

KESIAPAN MENGHADAPI MASA PENSIUN DITINJAU DARI PERAN GENDER KARYAWAN

Bintang Rahmannisa Safitri

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
bintangrahmannisa@gmail.com

Kesiapan pensiun adalah hal penting yang harus dimiliki karyawan demi keberlangsungan hidup di masa tua setelah pensiun. Pada kenyataannya setiap karyawan memiliki orientasi peran gender masing-masing dengan sifat atau karakteristik yang berbeda, sehingga kesiapan karyawan dalam menghadapi pensiun tentunya berbeda pula. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan kesiapan karyawan menghadapi pensiun ditinjau dari peran gender. Penelitian ini dilakukan terhadap 92 karyawan yang sedang dalam Masa Persiapan Pensiun (MPP) di PT. Krakatau Steel. Pengumpulan data dilakukan dengan skala peran gender (BSRI) dan skala kesiapan pensiun. Terdapat 18 karyawan yang termasuk kategori orientasi peran gender feminim, 28 karyawan dengan kategori orientasi peran gender maskulin, dan 46 karyawan dengan kategori orientasi peran gender androgini. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan kesiapan karyawan dalam menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender, bahwa karyawan yang maskulin lebih siap dibandingkan dengan karyawan yang feminim dan androgini.

Katakunci: Kesiapan, masa pensiun, peran gender

As retirement is mostly experienced by all employees, the readiness to face the circumstance is urgently needed to survive the life subsequently. In fact, the employees' orientations in their gender role, which is naturally diverse in the characteristics, influence the various state of the employee readiness. This study aimed at investigating the differences of the employee readiness to face the retirement observed by the aspect of the gender role. It was conducted to 92 employees in their retirement preparation (MPP) at PT. Krakatau Steel. Further, the data were collected by using the gender role scale (BSRI) and the retirement readiness scale. In this study, 18 employees were categorized in the orientation of feminim gender role; 28 employees with the orientation of masculine gender role; and, 46 employees with the orientation of androgynous gender role. Accordingly, it showed that there was a significant difference in employees' readiness to face retirement observed by their orientations of gender role.

Keywords: Readiness, retirement, gender role

Proses kehidupan manusia diawali dari masa kanak-kanak menuju dewasa. Begitupula dengan dunia kerja, ketika seseorang memasuki usia produktif, tentunya akan mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. Semakin lama seseorang itu bekerja, pada akhirnya ia akan menemukan masa dimana mereka harus pensiun, yaitu keadaan dimana mereka harus berhenti bekerja.

Pensiun kerap kali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, terlebih lagi pada karyawan yang terbiasa untuk bekerja, dikarenakan perubahan drastis yang akan dihadapinya nanti seperti perubahan pendapatan ekonomi, aktivitas sehari-hari, dan lingkungan pergaulan yang pasti akan berubah. Hal ini berarti bahwa pensiunan akan menderita secara psikologis dan tidak lagi mampu melihat dirinya sebagai anggota produktif dalam berkontribusi dengan masyarakat (Atchley, dalam Charles, 2002). Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi stress karena memikirkan kehidupannya kedepan. Permasalahan ini biasanya akan terjadi pada karyawan yang tidak mempersiapkan dirinya untuk pensiun atau tidak memiliki bekal untuk memasuki masa pensiun. Dari sebuah penelitian sebelumnya didapatkan hasil bahwa hanya (2.2% dan 11.1%) dari pekerja menduga kebutuhan mereka untuk pensiun aman secara finansial dalam *pre test* dan *post test* (dalam El-din, Mohamed, & Maged, 2012).

Sebaliknya, hal ini tidak akan dialami karyawan yang sudah memiliki persiapan untuk masa pensiunnya, karena pada kenyataannya, menurut Coward dan Lee (dalam Partini, 2011) kehadiran masa pensiun bukanlah keadaan tiba-tiba tetapi suatu waktu yang dapat diketahui sebelumnya. Justru seseorang merasa lebih sehat karena tiadanya stress terkait dengan perasaan hilangnya pekerjaan. Orang justru merasa lega terbebas dari pekerjaan, dan menerima dengan lapang dada hadirnya masa pensiun. Penelitian menunjukkan bahwa mereka yang lebih siap untuk pensiun memiliki sikap positif daripada mereka yang tidak (dalam El-din, *et al.*, 2012).

Hal ini berkaitan dengan pendapat Papalia, Olds, Feldman, dan Gross (dalam Hidayat, Zamralita, & Ninawati, 2006) yaitu orang-orang yang berada pada usia menengah (*middle age*) cenderung untuk lebih realistis dalam melakukan coping terhadap stress. Mereka memiliki kesadaran yang lebih baik terhadap apa yang menurut mereka dapat mereka lakukan untuk mengubah keadaan yang membuat stress atau mungkin memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menerima hal yang tidak dapat mereka ubah. Mereka juga belajar lebih efektif strategi untuk menghindari atau memperkecil stress.

Batasan usia pensiun biasanya berkisar antara 55-70 tahun menurut Stuart (dalam El-din, *et al.*, 2012). Akan tetapi batasan usia tergantung dari kebijakan perusahaan itu sendiri. Data statistik kesejahteraan rakyat menunjukkan populasi usia lanjut di Indonesia diproyeksikan antara tahun 1990-2023 akan naik 414 %, suatu angka tertinggi di seluruh dunia, dan pada tahun 2020 Indonesia akan berada pada urutan keempat dalam jumlah usia lanjut terbanyak sesudah China, India dan Amerika Serikat (dalam Hidayat, *et al.*, 2006).

Pada dasarnya perusahaan ingin memberikan masa istirahat kepada para karyawan yang selama ini telah banyak mendedikasikan dirinya untuk perusahaan. Sebagian karyawan mungkin menikmati kesempatan tersebut untuk benar-benar menikmati masa tuanya, akan tetapi tidak sedikit karyawan yang tidak bisa menikmati masa pensiunnya nanti

karena masih banyak keperluan yang harus dipenuhi. Hal tersebut menjadi problem tersendiri bagi karyawan tersebut, terlebih lagi karyawan yang tidak memiliki tunjangan masa pensiun.

Oleh karena itu program pelatihan kesiapan pensiun amatlah penting agar para karyawan yang menghadapi masa pensiun dapat lebih mengerti apa saja yang diperlukan untuk menghadapi masa pensiun, termasuk berapa banyak uang yang harus dipersiapkan agar ketika pensiun, karyawan tersebut lebih merasa sejahtera (dalam El-din, *et al.*, 2012).

Studi menemukan bahwa mayoritas rumah tangga AS tidak menyiapkan banyak tabungan untuk pensiun. Kesimpulan tersebut didasarkan pada tingkat kekayaan yang sebenarnya dibandingkan dengan pengeluaran. Pengeluaran tersebut menggabungkan kebutuhan-kebutuhan hidup antara kebutuhan anak, biaya asuransi pengobatan, pajak progresif, dan jaminan social (Scholz *et al.*, dalam Rooij, Marten, & Van, 2011). Hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi pemerintah dan karyawan itu sendiri. Bagaimana tidak, karena ketika seseorang pensiun, ia akan mengalami transisi dari '*savings phase*' menjadi '*payout phase*' menurut Stuart (dalam El-din, *et al.*, 2012). Oleh karena itu karyawan memiliki tanggungjawab untuk menentukan tujuan dari masa pensiunya.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa gender merupakan faktor signifikan yang dapat mempengaruhi kesiapan pemilihan karir seseorang (Durosaro & Adebanye, 2012). Temuan tersebut memberi sumbangan pemikiran bahwa ternyata kesiapan seseorang dapat dipengaruhi oleh orientasi peran gender yang dimiliki, oleh karena itu penelitian kali ini mencoba untuk melihat kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender.

Pada dasarnya manusia memiliki sifat-sifat kepribadian yang berbeda. Sering kali sex dan gender dianggap sebagai hal yang sama. Kondisi ini tentunya berpengaruh besar dalam kehidupan manusia. Secara biologis, sex dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan, sedangkan peran gender itu sendiri didefinisikan sebagai kepemilikan seseorang atas sifat-sifat kepribadian stereotip maskulin atau feminim yang diharapkan masyarakat. Akan tetapi menurut Bem (1974), ada juga yang disebut dengan *androgini*, dimana karakteristik maskulin dan feminim hadir secara bersamaan. Pada dasarnya peran gender lebih melihat kecenderungan aktivitas seseorang seperti kecenderungan melindungi atau memelihara yang lebih dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Respati (2007) disalah satu perusahaan Yogyakarta masih memfokuskan karyawan pria yang menduduki manajemen tingkat atas, padahal belum tentu kemampuan karyawan wanita itu sendiri rendah. Sebenarnya di setiap bidang pekerjaan memerlukan kedua (feminim dan maskulin) kualitas peran gender secara bersamaan, namun dalam komposisi dan intensitas berbeda.

Pada jaman dulu jika wanita bekerja, maka apa yang dikerjakan hanya seputar tugas-tugas yang dilakukan dalam berumah tangga. Namun kini, semakin banyak wanita yang bekerja di ruang publik dan banyaknya laki-laki yang terlibat atau berperan dalam pekerjaan-pekerjaan perempuan. karena pembagian bidang kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas peran gender dan bukan perbedaan jenis kelamin.

Hal ini diperkuat oleh banyaknya isu tentang kesetaraan gender yang menjadi pertimbangan banyaknya perusahaan untuk tidak lagi merekrut karyawan berdasarkan jenis kelamin.

Penelitian lain yang memperkuat pernyataan di atas adalah sebuah penelitian yang mencoba untuk menyelidiki apakah peran gender mempengaruhi persepsi stres kerja. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa dalam lingkungan kerja yang sama, karyawan dengan dominan sifat maskulin persepsi yang rendah terhadap stress kerja dari pada karyawan yang memiliki sifat feminim. Akan tetapi studi eksplorasi menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan terkait dengan persepsi stress kerja antara karyawan pria dan wanita. Hal ini tentunya memperkuat bahwa kondisi psikologis seseorang lebih dipengaruhi peran gender, bukan jenis kelamin (Wu & Shih, 2010).

Feminim dan maskulin tentunya memiliki karakteristik yang berbeda, berikut ini dijelaskan karakteristik maskulin menurut Basow (dalam Setiawati & Zulkaida, 2007) antara lain mandiri, mudah membuat keputusan dan tidak mudah menyerah, bertanggungjawab. Karakteristik feminim antara lain adalah emosional, suka menolong orang lain serta memahami perasaan orang lain.

Sedangkan androgini menurut Bem (1974) adalah kombinasi dari karakteristik peran gender maskulin dan karakteristik peran gender feminim, misalnya ia bisa menunjukkan sifat rasional sekaligus penuh pengertian, asertif sekaligus sensitive dalam hubungan interpersonal.

Dalam sebuah penelitian sebelumnya, dijelaskan bahwa komitmen karyawan akan rendah apabila kriteria pekerjaan tidak sesuai dengan karakteristik orientasi peran gender. Dari penelitian tersebut, didapatkan hasil bahwa kelompok subjek dengan kecenderungan orientasi peran gender maskulin memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibanding subjek dengan kecenderungan orientasi peran gender feminim (dalam Setiawati & Zulkaida, 2007). Hal tersebut berarti bisa saja karyawan yang memiliki peran gender maskulin adalah karyawan wanita atau karyawan pria, begitu pula dengan yang memiliki peran gender feminim.

Melihat fenomena tersebut, semakin memperjelas bahwa peran gender ini tidak tertuju jenis kelamin laki-laki maupun perempuan, bahkan laki-laki dan perempuan bisa saja memiliki peran gender yang sama. Secara teoritis, dari ketiga peran gender, maka peran gender maskulin dan androgini yang memiliki kesiapan menghadapi pensiun lebih baik.

Hal tersebut dikarenakan karakteristik yang ada di dalam peran gender maskulin lebih cenderung mengarahkan diri individu untuk memiliki sifat-sifat yang lebih dominan daripada peran gender feminim. Karakteristik peran gender maskulin yang mandiri atau kurang memiliki ketergantungan terhadap orang lain tentunya tidak mau masa tua atau masa pensiunya nanti bergantung atau menyusahkan orang lain disekitarnya, oleh karena itu, seseorang yang memiliki karakteristik mandiri akan sebisa mungkin mengatur segala sesuatu yang harus dipersiapkan ketika ia memasuki masa pensiun, baik fisik, maupun psikologis.

Karakteristik yang lain menunjukkan bahwa peran gender maskulin tidak mudah menyerah, dalam menghadapi kesulitan, hambatan ataupun untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan usaha yang keras.

Seseorang yang memiliki karakteristik tidak mudah menyerah, akan terus berjuang agar kondisi kehidupannya setelah pensiun tidak bertambah buruk walaupun kondisinya sudah tidak muda lagi. Karakteristik mandiri dan tidak mudah menyerah ini mengindikasikan adanya tuntutan untuk sikap tanggung jawab yang lebih besar, sehingga pada peran gender maskulin tanggungjawab merupakan sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi.

Selain itu, dengan adanya sifat mandiri, tidak mudah menyerah dan rasa tanggung jawab yang tinggi, membuat seseorang akhirnya memikirkan cara agar masa pensiunya aman dengan menghindari kemungkinan-kemungkinan buruk yang akan terjadi yaitu dengan melakukan persiapan-persiapan sebelum masa pensiun itu datang, seperti merencanakan usaha baru dengan menggunakan dana pensiun. Begitu juga dengan karakteristik androgini yang lebih fleksibel dan bisa dengan mudah menyesuaikan diri dalam berbagai situasi yang ada karena kemampuan mengintegrasikan sifat maskulin dan feminim dengan baik.

Berbeda dengan peran gender feminim yang cenderung mengarahkan individu pada sifat-sifat penuh kelembutan dan emosional, sehingga tuntutan peran untuk menjadi dominan, mandiri dan bertanggungjawab menjadi lebih kecil. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah melihat besarnya perbedaan kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender.

Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu teoritis dan praktis. Manfaat teoritis adalah memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta dapat digunakan untuk kajian lebih lanjut dalam pemahaman tentang perbedaan peran gender terhadap kesiapan menghadapi masa pensiun karyawan. Sedangkan manfaat praktisnya adalah memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai kajian bagi perusahaan ataupun organisasi khususnya dalam hal kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gendernya.

Orientasi Peran Gender

Peran gender adalah persepsi diri dan kepemilikan seseorang atas sifat-sifat kepribadian stereotip maskulin atau feminim dalam dirinya yang diharapkan masyarakat. karakteristik ini nampaknya memiliki harapan sosial yang berbeda pada tiap-tiap jenis kelamin tentang bagaimana pria dan wanita harus befikir, merasa dan berbuat. (Tang & Tang; Raguz; Spence & Helmreich, dalam Setiawati & Zulkaida, 2007 & Santrock, 2010).

Karakteristik peran gender maskulin dan feminim menurut Spence dan Helmreich (dalam Robinson, 1995 & dalam Setiawati & Zulkaida, 2007), antara lain: (1) Maskulin, yaitu mandiri, mudah membuat keputusan, bertanggungjawab dan tidak mudah menyerah. (2) Feminim, yaitu emosional, suka menolong orang lain serta memahami perasaan orang lain.

Sedangkan menurut Bem (1974), karakteristik androgini kombinasi dari karakteristik peran gender maskulin dan karakteristik peran gender feminim, misalnya ia bisa menunjukkan sifat *dominance* dan *nurturance* sekaligus, rasional sekaligus penuh pengertian, asertif sekaligus sensitif dalam hubungan interpersonal.

Kesiapan

Kesiapan (*readiness*) adalah penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan dan titik kedewasaan yang berupa kesiagaan, kesiapan, kematangan untuk dapat menerima dan mempraktekan tingkah-laku tertentu (Armenakis, dalam Wiyono, Utami, Ridzal, Haryanta, & Zulaiha, 2008; Tim Widiyatamma, 2010; Dali, dalam Shonhadji, 2012).

Ann Hylton (2008) memberi makna pada kesiapan seseorang bahwa kesiapan itu kompetensi dan keahlian dalam meningkatkan pengalaman sehingga seseorang yang memiliki kompetensi dan keahlian berarti bahwa seseorang memiliki kesiapan yang cukup untuk melakukan sesuatu (dalam Shonhadji, 2012).

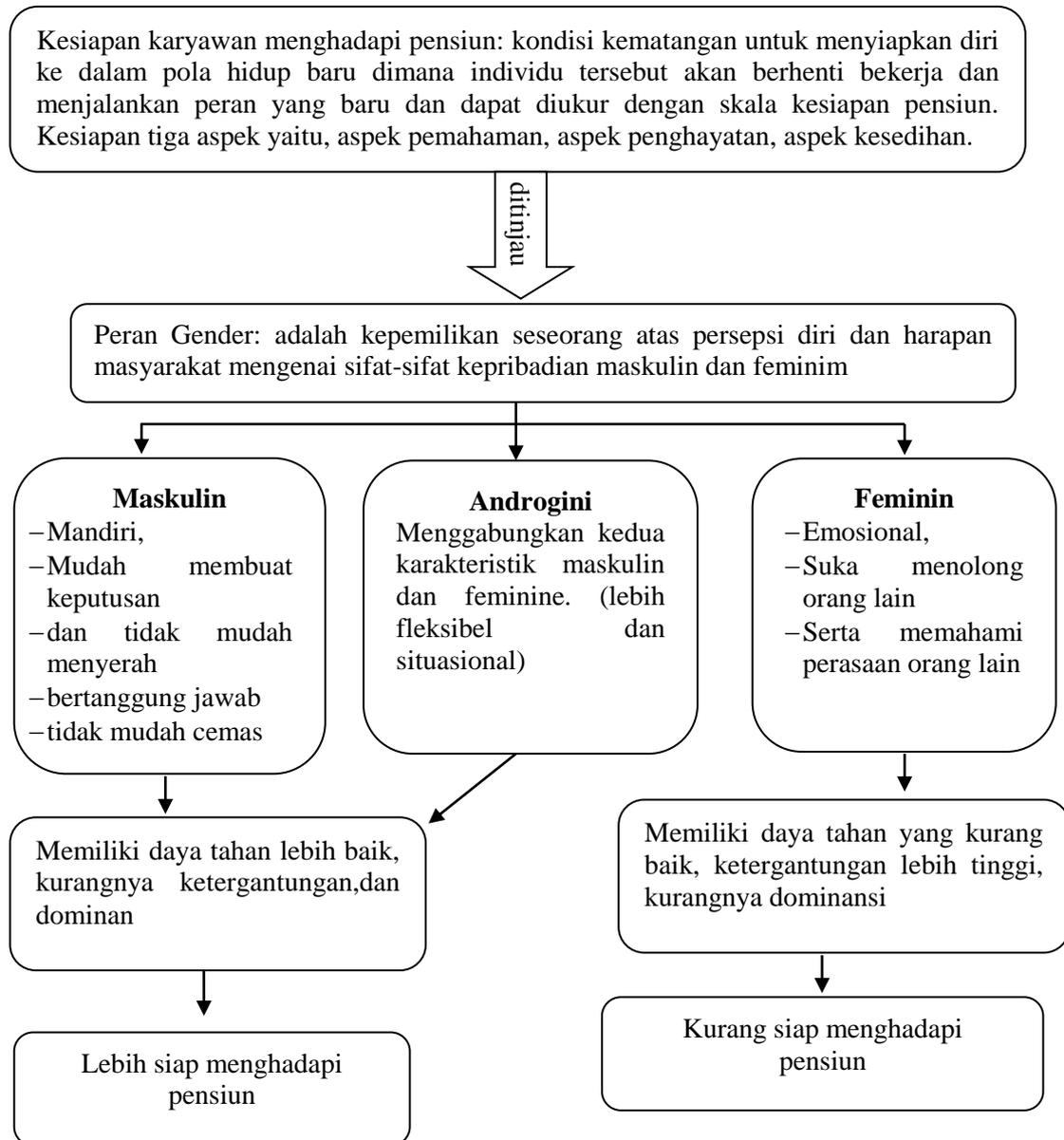
Pensiun adalah suatu masa transisi ke pola hidup baru, sehingga pension selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan keseluruhan terhadap pola hidup individu. Perubahan yang terjadi merupakan perubahan yang penting dalam hidup seseorang, individu yang tadinya bekerja menjadi tidak bekerja, berkurangnya penghasilan, berkurangnya interaksi dan relasi-relasi, dan meningkatnya waktu luang (Turner & Helms, dalam Hidayat, *et al.*, 2006 & Schwartz; Hurlock; Kimmel, dalam Ermayanti & Abdullah, 2007).

Jadi kesiapan pensiun adalah penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan dan titik kedewasaan yang berupa kesiagaan, kesiapan, Kematangan untuk dapat menerima masa transisi ke pola hidup yang baru, dalam hal ini selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan keseluruhan terhadap pola hidup individu yang wujudkan dalam bentuk tingkah-laku.

Menurut Yusuf (dalam Fajri dan Khairani, 2011) mengemukakan aspek untuk menentukan sejauh mana kesiapan seseorang, dalam hal ini yaitu kesiapan karyawan menghadapi pensiun. Berikut ini tiga aspek mengenai kesiapan, antara lain: (1) Aspek pemahaman, yaitu kondisi dimana seseorang mengerti dan mengetahui kejadian yang dialaminya bisa dijadikan sebagai salah satu jaminan bahwa dia akan merasa siap menghadapi hal-hal yang terjadi, (2) Aspek penghayatan, yaitu sebuah kondisi psikologis dimana seseorang siap secara alami bahwa segala hal yang terjadi secara alami akan menimpa semua orang adalah sesuatu yang wajar, normal dan tidak perlu dikhawatirkan, (3) Aspek kesediaan, yaitu suatu kondisi psikologis dimana seseorang sanggup atau rela untuk berbuat sesuatu sehingga dapat mengalami secara langsung segala hal yang seharusnya dialami sebagai salah satu proses kehidupan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan menurut Shonhadji (2012), apabila dikaitkan dengan kesiapan menghadapi pensiun, yaitu kompetensi, keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan pelatihan.

Adapun dinamika hubungan kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender sebagaimana berikut:



Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis penelitian adalah ada perbedaan kesiapan karyawan menghadapi pensiun ditinjau dari peran gender.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian *non-experimental* dengan jenis penelitian kuantitatif komparatif dengan menggunakan uji beda.

Subjek Penelitian

Karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah subjek dengan kecenderungan orientasi peran gender feminim, maskulin dan androgini yang memasuki masa persiapan pensiun (MPP) di PT. Krakatau Steel, Cilegon Banten. PT. Krakatau Steel memiliki potensi untuk dilakukannya penelitian karena sesuai dengan topik yang ingin diangkat yaitu di dalamnya terdapat karyawan sedang memasuki masa persiapan pensiun yang nantinya kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun tersebut akan diukur, dan tentunya terdapat berbagai peran gender yang bervariasi dari karyawan.

Pada penelitian ini, populasi bersifat homogen karena berada pada usia yang sama dan dari perusahaan yang sama pula. Populasi berjumlah 92 karyawan dan dalam penelitian kali ini seluruh populasi digunakan. Data mengenai jumlah karyawan yang memasuki masa persiapan pensiun (MPP) didapat langsung dari perusahaan terkait.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kesiapan karyawan menghadapi pensiun dan variabel bebas adalah peran gender.

kesiapan pensiun adalah penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan dan titik kedewasaan yang berupa kesiagaan, kesiapan, Kematangan untuk dapat menerima masa transisi ke pola hidup yang baru, dalam hal ini selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan keseluruhan terhadap pola hidup individu yang wujudkan dalam bentuk tingkah-laku.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala Kesiapan menghadapi masa pensiun dengan model *skala likert* dan alat ukur *Bem Sex Role Inventory* (BSRI).

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur penelitian diawali dengan tahap persiapan, yaitu menyiapkan skala, mencari lokasi penelitian yang relevan, dan mencari subjek penelitian. Selanjutnya pada tahap pelaksanaan, yaitu menyebar skala pada subjek penelitian.

Metode analisis yang digunakan menggunakan uji beda berupa data interval , *unrelated* dan karena dalam penelitian ini membedakan kesiapan pensiun dengan menguji lebih dari dua kelompok yaitu berdasarkan peran gender maskulin feminim dan androgini maka pengolahan data yang digunakan yaitu *analisis of variance (ANOVA)* berupa *one-way ANOVA* yang dibantu dengan program *SPSS for windows*..

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1. Kesiapan pensiun karyawan dengan peran gender subjek

Peran Gender	Kesiapan Pensiun		Total
	Rendah	Tinggi	
Feminim	10 (55,6%)	8 (44,4%)	18 (100,0%)
Maskulin	11 (39,3%)	17 (60,7%)	28 (100,0%)
Androgini	29 (63,0%)	17 (37,0%)	46 (100,0%)
Total	50 (54,3%)	42 (45,7%)	92(100,0%)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki kesiapan pensiun rendah dengan peran gender feminim sebanyak 10 karyawan (55,6%), maskulin sebanyak 11 karyawan (39,3%), dan androgini sebanyak 29 karyawan (63,0%). Sedangkan karyawan yang memiliki kesiapan pensiun tinggi dengan peran gender feminim sebanyak 8 karyawan (44,4%), maskulin sebanyak 17 karyawan (60,7%), dan androgini sebanyak 17 karyawan (45,7%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kesiapan pensiun karyawan dengan peran gender maskulin lebih tinggi dibandingkan dengan kesiapan pensiun karyawan dengan peran gender feminim dan androgini.

Tabel 2. Hasil analisis *one way anova*

Peran Gender	N	M	Std	F	Sig	Keterangan
Feminim	18	145,17	18,402	5,021	0,009	
Maskulin	28	158,79	14,446			Sangat Signifikan
Androgini	46	149,00	15,396			

Hasil analisis data *one way ANOVA* diperoleh kesimpulan bahwa adanya perbedaan kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender; maskulin, feminim, androgini. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 2, yaitu diperoleh nilai F sebesar 5,021 dengan nilai signifikansi 0,009.

DISKUSI

Setiap manusia tentunya memiliki sifat-sifat kepribadian yang berbeda. Penelitian ini membahas tentang kesiapan karyawan menghadapi pensiun ditinjau dari peran gender, dimana peran gender itu sendiri menurut Bem (1974), didefinisikan sebagai kepemilikan seseorang atas sifat-sifat kepribadian stereotip maskulin atau feminim yang diharapkan masyarakat, namun ada juga yang disebut dengan androgini, dimana karakteristik maskulin dan feminim hadir secara bersamaan.

Peran gender berbeda dengan jenis kelamin. Menurut Bem (1974), gender harus didefinisikan lebih dalam mengenai maskulin dan feminim daripada laki-laki dan perempuan. Hal ini karena sifat-sifat yang berhubungan dengan "maskulin" (misalnya kepemimpinan dan ketegasan) dan "feminim" (misalnya kehangatan dan emosionalitas) adalah hal yang umum untuk pria dan wanita.

Dari penjelasan tersebut, tentunya setiap peran gender tersebut memiliki sifat-sifat atau karakteristik yang berbeda. Peran gender maskulin dengan karakteristik mandiri, bertanggungjawab, tidak mudah menyerah, tegas, dan cepat dalam bertindak. Seseorang yang memiliki sifat-sifat atau karakteristik maskulin tentunya tidak ingin menggantungkan hidupnya kepada orang lain disekitarnya, justru orang yang memiliki peran gender maskulin, akan merasa bertanggungjawab dengan keberlangsungan kehidupan keluarganya setelah masa pensiun nanti dan terus mencari cara untuk menjaga kondisi *financial* ataupun mental supaya tidak semakin memburuk setelah hadirnya masa pensiun. Oleh karena itu, persiapan pensiun tentunya sudah dilakukan sebelum masa pensiun tiba, untuk meminimalisir kemungkinan buruk yang akan terjadi setelah pensiun. Sedangkan peran gender feminim memiliki karakteristik seperti emosional, sensitive, mengalah, simpatik sehingga tuntutan peran untuk menjadi dominan, mandiri dan bertanggungjawab menjadi lebih kecil. Androgini yaitu karakteristik maskulin dan feminim hadir secara bersamaan, jadi peran gender ini lebih fleksibel dan situasional.

Perbedaan sifat-sifat kepribadian tersebut tentunya juga dialami karyawan yang sedang menghadapi masa pensiun. Kesiapan pensiun adalah hal yang sangat penting dan seharusnya dimiliki seluruh karyawan, karena pensiun tidak datang secara tiba-tiba dan semestinya karyawan merasa bahagia karena terbebas dari beban kerja dan dapat menikmati masa tuanya tanpa tekanan, akan tetapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang belum bisa menerima kehadiran masa pensiun karena kurangnya persiapan pensiun.

Dari ketiga peran gender beserta karakteristik yang telah dijelaskan sebelumnya, maka munculah hipotesis bahwa ada perbedaan kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender. Penelitian ini berhasil menemukan adanya perbedaan kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender; maskulin, feminim dan androgini. Dari keseluruhan populasi yang berjumlah 92, karyawan yang memiliki peran gender maskulin terdapat 28 karyawan dimana 17 karyawan (60,7%) memiliki kesiapan pensiun tinggi dan 11 karyawan (39,3%) memiliki kesiapan pensiun rendah.

Karyawan yang memiliki peran gender feminim terdapat 18 karyawan dimana 8 karyawan (44,4%) memiliki kesiapan pensiun tinggi dan 10 karyawan (55,6%) memiliki kesiapan pensiun rendah. Peran gender androgini terdapat 46 karyawan dimana 17 karyawan (37,0%) memiliki kesiapan pensiun tinggi dan 29 karyawan (63,0%) memiliki kesiapan pensiun rendah.

Dari penjelasan tersebut, maka diketahui bahwa peran gender maskulin memiliki kecenderungan kesiapan pensiun tinggi dibandingkan dengan peran gender feminim dan androgini yang memiliki kecenderungan kesiapan pensiun rendah.

Hasil tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu ketika menghadapi masalah yang sama, individu yang memiliki tingkat maskulinitas tinggi kurang tertekan dan kurang cemas dari pada individu yang terkait dengan tingkat tinggi feminitas (Wu & Shih, 2010). Apabila dikaitkan dengan kesiapan pensiun, maka ketika seseorang tidak menganggap kejadian yang dialaminya sebagai tekanan atau kecemasan, maka orang tersebut akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan masalah. Orang tersebut dapat berfikir lebih tenang dan bijaksana dalam bertindak, dalam hal ini orang tersebut akan menyiapkan keperluan pensiunya dengan lebih matang.

Penelitian lain menemukan bahwa feminitas berkorelasi kuat dengan neurotisme, kurangnya ketegasan serta kurangnya harga diri (Ray & Lovejoy, 1984). Sehingga orang tersebut lebih panik dan lebih cemas dalam menghadapi pensiun, otomatis orang tersebut kurang mempersiapkan pensiunya dengan baik, bahkan bisa saja memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap orang lain akan masa depannya setelah pensiun kelak.

Sedangkan menurut Bem (dalam Mahesari & Kumar, 2008), androgini berarti memiliki tingkat tinggi dari kedua maskulinitas dan feminitas. Hal ini menyebabkan seseorang yang memiliki peran gender androgini menjadi sangat fleksibel dan situasional, akan tetapi pada kenyataannya penelitian yang dilakukan pada PT. Krakatau Steel menghasilkan kecenderungan kesiapan pensiun yang rendah pada peran gender ini. Berdasarkan hasil identifikasi, kecenderungan kesiapan pensiun rendah terjadi karena sifat-sifat maskulin yang dimunculkan hanya tuntutan situasional saja.

Adanya perbedaan kesiapan karyawan dalam menghadapi masa pensiun yang ditinjau dari peran gender pada penelitian kali ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya dimana terdapat pula perbedaan yang signifikan mengenai efektivitas pribadi yang ditinjau dari peran gender (Mahesari & Kumar, 2008). Efektivitas pribadi adalah kemampuan untuk membuat dampak positif kepada orang lain dengan menyampaikan ide-ide dan informasi dengan jelas dan persuasif. Perbedaan tersebut juga disebabkan oleh adanya perbedaan sifat atau karakteristik pada masing-masing peran gender yang ada.

Dari hasil yang sudah dijabarkan tersebut, maka dapat dijadikan masukan bagi karyawan dan perusahaan terkait bahwa ternyata kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun dapat dipengaruhi oleh kepemilikan karyawan terhadap orientasi peran gender maskulin, feminim, atau androgini. Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan pensiun menjadi pertimbangan untuk diberikan kepada karyawan agar memiliki bekal untuk pensiun kelak seperti mengembangkan kompetensi yang ada pada diri karyawan, pemberian pelatihan dimana karyawan diberikan keterampilan khusus dan pengetahuan baru sehingga pengalaman kerja karyawan tersebut bertambah. Tentunya pelatihan dan keterampilan yang diberikan perusahaan dilakukan dengan berbagai pendekatan dan disesuaikan dengan peran gendernya masing-masing agar program yang dilaksanakan efektif sesuai dengan tujuan.

Apabila karyawan memiliki kompetensi, keterampilan, pengalaman kerja dan pengetahuan yang baik, maka karyawan tersebut dapat memiliki gambaran mengenai bidang apa yang akan ia geluti setelah pensiun nanti, karyawan akan memanfaatkan potensi yang ada dalam dirinya bahkan mengembangkan hal-hal yang selama ini belum bisa ia lakukan ketika masih terikat dalam suatu perusahaan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil penelitian dari 92 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan kesiapan karyawan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa ada perbedaan kesiapan pensiun ditinjau dari peran gender. Hal tersebut diperkuat dengan nilai F sebesar 5,021 dengan nilai signifikansi 0,009.

Implikasi dari penelitian ini meliputi, bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi terkait bahwa peran gender yang ada pada diri karyawan akan mempengaruhi tingkat kesiapan pensiun. Oleh karena itu, instansi terkait dapat menambah kegiatan atau perlakuan yang harus diberikan kepada setiap peran gender agar semua peran gender baik maskulin, feminim dan androgini menjadi sama-sama siap dalam menghadapi pensiun. Bagi karyawan untuk menanamkan sifat-sifat positif seperti kemandirian, tanggung jawab, dan tidak mudah menyerah. Selain itu, berfikir positif untuk kehidupan di masa yang akan datang, karna pensiunan bukan berarti tidak lagi bisa berkontribusi dalam masyarakat .serta memulai untuk terbiasa menyisihkan sebagian pendapatan untuk dapat dipergunakan ketika masa pensiun itu tiba. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lainya atau menambahkan dari variabel yang sudah ada dan menggunakan referensi yang lebih banyak agar penelitian selanjutnya semakin baik lagi.

REFERENSI

- Andam, Kwaw, S, dkk (2011). Retirement plan participation: Racial difference among married women. Accessed on September 13, 2012 from http://www2.gsu.edu/ecorrb/index_files/RetirePlan.pdf
- Bem, Sandra L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, (2).

- Charles, Kerwin, Kofi. (2002). Is retirement depressing? Labor force inactivity and psychological well being in later life. *Journal of National Bureau of Economic Research*.
- Durosaro., &Adebanke. (2012). Gender as a fector in the career choice readiness of senior secondary school students in ilorin metropolis of kwara state, Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2, (14).
- Wu., & Shih. (2010). The effects of gender role on perceived job stress. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6, (2).
- El-din, S. B., Mohamed, G. R., & El-Maged, M. A. H.(2012). Pre-retirement education program fof faculty of nursing employees in el-minia university. *Journal of American Science*, 8, (2).
- Ermayanti, S., & Abdullah, S.M. (2007). Hubungan antara persepsi terhadap dukungan social dengan penyesuaian diri pada masa pensiun. *Jurnal Ppsikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta*.
- Fajri, A., & Khairani, M. (2011). Hubungan antara komunikasi ibu-anak dengan kesiapan menghadapi menstruasi pertama (menarche) pada siswi muhammadiyah banda aceh. *Jurnal Psikologi Undip*, 10, (2).
- Hidayat, D. D., Zamralita., & Ninawati. (2006). Resiliensi dan tingkat stress pada masa persiapan pensiun. *Jurnal Phronesis*, 1, 50-70.
- Labay, I., Sujianto., & Zulkarnaini. (2012). Kompetensi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan kinerja anggota DPRD. *Jurnal Kebijakan Publik*, 3, (2).
- Maheshwari., & Kumar, V. (2008). Personal effectiveness as a function of psychological androgyny. *Journal of India Psychiatry*, 17, (1).
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nurmianto., & Siswanto . (2006). Perancangan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi spencer dengan model analytical hierarchy process. *Jurnal Teknik Industri*, 8, (2).
- Ray., John J., & Lovejoy, F.H. (1984). The great androgyny: Sex roles and mental health in the community at large. *The Journal of Social Psychology*, 124, 237-246.
- Rooij., Maarten., & Van, dkk. (2011). Financial literacy, retirement planning, and household wealth. . *Journal of National Bureau of Economic Research*.
- Santrock, J. W. (2010). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Setiawati, D., & Zulkaida, A. (2007). Perbedaan komitmen kerja berdasarkan peran gender. *Jurnal Psikologi Gunadarma*, 2, 1858-2559.

- Setiawati, D. (2007). Perbedaan komitmen kerja berdasarkan peran gender. *Jurnal Psikologi Gunadarma*.
- Shonhadji, N. (2012). Factors of auditor's readiness in implementing IFRS in Indonesia. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 15, (1), 133-44.
- Sinarasri., Hanum. (2012). Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi kewirausahaan mahasiswa. *Jurnal UNIMUS*.
- Suardiman. S.P. (2011). *Psikologi usia lanjut*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Widyatmma, T. (2010). *Kamus lengkap psikologi*. Widyatmma. Jakarta
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi pendidikan*. UMM press. Malang.
- Wiyono, A. S., Utami, A. D., Ridzal, M., Haryanta, P., & Zulaiha, S. (2008). Kesiapan kepemimpinan dengan kesiapan implementasi *knowledge management* dalam organisasi. *Jurnal Magister CIO-STEI ITB, Knowledge Management, Leadership in Your Organization*.
- Yusuf, T. (2009). *Mencegah post-power syndrome pasca pensiun*. Jakarta. Salemba Empat.