

## **Persepsi Keuangan dan Kehidupan Sosial Setelah Pensiun**

**Mitsalina Tantri**

Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
Email: mitsalinatedantriningyasri\_9917920030@mhs.unj.ac.id

**Agung Dharmawan Buchdadi**

Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
Email: abuchdadi@unj.ac.id

**Andry Priharta**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia  
Email: andry.priharta@umj.ac.id

**Siti Hamidah Rustiana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia  
Email: sitirustiana@gmail.com

**Eva Herianti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia  
Email: heriantieva@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to understand the social and financial impact on life after retirement issues from the academic staff of Universitas Muhammadiyah Jakarta. A detailed questionnaire was developed and used to collect primary data from a sample of 95 academic staff at the University of Muhammadiyah Jakarta using a convenient sampling method. Descriptive analysis was used to study the demo charts, their preferences, and preferences on the choice of investment path, retirement goals, and academic staff investment goals. The social components and financial problems of life after retirement were also identified through factor analysis. The main components that explain 46.2% of the variance in the financial problems of life after retirement are: clarity of purpose, optimism, provision, anticipation and preparation, investment confidence, future position, and immediacy. Meanwhile, the main components that explain 50.6% of the variation in academic staff retirement social problems are: retirement roles, depression, financial worries, adjustments, economic trends, predictions, expectations, changes in life responsibilities, and financial advice. While the main components that explain the 45% variation in academic staff retirement planning are: planning, training, trust.*

**Keywords:** *retirement period, social issues, financial problem, post-retirement planning, investment objectives, retirement goals.*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak sosial dan keuangan dari isu-isu pada kehidupan setelah pensiun dari tenaga akademik Universitas Muhammadiyah Jakarta. Kuesioner rinci dikembangkan dan digunakan untuk mengumpulkan data primer dari sampel 95 tenaga akademik di Universitas Muhammadiyah Jakarta menggunakan metode pengambilan sampel yang nyaman (*convenience sampling*). Analisis deskriptif digunakan untuk mempelajari grafik demo, kesukaan dan preferensi mereka pada pemilihan jalan investasi, tujuan pensiun, dan tujuan investasi tenaga akademik. Komponen sosial dan masalah

keuangan kehidupan setelah pensiun juga diidentifikasi melalui analisis faktor. Komponen utama yang menjelaskan 46,2% varians dalam masalah keuangan kehidupan setelah pensiun adalah: kejelasan tujuan, optimisme, ketentuan, antisipasi dan persiapan, keyakinan investasi, posisi masa depan, dan kedekatan. Sedangkan komponen utama yang menjelaskan 50,6% variasi masalah sosial pensiun tenaga akademik adalah: peran pensiun, depresi, kekhawatiran keuangan, penyesuaian, ekonomi tren, prediksi, harapan, perubahan dalam tanggung jawab hidup, dan nasihat keuangan. Sedangkan komponen utama yang menjelaskan variasi 45% dalam perencanaan pensiun tenaga akademik adalah: perencanaan, pelatihan, kepercayaan.

**Kata kunci: masa pensiun, isu sosial, masalah keuangan, perencanaan pasca pensiun, tujuan investasi, tujuan pensiun.**

## PENDAHULUAN

Pensiun merupakan suatu tahapan kehidupan yang pasti akan dihadapi oleh individu dalam rentang kehidupan dalam konteks dunia kerja. Teori *life cycle* menyebutkan terdapat tiga tahapan dalam siklus masa kerja yaitu *early years* (masa awal), *middle years* (masa pertengahan), dan *retirement years* (masa pensiun) (Sitorus dan Ramdhani, 2014). Penelitian di negara Eropa menunjukkan adanya hubungan antara masa pensiun dengan penurunan status kesehatan, penurunan aktivitas, dan kondisi kesehatan kronis (Hessel, 2016; Iskandarsyah dan Setyowibowo, 2020).

Di Indonesia, pada umumnya batasan usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil, BUMN, ataupun swasta berkisar pada usia 58 tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi (Badan Kepegawaian Negara, 2014). Berdasarkan data statistik, proporsi penduduk Indonesia yang telah memasuki usia pensiun (60 tahun ke atas) sekarang ini telah mencapai 8,9% dari total penduduk dan angka ini diperkirakan akan terus meningkat Kesehatan RI, 2016). menjadi 21,4% dari total penduduk Indonesia di tahun 2050 (Pusat Data dan Informasi Kementerian). Analisis terhadap sekitar 1.500 penduduk Indonesia menemukan bahwa ada korelasi antara kejelasan tujuan keuangan dan perencanaan keuangan pensiunan (Noone et al., 2010; Onoyase, 2013).

Pensiun bisa dikatakan sebagai salah satu peristiwa perubahan sosial yang penting di masa dewasa akhir yang membutuhkan adanya restrukturisasi terhadap rutinitas hidup sehari-hari dan kontak sosial (Weiner, 2003), sehingga memungkinkan munculnya masalah-masalah psikologis mulai dari masalah ringan sampai dengan masalah yang memerlukan bantuan profesional.

Terdapat beberapa faktor yang membantu seseorang untuk bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan masa pensiun secara baik, yaitu faktor personal, sosial, dan finansial (Szinovacz, 2003). Para ahli memiliki pandangan bahwa untuk bisa menghadapi dan menyesuaikan diri dengan masa pensiun secara baik, diperlukan adanya sikap yang positif terhadap pensiun dan juga perencanaan masa pensiun yang baik (Lim, 2003). Sikap terhadap pensiun dapat didefinisikan sebagai preferensi, keinginan, atau keyakinan seseorang yang berkaitan dengan proses pensiun, sedangkan perencanaan pensiun dapat didefinisikan sebagai tindakan atau prosedur yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan berbagai masalah spesifik di masa pensiun (Turner, 1989; Iskandarsyah dan Setyowibowo, 2020).

Perencanaan pensiun, religiusitas, afek positif, dan afek negative mempunyai hubungan dengan kecemasan pensiun. Perencanaan pensiun mempunyai peran negatif terhadap kecemasan pensiun. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat perencanaan pensiun, maka semakin rendah tingkat kecemasan pensiun. (Sitorus dan Ramdhani, 2014).

Konsep pensiun menunjukkan konsep yang berbeda untuk orang yang berbeda. Sementara beberapa orang melihatnya secara positif dan menunggunya dengan kebahagiaan, beberapa orang memiliki persepsi negatif tentang pensiun karena mereka menghubungkan periode hidup mereka dengan kebosanan, kesulitan ekonomi, dan kematian. Dan akibatnya

individu tersebut merasakan rasa terisolasi dan kehilangan gengsi. Pensiun merupakan akhir yang esensial yang harus dialami oleh setiap karyawan, baik di sektor publik maupun sektor swasta (Obimba, 2005).

Menurut Akinade (2006), pensiun adalah akhir yang faktual dan tidak dapat dihindari dalam karir seorang karyawan. Ogungbemi (2003) mengacu pada pensiun sebagai periode dalam hidup ketika seorang pekerja surut dari gaya hidup yang aktif dan teratur dalam menanggapi tekanan usia, keuangan yang minim, dan tekanan sosial. Pensiun adalah masa emas dalam hidup karyawan, dimana karyawan dapat berhenti bekerja dan melakukan semua hal yang selalu mereka impikan tetapi tidak pernah dilakukan sebelumnya karena kurangnya waktu. Masa pensiun adalah masa bagi individu untuk beristirahat dan melambat ke kehidupan yang tenang dan mempersiapkan diri untuk hari tua dan memberikan waktu untuk semakin khusuk dalam beribadah. Selain itu, pensiun dapat dianggap sebagai periode kebebasan ketika individu pensiunan dapat terlibat dalam tujuan yang telah mereka tunggu untuk waktu yang lama, yang sebelumnya telah ditunda karena tekanan pekerjaan. Ini adalah konversi dari kehidupan kerja aktif ke kehidupan yang bebas untuk berekreasi (Denga, 2010). Denga (2010) menyatakan bahwa pensiun adalah liburan terpanjang dengan penuh pengalaman yang menyenangkan. Okorodudu dan Irikefe (2002) menyebut pensiun sebagai rasa pencapaian karier (Akinboye, 2004). Menjelaskan pensiun sebagai proses di mana seorang individu berhenti dari kinerja kerja biasa. Itu dianggap sebagai mewujudkan tujuan hidup dan mempersonifikasikannya sebagai era yang lebih bahagia dalam hidup mereka. Individu juga dapat menganggapnya sebagai rasa hormat dan penghargaan yang mereka dapatkan dari tempat mereka bekerja.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kajian Teori**

Teori life cycle terdapat tiga tahapan dalam siklus masa kerja yaitu early years (masa awal), middle years (masa pertengahan), dan retirement years (masa pensiun) (Boyes, 1984). Masa awal merupakan tahapan di mana individu mulai meniti karir pekerjaan, masa pertengahan merupakan masa yang mana seseorang sudah mulai mengalami kemapanan dalam karir, sedangkan retirement years merupakan masa ketika seseorang mulai masuk masa-masa pensiun. Setiap transisi dari satu tahapan ketahapan berikutnya akan mengalami suatu masa krisis. Sebagaimana dalam teori rentang kehidupan manusia (life span) bahwa setiap masa transisi dari satu tahapan perkembangan akan terdapat tugas perkembangan yang menghadapkan individu pada krisis tertentu. Tidak terkecuali suatu tahapan dari middle years ke masa pensiun. Pada masa pertengahan, seseorang mempunyai kemapanan karir, mempunyai status, sumber keuangan yang jelas. Ketika akan menghadapi pensiun semua hal yang dimiliki pada masa pertengahan akan mulai ditinggalkan. Bradford (1979) dalam Sitorus dan Ramdhani (2014), menyebutkan bahwa individu pada masa pensiun akan merasa kehilangan beberapa hal antara lain penerimaan, penghargaan, kekuasaan, pengaruh, rutinitas dan waktu. Kehilangan hal-hal yang penting ini dapat berdampak terhadap kesehatan mental bagi mereka yang tidak siap dalam menghadapi kenyataan yang ada.

### **Masalah Keuangan**

Salah satu atribut individu penting yang mempengaruhi kesejahteraan moneter di masa pensiun adalah seberapa jelas seseorang tentang tujuan setelah pensiun. Analisis terhadap sekitar 1.500 penduduk Indonesia menemukan bahwa ada korelasi antara kejelasan tujuan keuangan dan perencanaan keuangan pensiunan (Noone et al., 2010; Onoyase, 2013).

Ia menyimpulkan bahwa jika tenaga akademik yang masih menjabat memanfaatkan berbagai strategi keuangan untuk menyisihkan sebagian uang untuk masa pensiun, mereka akan menantikan kehidupan pensiun yang menyenangkan, bermakna dan sukses. Berdasarkan

penelitian sebelumnya, penelitian ini mencakup antisipasi dan persiapan untuk pensiun dan karakteristik individu sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kepercayaan pensiun. Selanjutnya, orang-orang yang diberikan insentif keuangan tambahan untuk masa pensiun lebih sering tertarik untuk pensiun karena posisi keuangan pensiun yang lebih baik (Quick & Moen, 1998). Employee Benefit Research Institute menyatakan bahwa individu yang memperkirakan dengan tepat berapa banyak yang mereka butuhkan di masa depan untuk menghabiskan masa pensiun dengan nyaman memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel lain (Helman & Paladino, 2004). Hal ini dapat dikaitkan dengan temuan lebih lanjut bahwa harapan aktual dan tujuan keuangan yang dapat dipahami mengarah pada perencanaan kegiatan tertentu untuk masa pensiun (Onoyase, 2013; Taylor & Doverspik, 2003). Ia menyimpulkan bahwa jika tenaga akademik yang masih bekerja akan memanfaatkan berbagai strategi keuangan untuk menyisihkan sebagian uang untuk masa pensiun, mereka akan menantikan kehidupan pensiun yang menyenangkan, bermakna dan sukses.

Atchley (1976) menyatakan bukan usia tetapi kedekatan dengan pensiun yang menjadi sumber persiapan pensiun. Di sisi lain, ada hubungan yang tidak jelas antara kedekatan pensiun dan sikap terhadapnya. Streib dan Schneider (1971) mengatakan ada hubungan negatif antara kedekatan dan sikap pensiun, sementara Mutran, Reitzes, dan Fernandez (1997) tidak menemukan dampak yang cukup besar dari kedekatan pada sikap terhadap pensiun. Employee Benefit Research Institute menyatakan bahwa individu yang memperkirakan dengan tepat berapa banyak yang mereka butuhkan di masa depan untuk menghabiskan masa pensiun mereka dengan nyaman, memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel lain (Helman & Paladino, 2004).

H1: Masalah Keuangan Mempengaruhi Perencanaan Pasca Pensiun.

### **Isu sosial**

Hybe (2010) menciptakan perasaan tidak diinginkan dan tidak berkembang ketika tenaga akademik pensiun dari kehidupan kerja mereka yang sebenarnya. Di pedesaan, pensiunan tenaga akademik juga menimbulkan perasaan ditolak bahkan dalam hal-hal kecil seperti jika ada ide yang ditolak. Situasi serius juga terjadi di kalangan pensiunan atas penundaan hak mereka, karena mereka menghadapi krisis keuangan dan mengembangkan perasaan tanpa kata-kata.

Obimba (2005) menemukan kecemasan pensiunan termasuk ketidakpastian hidup, ketidakamanan finansial, kehidupan sosial berkurang, dan masalah yang berhubungan dengan kesehatan. Mereka menjadi cemas tentang hilangnya ikatan persahabatan dan perasaan terputus. Selain itu, kesehatan merupakan salah satu faktor kuat yang memprediksi sikap dan perilaku pensiun (Atchley & Robinson, 1982; Beehr, 1986; Evans, Ekerdt, & Bosse, 1985; Taylor & Shore, 1995). Di Nigeria, pensiun biasanya merupakan periode perubahan besar dalam kehidupan pegawai negeri.

Bagi sebagian orang, perubahan seperti itu menghancurkan dan traumatis. Fase pra-pensiun melibatkan persiapan dan antisipasi pensiun (Atchley, 1976). Ada hubungan antara antisipasi dan persiapan pensiun dan sikap terhadapnya. Keputusan pensiun juga dipengaruhi oleh prakiraan ekonomi (Prothero & Beach, 1984). Beberapa orang takut dengan inflasi sehingga mereka tidak pensiun untuk mengatur keuangan dan standar hidup mereka. Mengambil faktor pribadi dan keluarga dalam estimasi umur panjang sebagian besar merupakan ukuran yang akurat tetapi hanya pada tingkat individu (Fry & Debats, 2006; Kotter-Grühn, Grühn, & Smith, 2010). Kim dan Garman (2003) menunjukkan literasi keuangan, dan nasihat terbukti memiliki pengaruh positif terhadap sikap dan perilaku keuangan. Sikap seseorang terhadap masa pensiun penting dalam menyesuaikan diri dengan masa pensiun

secara memuaskan. Juga, sikap tentang pensiun mempengaruhi tingkat kepercayaan yang ditunjukkan seseorang mengenai keberhasilan pensiun mereka.

H2: Masalah Sosial Mempengaruhi Perencanaan Pasca Pensiun.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuantitatif, terutama karena kami menganalisis persepsi tentang masalah sosial dan keuangan kehidupan setelah pensiun tenaga akademik universitas sektor publik. Penelitian ini dilakukan sebagai penelitian deskriptif. Metode untuk memperoleh data primer adalah melalui kuesioner terstruktur.

Kuesioner dikembangkan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dari populasi sasaran. Untuk memastikan keakuratan kuesioner, dilakukan uji coba dan perubahan dilakukan sebelum finalisasi kuesioner. Semua pertanyaan menggunakan skala Likert 5 poin. Bagian pertama kuesioner mencakup informasi demografi seperti usia, jenis kelamin, pendapatan, status perkawinan peserta. Bagian kedua mencakup kesukaan dan preferensi jalan investasi, tujuan investasi, dan tujuan pensiun. Bagian ketiga berisi pertanyaan terkait masalah keuangan, bagian keempat terkait masalah sosial, dan bagian terakhir berisi pertanyaan tentang perencanaan pasca pensiun.

Pengujian Cronbach juga digunakan untuk memastikan reliabilitas kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Akademik Universitas Muhammadiyah Jakarta. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah convenience sampling sebanyak 95 responden (71 laki-laki dan 24 perempuan) yang dipilih dari total populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah memasukkan semua data dari 95 responden ke SmartPLS, analisis alpha Cronbach diperiksa yang ditunjukkan pada Tabel 1. Nilai keseluruhan Cronbach's adalah 0,933 yang menunjukkan reliabilitas tinggi dan akseptabilitas data. Hasil penelitian ini adalah Masalah Keuangan dan Sosial Mempengaruhi Perencanaan Pasca Pensiun.

**Tabel 1. Demographic Descriptive Statistics**

Demographic	Category	Frequency	Percentage
Profesi	Tenaga Pendidik Tetap	40	42.1%
	Tenaga Pendidik Tidak tetap	12	12.6%
	Tenaga Kependidikan Tetap	19	20.0%
	Tenaga Kependidikan Tidak Tetap	24	25.3%
Jenis Kelamin	Pria	71	74.7%
	Wanita	24	25.3%
Usia	20 - 30 Tahun	16	16.8%
	31 - 40 Tahun	17	17.9%
	41 - 50 Tahun	38	40.0%
	Lebih Dari 50 Tahun	24	25.3%
Status Pegawai	Professor Emeritus	0	0.0%
	Professor	0	0.0%
	Associate Professor	6	6.3%
	Assistant Professor	6	6.3%
	Lecturer	31	32.6%
	Staff	52	54.7%

Demographic	Category	Frequency	Percentage
Penghasilan	Kurang Dari Rp 5.000.000	46	48.4%
	Rp 5.000.000 - Rp 10.000.000	26	27.4%
	Rp 10.000.001 - Rp 15.000.000	13	13.7%
	Rp 15.000.001 - Rp 20.000.000	4	4.2%
	Rp 20.000.001 - Rp 25.000.000	2	2.1%
	Rp 25.000.001 - Rp 30.000.000	0	0.0%
	Lebih Dari Rp 30.000.000	4	4.2%
Status Perkawinan	Married	89	93.8%
	Unmarried	6	6.3%

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 40 tenaga pendidik tetap, 12 tenaga pendidik tidak tetap, 19 tenaga kependidikan tetap dan 24 tenaga kependidikan tidak tetap. Sebagian besar responden dalam kumpulan data kami adalah laki-laki 71 dan 24 perempuan. Dilihat dari usia, sebagian besar responden termasuk dalam kelompok usia 41-50 tahun dengan frekuensi 40%. Kelompok usia 20-30 dan di atas 50 memiliki totalitas dan frekuensi masing-masing adalah 16,8 dan 25,3%. Frekuensi kelompok umur 31-40 tahun dengan persentase 17,9%. Status pegawai terdiri dari 6,3 Associate Professor, Assistant Professor 6,3%, Lecturer 32,6% dan 54,7% Tenaga akademik. Penghasilan responden kurang dari 5 juta 48,4% dan 5 juta sampai 10 juta 24,7%. Penghasilan 10 juta sampai 15 juta sebanyak 13,7% dan 15 juta sampai 20 juta 4,2%. Untuk 20 juta sampai 25 juta 2,1% dan lebih dari 30 juta 4,2%. Responden yang menikah 93,7% dan 6,3% belum menikah.

Suatu konstruk dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $> 0,6$ . Hasil dari uji validitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Statistics Reliability**

Factor	Cronbach's $\alpha$	No of items
Financial issues	0.922	24
Social issues	0.953	37
Overall	0.933	77

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai untuk variabel *Financial Issues* adalah 0,922; *Social Issues* 0,953; dan *Post-Retirement Planning* 0,933. Nilai semua indikator  $> 0,6$ . Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk pada variabel penelitian ini adalah valid.

Tujuan utama dari tes ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel sosio-demografis terhadap faktor sosial dan keuangan staf akademik universitas muhammadiyah jakarta.

Uji yang selanjutnya yaitu menghitung nilai reliabilitas dari setiap indikator. Tingkat reliabilitas dapat diukur dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan nilai variance yang didapatkan dari masing-masing variabel. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diharapkan adalah sebesar  $> 0,5$ . Semakin besar nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang didapatkan, maka akan semakin baik dan menunjukkan keragaman indikator yang semakin kuat. Selain *Average Variance Extracted* (AVE), untuk mengukur nilai reliabilitas konstruk dapat dibuktikan dengan menggunakan nilai *Composite Reliability*. Data yang

mempunyai nilai *Composite Reliability* > 0,7 maka dapat dikatakan bahwa memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 3. Descriptive Statistisc of Investment Avenues**

Category	Likert	Frequency	Percentage	
Financial Factors	Goals Clarity	Sangat Tidak Setuju	3	3.6%
		Tidak Setuju	10	10.7%
		Kurang Setuju	13	14.1%
		Setuju	56	58.5%
		Sangat Setuju	16	16.6%
	Optimism	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
		Tidak Setuju	2	2.1%
		Kurang Setuju	12	12.6%
		Setuju	59	62.1%
		Sangat Setuju	22	23.2%
	Provision	Sangat Tidak Setuju	2	1.7%
		Tidak Setuju	5	5.1%
		Kurang Setuju	15	16.2%
		Setuju	58	61.1%
		Sangat Setuju	15	16.0%
	Anticipation and Preparation	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
		Tidak Setuju	5	4.9%
		Kurang Setuju	13	13.3%
		Setuju	60	63.5%
		Sangat Setuju	17	18.2%
Investment Beliefs	Sangat Tidak Setuju	2	2.1%	
	Tidak Setuju	9	9.5%	
	Kurang Setuju	34	36.1%	
	Setuju	39	40.8%	
	Sangat Setuju	11	11.6%	
Future Position	Sangat Tidak Setuju	2	1.6%	
	Tidak Setuju	5	4.7%	
	Kurang Setuju	11	11.1%	
	Setuju	53	55.8%	
	Sangat Setuju	26	26.8%	
Proximity	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%	
	Tidak Setuju	10	10.5%	
	Kurang Setuju	26	27.4%	
	Setuju	45	47.4%	
	Sangat Setuju	14	14.7%	

	<b>Category</b>	<b>Likert</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
Social Factors	Retirement Roles Variance	Sangat Tidak Setuju	8	8.4%
		Tidak Setuju	6	6.6%
		Kurang Setuju	28	29.5%
		Setuju	54	56.4%
		Sangat Setuju	6	6.3%
	Depression Variance	Sangat Tidak Setuju	10	10.9%
		Tidak Setuju	14	14.6%
		Kurang Setuju	22	23.0%
		Setuju	18	18.5%
		Sangat Setuju	14	15.0%
	Financial Worries Variance	Sangat Tidak Setuju	3	2.9%
		Tidak Setuju	14	15.2%
		Kurang Setuju	16	17.3%
		Setuju	48	50.5%
		Sangat Setuju	13	14.1%
	Adjustment Variance	Sangat Tidak Setuju	1	1.1%
		Tidak Setuju	9	9.7%
		Kurang Setuju	15	15.8%
		Setuju	53	55.5%
		Sangat Setuju	17	17.9%
	Economic Trends Variance	Sangat Tidak Setuju	6	5.8%
		Tidak Setuju	16	16.6%
		Kurang Setuju	28	29.7%
		Setuju	37	38.4%
		Sangat Setuju	9	9.5%
	Prediction Variance	Sangat Tidak Setuju	1	0.7%
		Tidak Setuju	5	4.9%
		Kurang Setuju	15	15.8%
Setuju		57	60.4%	
Sangat Setuju		17	18.2%	
Expectations of Needs Variance	Sangat Tidak Setuju	1	0.7%	
	Tidak Setuju	10	10.2%	
	Kurang Setuju	33	35.1%	
	Setuju	42	44.6%	
	Sangat Setuju	19	19.6%	
Changes in Life Responsibility Variance	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%	
	Tidak Setuju	12	12.6%	
	Kurang Setuju	17	17.5%	
	Setuju	56	58.6%	
	Sangat Setuju	11	11.2%	



Category	Likert	Frequency	Percentage	
Post-Retirement Planning	Planning	Sangat Tidak Setuju	7	7.8%
		Tidak Setuju	10	10.7%
		Kurang Setuju	21	22.4%
		Setuju	45	47.4%
		Sangat Setuju	11	11.7%
	Training	Sangat Tidak Setuju	4	3.9%
		Tidak Setuju	15	15.6%
		Kurang Setuju	20	21.1%
		Setuju	48	50.7%
		Sangat Setuju	8	8.8%
	Confidence	Sangat Tidak Setuju	2	2.5%
		Tidak Setuju	2	2.1%
		Kurang Setuju	11	11.6%
		Setuju	60	63.5%
		Sangat Setuju	19	20.4%

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

**Tabel 4. Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Financial Issues</i>	0,922	0,667
<i>Social Issues</i>	0,953	0,583
<i>Post-Retirement Planning</i>	0,933	0,656

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Hasil dari uji Composite Reliability Tabel 4 membuktikan bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel mempunyai nilai  $> 0,7$ . Maka dari itu, semua konstruk pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Sedangkan untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel penelitian ini cukup bervariasi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) *Financial Issues* adalah 0,667; *Social Issues* adalah 0,583; dan *Post-Retirement Planning* adalah 0,656. Semua nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini  $> 0,5$ . Berdasarkan pada tabel 4 diatas dapat dikatakan bahwa semua konstruk pada variabel penelitian ini adalah reliabel.

#### Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Tahap pertama dalam pengukuran model struktural adalah dengan menghitung signifikansi hubungan antar kosntruk dengan *R-Square* ( $R^2$ ). Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa: (1) *R-Square* model jalur = 0,716, artinya kemampuan konstruk variabel *Financial Issues* dalam menjelaskan *Post-Retirement Planning* adalah sebesar 0,716 atau 70,1% (sedang); Dapat dikatakan bahwa *Financial Issues* dan *Social Issues* memiliki hubungan dengan *Post-Retirement Planning*.

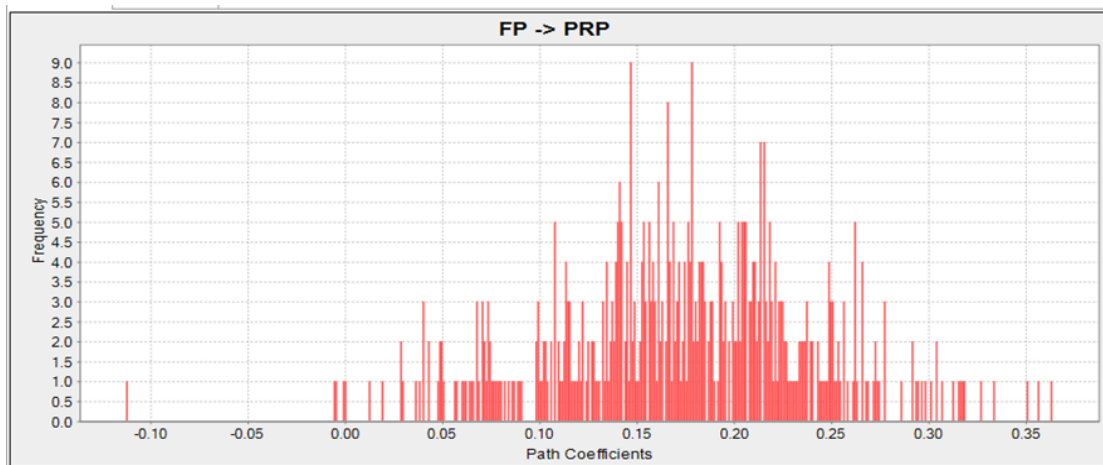
**Tabel 5. Regression**

Variable	R Square	R Square Adjusted
PRP	0.716	0.7%

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

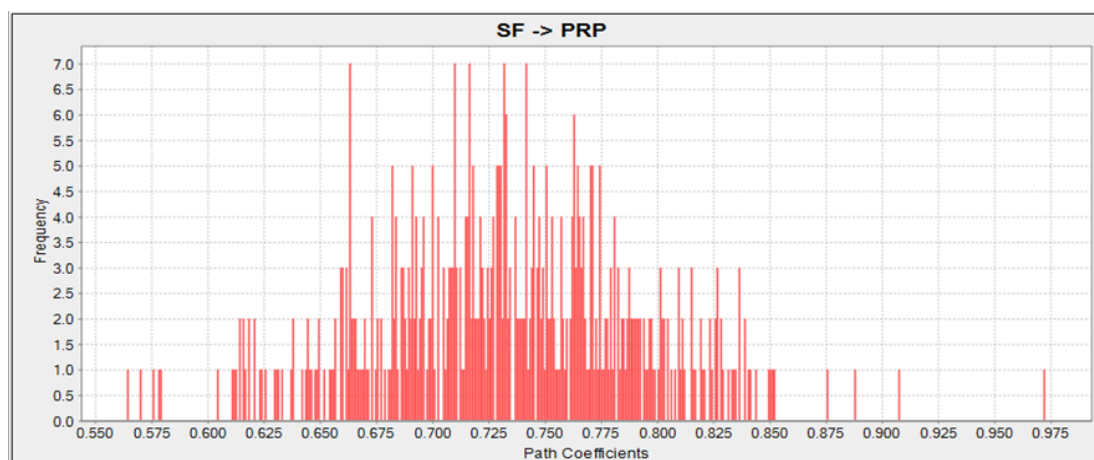
Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui hubungan antara faktor sosial dan keuangan dengan perencanaan pasca pensiun. Masalah sosial dan keuangan merupakan variabel bebas dan perencanaan pasca pensiun sebagai variabel terikat. Dari Tabel 5, Koefisien Korelasi adalah 0,716 yaitu lebih besar dari 0.710 yang menunjukkan kualitas ukuran ini untuk memprediksi perencanaan pasca pensiun (Variabel Dependen) dan menunjukkan hubungan positif dan sedang antara variabel. Nilai R2 adalah Koefisien Determinasi yang menyatakan seberapa besar varians pada variabel terikat (perencanaan pasca pensiun) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Faktor Sosial & Finansial). Menurut hasil, 0.7% variasi dalam perencanaan pasca-pensiun dijelaskan oleh factor sosial dan keuangan.

Persamaan Regresi:  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$



**Gambar 1. Total Effect Histogram Financial Factors Terhadap Post-Retirement Planning**

Sumber: Diolah Peneliti (2022)



**Gambar 2. Total Effect Histogram Social Factors Terhadap Post-Retirement Planning.**

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

## Pembahasan

Analisis *direct effect: path coefficient*

**Tabel 6. Total Effects**

Test Variable	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	$\rho$ Values
FP >> PRP	0.179	0.173	0.066	2.708	0.007
SF >> PRP	0.724	0.733	0.058	12.574	0.000

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

H<sub>1</sub>: *Financial Issues* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Post-Retirement Planning*

Berdasarkan pada hasil perhitungan *Path Coefficient* pada Tabel 6, variabel *Financial Issues* berpengaruh positif terhadap *Post-Retirement Planning* secara langsung dengan nilai *Original Sample* (O) yaitu 0,179 dan *T-statistic* > 1,96 yaitu 2,708. Kemudian, berdasarkan nilai *P-Values* 0,000 < 0,05 maka variabel *Financial Issues* berpengaruh secara signifikan dengan *Post-Retirement Planning* secara langsung. Maka dari itu, dapat Peneliti simpulkan bahwa *Financial Issues* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Post-Retirement Planning* secara langsung, maka Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) pada penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Sara Saeed (2016).

H<sub>2</sub>: *Social Issues* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Post-Retirement Planning*

Berdasarkan pada hasil perhitungan *Path Coefficient* pada Tabel 6, variabel *Social Issues* berpengaruh positif terhadap *Post-Retirement Planning* secara langsung dengan nilai *Original Sample* (O) yaitu 0,724 dan *T-statistic* > 1,96 yaitu 12,574. Kemudian, berdasarkan nilai *P-Values* 0,000 < 0,05 maka variabel *Social Issues* berpengaruh secara signifikan dengan *Post-Retirement Planning* secara langsung. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Social Issues* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Post-Retirement Planning* secara langsung, maka Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) pada penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Sarwar (2016).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh faktor sosial dan keuangan pasca pensiun perencanaan tenaga akademik universitas sektor publik. Ini adalah studi pertama kali tentang sifatnya pada masalah pensiun dan perencanaan tenaga akademik universitas sektor publik. Dari analisis data dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden lebih memilih untuk berinvestasi pada emas, logam mulia, dan di real estate sebagai bagian dari perencanaan mereka untuk kehidupan setelah pensiun. Kami juga menyimpulkan bahwa variabel sosio demografi termasuk jenis kelamin dan status perkawinan memiliki hubungan yang tidak signifikan dalam kaitannya dengan faktor sosial dan keuangan. Di antara variabel termasuk universitas, usia, pekerjaan status, dan penghasilan bulanan; universitas dan status pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan sedangkan umur, pendapatan bulanan memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan faktor sosial dan keuangan. Dari analisis regresi yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan pasca pensiun oleh tenaga pendidik, tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Jakarta lebih tergantung pada faktor keuangan dibandingkan dengan faktor sosial. Analisis faktor menemukan tujuh komponen faktor keuangan antara lain Kejelasan Tujuan, Optimisme, Provisi, Antisipasi & Persiapan, Keyakinan Investasi, Posisi Masa Depan dan Kedekatan berkontribusi 46,2% varians untuk perencanaan pasca-pensiun. Analisis faktor faktor sosial

menemukan sembilan komponen termasuk Peran Pensiun, Depresi, Kekhawatiran keuangan, Penyesuaian, tren ekonomi, Prediksi, Harapan Kebutuhan, Perubahan tanggung jawab dan saran berkontribusi 50,6% varians ke perencanaan pasca pensiun. Padahal, analisis faktor juga menemukan tiga komponen utama yang menjelaskan pendampingan pensiun pelabuhan yang meliputi perencanaan, pelatihan, dan keyakinan serta memberikan kontribusi 45% variasi dalam perencanaan pasca pensiun.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terbatas hanya pada Universitas Muhammadiyah Jakarta saja, sebaiknya dapat dilakukan penambahan di Universitas Muhammadiyah Tangerang, ITB Ahmad Dahlan, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka untuk penelitian masa depan. Ukuran sampel juga dapat ditingkatkan. Studi juga dapat mencakup universitas swasta di Jakarta. Lebih banyak faktor selain keuangan dan sosial yang terkait dengan perilaku tenaga akademik dapat diteliti. Universitas dari kota lain juga dapat disertakan. Bandingkan responden dari universitas negeri dan swasta atau responden dari berbagai kota di Indonesia. Penelitian ini juga dapat difokuskan pada karyawan sektor korporasi selain akademisi.

Rekomendasi untuk institusi yaitu institusi sebaiknya dapat memperkenalkan kebijakan pensiun yang baik untuk mengembangkan sikap positif tenaga akademik terhadap masa pensiun. Institusi sebaiknya dapat memperkenalkan program konseling dan pelatihan pensiun untuk menciptakan kesadaran di kalangan tenaga akademik terhadap dana pensiun. Kesadaran literasi keuangan tentang jalur investasi baru di antara tenaga akademik diperlukan untuk dibuat melalui pihak ketiga atau lembaga pengelolaan dana pensiun.

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini terbatas hanya pada Universitas Muhammadiyah Jakarta saja, sebaiknya dapat dilakukan penambahan di Universitas Muhammadiyah Tangerang, ITB Ahmad Dahlan, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka untuk penelitian masa depan. Ukuran sampel juga dapat ditingkatkan. Studi juga dapat mencakup universitas swasta di Jakarta. Lebih banyak faktor selain keuangan dan sosial yang terkait dengan perilaku tenaga akademik dapat diteliti. Universitas dari kota lain juga dapat disertakan. Bandingkan responden dari universitas negeri dan swasta atau responden dari berbagai kota di Indonesia. Penelitian ini juga dapat difokuskan pada karyawan sektor korporasi selain akademisi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akinade, E. A. (2006). *Towards successful and joyful retirement*. Ibadan: Olu-Akin.
- Akinboye, K. (2004). *Unsweet rest after labour; retired Nigerian are not living a rosy life*. African Concord.
- Atchley, R. C. (1976). *The sociology of retirement*. New York, NY: John Wiley.
- Atchley, C. R., & Robinson, J. L. (1982). Attitudes toward retirement and distance from the event. *Research on Aging*, 4, 299–313.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0164027582004003002>
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31–55.  
<http://dx.doi.org/10.1111/peps.1986.39.issue-1>
- Boyes, W. J. (1984). *Macroeconomics: The dynamics of theory and policy*. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing
- Bradford, L.P. (1979). Can you survive your retirement? *Harvard Business Review*, Nov-Des.
- Denga, D. I. (2010). *Human engineering for high production in Industrial and other work organizations*. Calabar: Rapid Educational Publishing Limited.

- Evans, L., Ekerdt, D. J., & Bosse, R. (1985). Proximity to retirement and anticipatory involvement: Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology*, 40, 368–374. <http://dx.doi.org/10.1093/geronj/40.3.368>
- Fry, P. S., & Debats, D. L. (2006). Sources of life strengths as predictors of late-life mortality and survivorship. *The International Journal of Aging and Human Development*, 62, 303–334. <http://dx.doi.org/10.2190/3VAT-D77G-VCNQ-6T61>
- Helman, R., & Paladino, V. (2004). Will Americans ever become savers? (*The 14th Retirement Confidence Survey*, Issue Brief 26). Washington, DC: Employee Benefit Research Institute.
- Hessel, P. (2016). Does retirement (really) lead to worse health among European men and women across all educational levels? *Soc Sci Med*, 151, 19–26.
- Hybe, L. (2010). *The process of adjustment*. Ontario George Town: Irwin-Dewey.
- Iskandarsyah, A., & Setyowibowo, H. (2020). Sikap terhadap Pensiun, Perencanaan Pensiun, dan Kualitas Hidup pada Karyawan dalam Masa Persiapan Pensiun. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(1), 23–29.
- Kim, J., & Garman, E. T. (2003). Financial education and advice change worker attitudes and behaviors. *Journal of Compensation and Benefits*, 14, 31–42.
- Kotter-Grühn, D., Grühn, D., & Smith, J. (2010). Predicting one's own death: The relationship between subjective and objective nearness to death in very old age. *European Journal of Ageing*, 7, 293–300. <http://dx.doi.org/10.1007/s10433-010-0165-1>
- Mutran, E. J., Reitzes, D. C., & Fernandez, M. E. (1997). Factors that influence attitudes toward retirement. *Research on Aging*, 19, 251–273. <http://dx.doi.org/10.1177/0164027597193001>
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). The process of retirement planning scale (PRePS): Development and validation. *Psychological Assessment*, 32, 715–739.
- Obimba, F. V. (2005). Anxiety over the uncertainties of life in retirement: Implication for counseling. *The Counselor*, 16, 184–193.
- Ode, T. A. (2004). Counseling for retirement adjustment. A paper presented at 28th Annual National Conference of Counseling Association of Nigeria (ASSON). Maiduguri.
- Ogungbemi, O. (2003). *The challenge of retirement*. Ibadan: Dan Jones IRWIN, Whiney Communication.
- Okorodudu, S., & Irikefe, M. (2002). Counseling for retirement in an unstable Nigeria economy. *The Counsler*, 16, 88–96.
- Onoyase, D. (2013). Financial planning strategies toward retirement as perceived by potential retirees in universities in the Niger Delta. *Journal of Education and Practice*, 4, 14.
- Prothero, J., & Beach, L. R. (1984). Retirement decisions: Expectations, intention, and action. *Journal of Applied Social Psychology*, 14, 162–174.
- Achmad, T. 2014. Menjadikan Konsultan Pajak sebagai Agents of Tax Compliance. Website: <http://www.pajak.go.id/content/article/menjadikan-konsultan-pajak-sebagai-agents-tax-compliance>
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 44–64.
- Sitorus, T. I. J., & Ramdhani, N. (2014). Peran perencanaan pensiun, religiusitas, afek positif, dan afek negatif terhadap kecemasan pensiun. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 122–136.
- Streib, G. F., & Schneider, C. J. (1971). *Retirement in American society: Impact and process*. Ithaca, NY: Cornell University of the California Press.

- Taylor, M. A., & Doverspik, D. (2003). Retirement planning and preparation. In A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and result* (pp. 53–82). New York, NY: Springer.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10, 76–83.