategi itu bisa terlaksana?

Jawaban: Strateginya memang sediakan sedikit dananya di tabung ke bank dan membeli lahan untuk bertani sebagai penghasilan memang.

16. Sejauh ini seberapa besar manfaat dana pensiun dini yang anda rasakan?

Jawaban: Sangat besar, kalau tidak ada memang bakal kebingungan untuk punya tempat tinggal. Karena memang belum ada persiapan untuk itu.

17. Seberapa besar pengaruh pensiun dini terhadap kesejahteraan perekonomian anda selaku penerima kebijakan pensiun dini?

Jawaban: Pengaruhnya sekarang jadi lebih memprioritaskan keperluan yang penting tidak sesajahtera dulu semua kebutuhan bisa terpenuhi.

18. Bagaimana defenisi kesejahteraan perekonomian menurut pendapat anda?

Jawaban: Mamang rasa sejahtera atau tidaknya perekonomian tidak bisa di gambarkan karena kita selalu serba kekurangan.

19. Menurut anda bagaimana seharusnya peran perusahaan dalam menetapkan kebijakan pensiun dini terhadap karyawannya?

Jawaban: Seharusnya tidak di pensiun karyawan PTPN II, tapi bagaimana manajemennya lebih di perhatikan agar bisa jaya lagi seperti dahulu.

20. Adakah pendapat lain yang anda rasa lebih tepat, jika kebijakan pensiun dini ini anda rasa kurang tepat bagi diri anda?

Jawaban: Tidak, kebijakan ini sudah pas buat perusahaan, mengingat perusahaan sekarang sudah mulai lemah dalam hal keuangan.

GARIS BESAR ISI SKRIPSI (OUT LINE)

Pada bagian ini dicantumkan rencana laporan penelitian sebagai elaborasi dari permasalahan yang akan diteliti. Dirumuskan dalam bentuk bab-bab dan masing-masing bab dirinci ke dalam beberapa bagian. Dengan demikian garis besar isi skripsi menggambarkan sistematisasi laporan penelitian skripsi. Untuk mempermudah dalam pembahasannya, peneliti menyusun dalam bentuk bab, masing-masing bab terdiri dari sub bab dengan sistematika berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Batasan Istilah
- E. Sistematika Pembahasan

BAB II KAJIAN TEORITIS

- A. Kajian Teoritis
 - 1. Defenisi Golden Shakehand (*Pensiun Dini*)
 - a. Tahapan Pensiun
 - b. Jenis Pensiun
 - 2. Upah (*Imbalan*)
 - a. Jenis-jenis Upah
 - b. Permasalahan Upah
 - c. Kriteria Upah
 - 3. Kesejahteraan
 - a. Teori Kesejahteraan
 - b. Tujuan Kesejahteraan
 - c. Kriteria Kesejahteraan
 - d. Kriteria Ekonomi Kesejahteraan
 - e. Pengukuran Kesejahteraan

- f. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kesejahteraan
- 4. Defenisi Karyawan (*Tenaga Kerja*)
 - a. Kriteria Karyawan Menurut Islam
 - b. Undang-Undang Karyawan
- 5. Sikap
 - a. Teori Sikap
 - b. Tingkatan Sikap
 - c. Mengukur Sikap
- 6. Upah, Sejahtera dan Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam
 - a. Upah (*Imbalan*)
 - b. Kesejahteraan
 - c. Karyawan (*Tenaga Kerja*)
- B. Kajian Terdahulu

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Pendekatan Penelitian
- B. Lokasi Penelitian
- C. Subjek dan Objek Penelitian
- D. Sumber dan Jenis Pengumpulan Data
- E. Fungsi dan Tujuan Analisis Penelitian
- F. Perolehan Data
- G. Teknik Analisis Data
- H. Keabsahan Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II yang Terkena Pensiun Dini (*Golden Shakehand*).
- B. Sikap Karyawan Pensiunan PT. Perkebunan Nusantara II Terhadap Adanya Kebijakan Pensiun Dini.

- C. Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pensiunan PT. Perkebunan Nusantara II di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran-Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- A. Daftar Cheklist
- B. Daftar Pertanyaan Wawancara
- C. Lampiran Surat Keputusan Direksi
- D. Surat Pernyataan
- E. Penilaian Sertifikasi ISPO di PT Langkat Nusantara Kepong
- F. Surat – Surat Penelitian
- G. Dokumentasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP