

ABSTRAK

Perbaikan taraf hidup pekerja merupakan kunci untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat. Negara dan instansi swasta diharapkan dapat berkolaborasi mencapai tujuan tersebut. Permasalahan muncul ketika karyawan memasuki fase pensiun dan tidak memiliki pendapatan pasti. Pensiunan menjadi sulit berada dalam posisi mandiri. Program masa persiapan pensiun hadir sebagai cara mengatasi masalah dan di sisi lain menjadi bentuk tanggung jawab sosial antara perusahaan terhadap pegawai.

Kemandirian merupakan kapabilitas individu untuk tidak bergantung pada orang lain. Upaya mencapai kemandirian melewati enam fase dimana tiap fase memiliki ciri dan karakter tersendiri. Enam fase tersebut dicetuskan oleh John W. Santrock yang dibahasnya dalam *Life Span Development*. Kemandirian dapat dicapai ketika pensiunan mampu mengatasi tiga masalah utama: ekonomi, kesehatan, relasi sosial.

Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif. Penulis memperoleh data dengan memanfaatkan sumber primer dan sekunder. Sumber primer terklasifikasi dalam kategori pelaksana program dan penerima manfaat. Sumber sekunder ialah dokumen-dokumen yang menjadi bukti legal pelaksanaan program MPP PT Holcim Indonesia Tbk.

PT Holcim Tbk telah menjalankan program pelatihan pensiun semenjak 2006 dan menjadi perusahaan dengan tujuan program yang mendekati skema ideal. Pertanyaan lanjutannya adalah bagaimana implementasi dan dampak yang dihasilkan oleh keberadaan program tersebut. Kita belum mengetahui apakah program MPP PT Holcim Indonesia Tbk dapat menciptakan kemandirian. Penelitian lebih jauh perlu dilakukan demi memperoleh skema utuh apakah praktik program MPP PT Holcim Indonesia Tbk benar-benar dapat menyelesaikan masalah pensiunan. Hasil amatan tersebut dapat menjadi pembandingan dengan skema program MPP ideal yang diperoleh dari studi literatur atau penelitian sebelumnya.

Kata kunci: pegawai, program pensiun, ekonomi, kesehatan, dan relasi sosial.

ABSTRACT

Improving workers' standard of living is the key to creating community welfare. State and private agencies can collaborate to achieve that goal. Problems arise when an employee enters a pension status and has no fixed income. As a result is pensioners become difficult to be in an independent position. The retirement preparation program comes as a way of dealing with problems and on the other hand a form of corporate social responsibility towards employees.

Independence is the capability of the individual to be independent of others. Efforts to achieve independence through a six phases where each phase has its own traits and characteristics. The six phases were spelled out by John W. Santrock in Life Span Development. Independence can be achieved when pensioners are able to overcome three major problems: economy, health, social relations.

The research was conducted by qualitative descriptive method. The authors obtained data by utilizing primary and secondary sources. Primary sources are classified into categories of program implementers and beneficiaries. Secondary sources are documents that become legal proof of MPP PT Holcim Tbk.

PT Holcim Indonesia Tbk has been running a retirement training program since 2006 and being a company with the objective of a program that approaches the ideal scheme. The follow-up question is how about the implementation and the impact that the program generates. We do not yet know whether the MPP program of PT Holcim Indonesia Tbk can create independence for its pensioners. Further research needs to be done to get a complete scheme of whether the practice of MPP program of PT Holcim Indonesia Tbk can really solve the pension problem. The observational results may be comparable with the ideal MPP program scheme obtained from previous literature or research studies.

Keywords: employee, pension program, economy, health, and social relations.