























- 1) Sederhana untuk dikelola tanpa adanya komplikasi untuk membuktikan bahwa karyawan yang lanjut usia tidak lagi memenuhi syarat-syarat pekerjaan.
- 2) Menciptakan lowongan-lowongan yang dapat membuat karyawan yang lebih muda dapat maju.
- 3) Mempermudah perencanaan sumber daya manusia karena jadwal pensiun telah diketahui.
- 4) Memberikan jalan keluar yang terhormat bagi karyawan yang tidak lagi memenuhi syarat.
- 5) Merangsang para karyawan untuk membuat rencana-rencana pensiun sebelum mereka sampai pada tanggal [ensiun yang telah diketahui].<sup>18</sup>

#### d. Tujuan Program Pensiun

- 1) Menciptakan sumber dana baru yang bersifat jangka panjang untuk membiayai pembangunan. Salah satu kebijaksanaan pemerintah dalam pembangunan jangka panjang adalah menggali dan mengembangkan sumber – sumber dana pembangunan yang berasal dari masyarakat.

---

<sup>18</sup> Justine T. Sirait, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo), hal 279









(b) Karena berbagai pertimbangan organisasi mendorong karyawannya untuk segera memasuki masa pensiun dengan memperoleh hak-hak pensiun pula.

## 2) Pemensiunan yang diharuskan

Maksud dari pensiun ini, dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku umum atau berbagai ketentuan yang hanya berlaku bagi para pekerja dalam suatu organisasi tertentu saja, ditetapkan batas umur masa aktif para pekerja.<sup>21</sup> Berarti setiap orang yang mencapai umur tersebut harus memasuki masa pensiun.

### h. Tahap-Tahap Pensiun

Beberapa tahap yang mungkin dilalui oleh seorang karyawan dalam mengalami peristiwa pensiun adalah sebagai berikut:

Tahap pertama : Terjadi mulai beberapa tahun sebelum tanggal pensiun yang sebenarnya. Dalam beberapa hal, kesadaran akan mendekatnya pensiun diharapkan mempunyai pengaruh dalam menyediakan dua unsur yang paling pokok dari suatu pensiun yang berhasil, yaitu jaminan keuangan dan kemampuan untuk menikmati hidup.

---

<sup>21</sup> Sondang p, siagan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara),hal 58

- Tahap kedua : Terjadi tepat menjelang peristiwa pensiun dan membuatkenyataan tentang pensiun yang sudah dekat itu.
- Tahap ketiga : Disebut tahap "bulan madu". Orang bergelimang dalam kebebasan yang baru ditemukan dan melaksanakan khayalan-khayalan sepanjang keadaan keuangannya memungkinkan .
- Tahap keempat : Tidak setiap orang mengalami tahap ini. Jika pada akhirnya kehidupan menjadi mundur, bulan madu berakhir, maka sejumlah kekecewaan akan muncul.
- Tahap kelima : Tahap kekecewaan di ikuti oleh tahap reorientasi, dimana orang yang pemsion mencoba untuk menyusun suatu gaya hidup yang dapat berjalan selama bertahun-tahun.
- Tahap keenam : Dalam tahap stabilisasi, orang yang pensiun telah mengembangkan suatu falsafah dan pola pengambilan keputusan yang menghasilkan suatu kehidupan yang cukup sibuk, dapat diramalkan dan memuaskan.



pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada aspek yang digunakan sebagai subyek pembahasan, yakni program kesejahteraan. Sedangkan perbedaan yang cukup signifikan adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah sejauhmana pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini, kajian yang diteliti adalah mengenai Implementasi Program Kesejahteraan Purna Kerja Karyawan di PT. Telkom Divre V Jawa Timur.<sup>23</sup>

2. Syaiful, 2006, Pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun bagi karyawan Bank Nagari BPD Sumatera barat, Thesis, Fak Hukum. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat ini telah melaksanakan kewajibannya dengan baik dalam hal pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun kepada peserta.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan yakni manfaat pensiun. Sedangkan perbedaannya adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun

---

<sup>23</sup> Sisca noviana, 2006, *Pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung*, Fak. Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

