

PENGEMBANGAN MODEL PERSIAPAN PENSIUN BAGI KARYAWAN NON-KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS “X”

Florentina Yuni Apsari
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Abstract

The designs of Retirement Program that suit the employees' needs should consider the employees' job characteristics. Educational institution with two groups of workers: Educational employees such as teachers (lecturers) and non-educational employees, who handle administrative tasks, make each working group have different aspects of retirement preparation. This qualitative study aimed in finding designs of retirement preparation that suits the needs of non-educational employees in X University. The data obtained will then be used as a recommendation to plan retirement programs based on findings in the field.

The research result shows particular aspects that employees should prepare in facing retirement age such as developing the proper mindset about retirement, the preparation of economic aspects related to financial management and entrepreneurship, the preparation of psychological aspects, the preparation of physical health aspects, the preparation of social aspects by developing social support, and the understanding of the institution policies related to retirement.

Keywords: retirement program, non-educational employees

Abstrak

Model persiapan pensiun yang sesuai kebutuhan karyawan perlu mempertimbangkan karakteristik pekerjaan. Institusi pendidikan dengan dua kelompok jenis pekerja yaitu karyawan kependidikan sebagai pengajar (dosen) dan karyawan non kependidikan dengan tugas administratif, maka masing kelompok kerja akan memiliki aspek persiapan pensiun yang berbeda. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk menemukan model persiapan pensiun yang sesuai dengan kebutuhan karyawan non kependidikan di Universitas “X”. Data yang didapat selanjutnya akan dipergunakan sebagai rekomendasi rancangan program persiapan pensiun berdasarkan temuan dilapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa aspek yang seharusnya dipersiapkan karyawan dalam menghadapi masa pensiun antara lain membangun cara pandang yang benar tentang pensiun, persiapan aspek ekonomi terkait tata kelola keuangan dan kewirausahah, persiapan aspek psikologis, persiapan aspek kesehatan fisik, persiapan sosial dengan membangun dukungan sosial, dan pemahaman informasi dari institusi mengenai kebijakan yang terkait dengan pensiun.

Kata kunci: program persiapan pensiun, karyawan non-kependidikan

Karyawan adalah aset organisasi oleh karena itu menjadi kewajiban organisasi untuk mengelolanya dari proses *recruitment* sampai dengan *retirement*. Pengelolaan ini tentunya ditujukan bagi tercapainya tujuan dan efektifitas organisasi. Pensiun merupakan tahapan perencanaan karir yaitu tahap penarikan diri. Tahap akhir ini terfokus pada meninggalkan karir, meninggalkan kelekatan pada organisasi dan menghadapi tekanan masa pensiun baik secara fisik, psikologis maupun sosial. Saat seseorang melalui masa pensiun, mereka rentan terhadap permasalahan yang timbul sebagai akibat transisi dari masa bekerja ke masa pensiun. Oleh karena itu, persiapan menjelang masa pensiun baik dari aspek fisik, psikologis, sosial dan ekonomi harus direncanakan sejak dini, sehingga tidak terjadi masalah yang timbul akibat pensiun (Suara Pembaruan, 2004).

Peran organisasi atau institusi dalam tahap ini adalah membantu karyawannya menghadapi masa pensiun, diantaranya untuk meningkatkan kenyamanan dimasa transisi dari bekerja menjadi tidak bekerja. Kesiapan dan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi pensiun akan mendukung karyawan memiliki keterlibatan dan komitmen pada pekerjaannya menjelang akhir masa kerjanya (Abel, J.B & Hayslip,B., 2001).

Universitas “X” sebagai institusi pendidikan memiliki dua kelompok pekerja yaitu karyawan kependidikan sebagai pengajar (dosen) dan non kependidikan sebagai staf administrasi. Karakteristik pekerjaan yang berbeda tentunya akan mempengaruhi kebutuhan yang berbeda dalam memasuki masa pensiun. Hal ini menunjukkan tinjauan kebutuhan yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi menjadi hal penting dalam menetapkan model persiapan pensiun (Apsari & Susilo, 2008, h. 142).

Universitas “X” sebagai institusi pendidikan pada dasarnya telah memiliki program persiapan pensiun, namun demikian program ini belum dijalankan secara rutin dan konsisten. Program persiapan pensiun yang sudah pernah di berikan diselenggarakan oleh Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan. Hasil evaluasi pelatihan persiapan pensiun yang sudah dilakukan tersebut antara lain materi pelatihan yang diberikan masih seputar pengetahuan saja (tanpa ditunjang dengan adanya praktek) dan peserta pelatihan persiapan pensiun dicampur antara karyawan kependidikan dan non kependidikan sehingga hal ini mengakibatkan kurang optimalnya pelaksanaan pelatihan. Selain itu, melalui program penelitian dirancang persiapan pensiun dengan data sekunder sebagai dasar pembuatan program ideal persiapan pensiun yaitu persiapan psikologis dan sosial, fisik dan ekonomi. Rancangan pelatihan persiapan ini telah memusatkan pada melatih ketrampilan dan bukan hanya pengetahuan. Namun demikian pelatihan ini terlihat belum memenuhi kebutuhan karyawan non-kependidikan di Universitas “X”. Hal ini bisa jadi karena program pelatihan persiapan pensiun belum mempertimbangkan kebutuhan karyawan pra pensiun non kependidikan (Apsari Y & Susilo DJ, 2008, h. 142).

Berkaitan dengan fenomena diatas maka penting ditemukannya model persiapan pensiun yang mampu menjawab kebutuhan karyawan non kependidikan melalui riset kualitatif untuk mendapatkan data kebutuhan karyawan pada masa persiapan pensiun. Data yang didapat diharapkan dapat ditindaklanjuti sebagai dasar pembuatan model atau rancangan program persiapan pensiun berdasarkan temuan di lapangan.

Kajian Literatur Seputar Teori Pensiun

Pensiun (*retirement*) merupakan suatu pemutusan hubungan kerja, ketika karyawan mencapai umur maksimum dan masa kerja maksimum menurut batas yang ditentukan perusahaan/instansi (Tulus, 1996). Sejalan dengan definisi diatas Dinsi Valentino menyatakan bahwa pensiun merupakan periode antara berhenti dari pekerjaan rutin dan masa dimana kesehatan dan pendapatan menjadi tidak menentu (Apsari Y & Susilo DJ, 2008, h. 142).

Hurlock (1991) menyatakan bahwa pensiun merupakan masa putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan tempat kerjanya. Pensiun merupakan hak dan kewajiban, merupakan hak karena seseorang berhak mengajukan pensiun kapan saja dan secara sukarela. Pensiun merupakan kewajiban karena seseorang harus segera pensiun jika sudah masanya, tanpa mempertimbangkan apakah dia masih senang bekerja atau tidak.

Sementara itu Suardiman Partini S (2011, h. 133) menyatakan pensiun merupakan keadaan dimana pada umur tertentu institusi mengatur untuk karyawannya berhenti dari pekerjaannya. Pensiun merupakan bagian tahapan perencanaan karier yaitu tahap akhir yang terfokus pada meninggalkan karir, meninggalkan kelekatan pada organisasi dan siap menghadapi masa pensiun. Karyawan pada tahap ini mulai merencanakan ketertarikan diluar pekerjaan, pekerjaan setelah pensiun, keamanan keuangan, kesehatan, mental menghadapi masa transisi dan karya yang akan dilakukan setelah pensiun (Cummings, G.T. & Worley, G.C, 2005).

Robert A (dalam Santrock WJ, 1995) menggambarkan 7 (tujuh) fase pensiun yang dilalui oleh orang-orang dewasa yaitu : a). Fase Jauh (*The remote phase*), pada fase ini seiring dengan bertambahnya usia maka seseorang kebanyakan melakukan kegiatan untuk mempersiapkan masa pension. b). Fase Mendekat (*The near phase*), pada fase ini pekerja mulai berpartisipasi dalam program pra pensiun. Program ini biasanya membantu pekerja memutuskan kapan dan bagaimana mereka seharusnya pensiun dengan melibatkan mereka dalam diskusi komprehensif seperti kesehatan fisik, dan mental serta perencanaan keuangan. c). Fase Bulan Madu (*The honeymoon phase*), merupakan fase terawal pensiun dan sudah terjadi pensiun. Kebanyakan seseorang merasa bahagia, mereka dapat melakukan aktivitas yang tidak pernah dilakukan sebelumnya dan menikmati aktivitas-aktivitas waktu luang. Namun demikian orang yang di PHK atau pensiun karena marah dengan pekerjaannya mungkin tidak mengalami aspek positif dari fase bulan madu. d). Fase Kekecewaan (*The disenchantment phase*), merupakan fase dimana seseorang menyadari bahwa bayangan saat pra-pensiun tentang fase pensiun ternyata tidak realistis. Jika penyesuaian terhadap fase pensiun sukses maka kegiatan setelah pensiun akan menjadi menyenangkan. e). Fase Re-Orientasi (*Re-orientation phase*), para pensiunan mengumpulkannya dan mengembangkan alternatif-alternatif kehidupan yang lebih realistis. Pada fase ini mereka mengevaluasi jenis-jenis gaya hidup yang memungkinkan mereka menikmati hidup. f). Fase Stabil (*The stability phase*), pada fase ini seseorang memutuskan pilihan berdasar kriteria dari alternatif yang ada pada masa pensiun dan bagaimana mereka akan menjalani salah satu pilihan yang telah dibuat. g). Fase Akhir (*The termination phase*), peranan fase pensiun digantikan oleh peran tergantung karena tidak berfungsi secara mandiri lagi dan mencukupi kebutuhannya sendiri.

Kajian Literatur Seputar Fenomena Persiapan Pensiun

Pensiun merupakan masa pemutusan hubungan kerja, berakhirnya masa kerja atau masa perubahan dari bekerja menjadi tidak bekerja. Pensiun atau seringkali dikatakan masa purna tugas

biasanya terjadi pada karyawan yang telah memasuki usia 55 tahun. Pensiun (*retirement*) merupakan suatu pemutusan hubungan kerja, bilamana karyawan mencapai saat dia berumur maksimum dan masa kerja maksimum menurut batas-batas yang ditentukan perusahaan/instansi (Tulus, 1996). Berbagai pandangan terkait pensiun dan persiapan pensiun antara lain adanya pro dan kontra pentingnya pensiun ini disiapkan, ada yang berpandangan bahwa pensiun merupakan sesuatu yang wajar sehingga tidak perlu disiapkan. Disisi lain ada pandangan bahwa pensiun merupakan hal yang perlu untuk disiapkan karena saat menjalani masa pensiun maka seseorang akan mengalami beberapa perubahan yang tidak terduga dan akan menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian karena perubahan pada masa transisi pensiun (dalam Santrock WJ, 1995)

Ada beberapa perubahan pada saat seseorang menjalani masa pensiun, perubahan dari aktivitas yang tadinya bekerja menjadi tidak bekerja, yang tadinya memiliki keterlibatan kerja atau peran ditempat kerja menjadi sudah tidak ada lagi, adanya penurunan pendapatan, adanya perubahan relasi sosial, adanya penurunan kesehatan karena usia yang semakin bertambah, dsb. (dalam Santrock WJ, 1995).

Perubahan yang terjadi bisa jadi akan menimbulkan ketidakpastian dan ketidaknyamanan sehingga terkadang pensiun merupakan hal yang menjadi diabaikan atau kurang diperhitungkan untuk dipersiapkan karena cenderung dihindari. Persiapan pensiun biasanya menjadi terabaikan dan kurang mendapatkan perhatian karena meskipun masa pensiun sudah dekat namun demikian biasanya karyawan masih menyibukan diri dengan tugas dan pekerjaannya. Pada fase jauh (*The remote phase*) seseorang kebanyakan belum melakukan kegiatan untuk mempersiapkan fase pensiun. Seiring dengan penambahan usia yang memungkinkan pensiun, mereka mungkin menyangkal bahwa fase pensiun akan terjadi (menurut Robert A, dalam Santrock WJ, 1995).

Berkaitan dengan fenomena ini maka perlu adanya program persiapan yang difasilitasi institusi untuk menjadi pengingat bahwa pensiun penting untuk mulai disiapkan. Disisi lain beberapa institusi belum melakukan fungsi untuk memfasilitasi apa dan bagaimana pensiun disiapkan. Beberapa institusi menyatakan persiapan pensiun dilakukan secara mandiri oleh karyawannya sehingga persiapan yang dilakukan menjadi sifatnya parsial atau kurang terintegrasi dengan kebijakan institusi. Hal ini menimbulkan dukungan institusi terhadap persiapan pensiun karyawannya menjadi kurang.

Program persiapan pensiun yang difasilitasi oleh institusi memungkinkan adanya perencanaan persiapan yang dibangaun secara terstruktur, sifatnya sistemik atau menyeluruh, menyangkut berbagai aspek yang dibutuhkan, bisa menjangkau sampai dengan keberlanjutan program dan memiliki konsistensi persiapan. Persiapan ini pula bisa membangun kerjasama yang tetap harmonis antara karyawan yang memasuki masa masa pensiun dengan institusinya. Karyawan yang merasa mendapatkan support dari institusinya di masa purna tugas maka yang bersangkutan akan tetap memberikan performasi terbaik atau memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Beberapa bentuk persiapan pensiun yang ada, masing-masing memiliki prioritas yang berbeda. Beberapa program persiapan pensiun mentitikberatkan pada persiapan berwirausaha untuk mempersiapkan *income* baru setelah masa pensiun. Beberapa program menawarkan bahwa persiapan pensiun tidak cukup hanya persiapan untuk memulai usaha guna *income* baru tetapi masih ada beberapa persiapan yang penting untuk dilakukan. Antara lain perlu pula dilakukan persiapan pesiun secara psikologis, sosial, kesehatan atau persiapan secara fisik. Program persiapan pensiun tidak hanya meliputi

persiapan finansial (*income*) saja, tetapi juga persiapan fisik-kesehatan, psikologis, dan sosial (Becker J.M, dkk, 1983). Hal ini sejalan dengan penelitian Abel, J.B & Hayslip, B (2001) yang menyatakan bahwa kesehatan yang lebih baik dan kepuasan akan hidup akan dapat mendukung terbangunnya sikap positif terhadap pensiun. Demikian pula hasil Penelitian Apsari & Susilo (2008, h. 142) menyatakan meskipun tidak ada pengaruh yang signifikan ”pelatihan persiapan pensiun” terhadap sikap positif karyawan dalam menghadapi pensiun, namun demikian berdasar data kualitatif hasil penelitian, peserta pelatihan pada dasarnya memiliki kesadaran baru mengenai pentingnya pensiun dipersiapkan. Aspek yang penting untuk disiapkan antara lain mempersiapkan aspek psikologis-sosial, aspek fisik-kesehatan dan aspek ekonomi. Dalam kesimpulan terdapat beberapa catatan dalam persiapan pensiun yaitu pertama, persiapan pensiun hendaknya tidak hanya mempersiapkan aspek finansial atau ekonomi saja, tetapi juga aspek psikologis, fisik-kesehatan dan sosial peserta. Kedua, program persiapan pensiun hendaknya tidak hanya memberikan pengetahuan saja tetapi sampai melatih ketrampilan yang harus dimiliki pada setiap aspek persiapan pensiun. Ketiga, perlu diperhatikan penentuan peserta karena perlu mempertimbangkan lamanya waktu pensiun tiba, misalnya persiapan 10 tahun lagi pensiun tentunya akan berbeda dengan 5 tahun atau 1 tahun lagi pensiun. Perlu dipertimbangkan pula karakteristik pekerjaan, misalnya persiapan pensiun antara karyawan edukatif akan berbeda dengan persiapan pensiun karyawan non-edukatif. Peserta pelatihan persiapan pensiun sebaiknya diikuti oleh pasangan suami istri.

Melalui beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa persiapan pensiun tidak hanya masalah persiapan ekonomi semata. Selain itu, program persiapan pensiun harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan karyawan pra pensiun termasuk mempertimbangkan berapa lama lagi akan pensiun, karakteristik pekerjaan yang dimiliki.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif karena menggambarkan dan mendiskripsikan fenomena persiapan pensiun yang dialami karyawan non kependidikan di Universitas “X”. Hal ini seiring dengan pernyataan Poerwandari (1998, h. 36) metode kualitatif bertujuan untuk mendiskripsikan fenomena yang telah dipilih oleh peneliti. Berdasarkan hal ini maka peneliti memandang bahwa metode kualitatif merupakan metode yang sesuai untuk dapat menjelaskan, menggambarkan dan mendeskripsikan tentang kasus yang telah dipilih oleh peneliti.

Tipe penelitian yang akan digunakan adalah studi kasus. Pemilihan studi kasus didasarkan atas dasar dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana model yang tepat untuk persiapan pensiun. Melalui tipe penelitian studi kasus, peneliti juga mengetahui proses dan pengalaman-pengalaman yang dirasakan secara subyektif oleh setiap individu yang akan menghadapi masa pensiun. Selain itu peneliti hanya fokus pada fenomena yang akan diteliti. Patton dalam Poerwandari (1998, h. 31) menjelaskan bahwa studi kasus adalah penelitian yang dilakukan untuk dapat mengenali kenyataan dalam suatu fenomena yang akan diteliti, dan adanya penekanan pada dinamika dan proses dari pengalaman setiap individu maupun kelompok-kelompok yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Poerwandari (1998, h. 60) menyatakan teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sample dengan menggunakan kriteria atau ciri tertentu. Karakteristik informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria kriteria

informan penelitian antara lain : (1). Karyawan non kependidikan Universitas “X” yaitu karyawan yang menangani ketatausahaan dan administrasi di Biro maupun Pusat. Karyawan ini tidak memiliki *job description* pengajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. (2). Karyawan yang akan menghadapi masa pensiun 5 (lima) tahun ke depan (mulai terhitung dari 2011). Selain itu peneliti menggunakan Significants Other dari pensiunan karyawan non kependidikan dan pengelola personalia di Universitas “X”.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara. Melalui wawancara diharapkan hasil penelitian akan menggambarkan secara jelas kebutuhan yang harus disiapkan ketika seseorang akan menjalani masa pensiun. Poerwandari (1998, h. 73) memberikan penjelasan bahwa dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka akan disertai pedoman wawancara yang sangat umum. Melalui wawancara ini pula maka peneliti akan lebih mengetahui hal yang lebih mendalam tentang partisipasi dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi. Wawancara yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data penelitian ini menggunakan tipe wawancara semi terstruktur yang merupakan kategori *in depth interview*, tujuan dari wawancara agar dapat menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan mendalam (Sugiyono, 2008, h. 74).

Pengolahan dan teknik analisis data dimulai dengan mengorganisasi data. Highlen dan Finley mengatakan bahwa organisasi data yang sistematis memungkinkan peneliti memperoleh kualitas data yang baik, mendokumentasikan analisis dan penyimpanan data penelitian (Poerwandari, 1998). Maka dari itu data hasil wawancara akan dianalisis secara kualitatif dan dijabarkan dalam bentuk deskripsi. Data yang ada dilapangan kemudian akan diolah menjadi dasar pembuatan program persiapan pensiun karyawan non kependidikan.

Hasil Penelitian

Berdasar data kualitatif yang ditemukan maka dapat direkomendasikan beberapa aspek yang harus disiapkan untuk mengembangkan program persiapan pensiun sebagai berikut :

Persiapan mindset mengenai pentingnya pensiun disiapkan yaitu membangun persepsi yang benar terkait dengan apa dan bagaimana pensiun seharusnya dihadapi dan disiapkan. Pada tahapan ini pula diharapkan dapat menghantar karyawan yang belum mempersiapkan pensiun karena masih berada pada fase jauh (*The remote phase*) beralih ke fase mendekat (*The near phase*). Selain itu, karyawan mulai menyadari bahwa pensiun perlu disiapkan atau mulai terlibat dalam kegiatan persiapan pensiun.

Beberapa aspek atau area yang perlu disiapkan dalam persiapan pensiun antara lain : (1). Aspek ekonomi, berkaitan dengan pengelolaan keuangan serta kewirausahaan. (2). Aspek psikologis yaitu mempersiapkan mental untuk menghadapi perubahan pada saat pensiun. (3). Aspek sosial yaitu bagaimana menyiapkan setelah pensiun tetap memiliki peran sosial dan menyiapkan dukungan sosial ketika pensiun tiba. (4). Aspek fisik berkaitan dengan kesehatan, diantaranya dalam rangka membangun perilaku kuratif untuk menjaga kesehatan dan mengatur pola makan.

Selain itu, materi yang tidak kalah pentingnya yang harus diketahui oleh karyawan pra pensiun yaitu informasi dari institusi terkait dengan kebijakan pensiun yang ditetapkan oleh institusi. Melalui materi ini diharapkan karyawan pra pensiun akan mendapatkan kejelasan mengenai apa yang masih diterima dan difasilitasi institusi serta apa yang tidak diterima lagi setelah pensiun. Kejelasan hak dan kewajiban ini akan membantu rencana karyawan dalam mempersiapkan masa pensiunnya.

Didasarkan data kualitatif dari penelitian maka model persiapan pensiun yang sesuai dengan karakteristik karyawan non kependidikan di Universitas “X” dapat berupa program pelatihan, workshop maupun kursus singkat persiapan pensiun dengan materi secara terperinci sebagai berikut :

Tabel 1. Aspek Persiapan Pensiun dan Materi Yang dibutuhkan untuk Persiapan Pensiun (Berdasarkan data kualitatif yang ditemukan)

Aspek Persiapan Pensiun (didasarkan kategorisasi)	Materi Yang Dibutuhkan untuk Persiapan Pensiun Karyawan Non Kependidikan di Universitas “X”
Pendahuluan : membangun mindset yang benar berkaitan dengan pensiun.	<ul style="list-style-type: none"> • Pentingnya Pensiun disiapkan dengan memberikan cara pandang yang benar mengenai bagaimana pensiun disiapkan dan bagaimana menghadapi pensiun secara bijak. • Menyadarkan karyawan pra pensiun yang masih berada pada fase jauh yaitu belum memikirkan persiapan pensiun mulai berpindah ke fase mendekat yaitu fase persiapan pensiun. Dengan demikian karyawan pra pensiun mulai menyiapkan masa pensiunnya.
Persiapan Ekonomi	<p>Kewirausahaan bagi pemula :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kewirausahaan untuk pemula untuk memberikan bekal kepada karyawan pra pensiun dalam rangka menyiapkan aktivitas dan <i>income</i> baru setelah pensiun. • Menyiapkan usaha ini tidak sebatas memberikan ketrampilan dan menemukan usaha yang tepat namun demikian sampai dengan bagaimana usaha ini di tatakelola dan karyawan memiliki <i>bisnis plan</i> yang jelas. • Perlu diperhatikan pula bagaimana memfasilitasi usaha ini disesuaikan dengan minat atau hobby karyawan pra pensiun. • Materi diberikan tidak hanya secara pengetahuan tetapi sampai dengan tataran ketrampilan dan pemaknaan materi (memenuhi KSA yaitu <i>Knowledge, Skill, Attitude</i>) <p>Perencanaan atau tatakelola Keuangan Dalam Keluarga termasuk didalamnya membahas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mulai menata gaya hidup sehingga pengeluaran tidak lebih besar daripada pemasukan (mulai pensiun biasanya pendapatan akan berkurang dan seharusnya tidak ada hutang). • Mulai menghilangkan pengeluaran yang tidak perlu. • Mulai mengenali aset yang dimiliki sehingga bisa dikelola. • Pemahaman bagaimana memanfaatkan pesangon dengan tepat. • Materi diberikan tidak hanya secara pengetahuan tetapi sampai dengan tataran ketrampilan dan pemaknaan materi (memenuhi KSA yaitu <i>Knowledge, Skill, Attitude</i>)

Persiapan Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Persiapan psikologis menyiapkan mental karyawan pra pensiun menghadapi perubahan yang akan terjadi saat masa transisi pensiun sehingga perubahan yang ada tidak menimbulkan stress atau ketidaknyamanan lain. • Memahami fase pensiun yang akan dilalui oleh seseorang yang akan menjalani masa pensiun sehingga ada gambaran kesiapan secara psikologis. • Mampu menghadapi fase kekecewaan dengan mengenali stessor yang mungkin muncul, mampu menatakelola emosi dan management stress. • Materi diberikan tidak hanya secara pengetahuan tetapi sampai dengan tataran ketrampilan dan pemaknaan materi (memenuhi KSA yaitu <i>Knowledge, Skill, Attitude</i>) sehingga penting sampai dengan melatih skil tatakelola stress dengan antara lain meditasi, yoga, relaksasi, senam otak bagi senior, dst.
Persiapan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan aktivitas dan peran sosial yang akan ditekuni untuk mengisi waktu luang dan tetap memiliki keterlibatan sosial meskipun sudah pensiun. • Menyiapkan atau membangun dukungan sosial maupun dukungan keluarga pada saat pensiun nantinya. • Materi diberikan tidak hanya secara pengetahuan tetapi sampai dengan tataran ketrampilan dan pemaknaan materi (memenuhi KSA yaitu <i>Knowledge, Skill, Attitude</i>)
Persiapan Fisik – Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> • Perlunya tindakan preventif untuk menjaga kesehatan dan pentingnya cekcuk untuk mendeteksi adanya gangguan kesehatan supaya segera diatasi. • Mengenali penyakit yang biasanya timbul diusia pensiun sehingga muncul kesadaran dan tanggungjawab untuk mencegahnya dan penting untuk menjaga kesehatan. • Menata pola makan yang tepat untuk menjaga kesehatan dan upaya untuk pencegahan. • Materi diberikan tidak hanya secara pengetahuan tetapi sampai dengan tataran ketrampilan dan pemaknaan materi (memenuhi KSA yaitu <i>Knowledge, Skill, Attitude</i>) sehingga perlu sampai dilakukan cekcuk kesehatan bagi peserta. Selain itu perlu dibekali olah fisik yang tepat bagi senior (usia pensiun).
Informasi dari institusi mengenai kebijakan pensiun	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi berkaitan dengan kebijakan pensiun atau masa purna tugas yang berlaku di institusi. • Kejelasan mengenai hal-hal seperti tunjangan, fasilitas, uang pensiun dan atau uang pesangon yang akan diterima dan mana yang tidak akan diterima lagi setelah pensiun. • Penjelasan berkaitan dengan program persiapan pensiun yang akan dijalankan oleh karyawan pra pensiun. • Membangun kerjasama antara karyawan pra pensiun dengan institusi sehingga di masa akhir purna tugasnya karyawan masih memiliki performansi kinerja dan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persiapan pensiun merupakan persiapan beberapa aspek yaitu (1) persiapan ekonomi meliputi mempersiapkan adanya income baru melalui kemampuan kewirausahaan dan perencanaan atau tatakelola keuangan dalam keluarga. (2) Persiapan psikologis meliputi persiapan mental menghadapi masa transisi pensiun yang terjadi banyak perubahan. (3)

Persiapan Sosial dalam kaitannya membangun dukungan sosial (termasuk keluarga dan lingkungan) saat menghadapi pensiun. (4) Pesiapan fisik dalam hal ini persiapan kesehatan yaitu menjaga kesehatan dengan olah fisik yang tepat dan mengenali deteksi gangguan penyakit yang biasa dialami pada masa pensiun.

Persiapan pensiun tidak hanya persiapan bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun tetapi juga perlu mempersiapkan keluarganya sehingga ada dukungan. Program persiapan pensiun akan menjadi optimal jika dirancang minimal melibatkan istri atau suami (pasangan) sehingga pada saat diperlukan pengambilan keputusan persiapan pensiun maka pasangan akan memberikan dukungan dan terlibat dalam pengambilan keputusan persiapan pensiun. Selain itu program ini akan lebih baik diawali dengan membangun persepsi positif dan membawa peserta pada cara pandang yang benar mengenai pensiun.

Daftar Pustaka

- Abel, J.B & Hayslip, B. (2001). Locus of Control And Attitudes Toward Work and Retirement. *The Journal of Psychology*, 120(5), 479-488.
- Apsari & Susilo (2008). The Impact of Retirement Preparation Training toward the Positive Attitude of Employee in Facing the Retirement Priod. *Proceedings*. Surabaya : Widya Mandala Catholic University.
- Becker J.M, Trail F.M, Lamberts B.M, & Jimmerson M.R. (1983). Is preretirement planning important?. *Journal of Extention*, May/June, 10-14.
- Cummings, G.T. & Worley, G.C. (2005). *Organization Development and Change*. Eighth Edition. Ohio : Thomson Corporation.
- Poerwandari, E.K (2001) *Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi.
- Santrock WJ. 1995. *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup*, Edisi 5, Jilid II. Jakarta : Erlangga.
- Suara Pembaharuan. (2004). *Pensiun dan Pengaruhnya*. Diambil 18 Maret 2007, dari <http://www.suarapembaharuan.com/News/2004/07/25/psikolog/psi01.htm>.
- Suardiman Partini S (2011). *Psikologi Usia Lanjut*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Tulus A, (1996). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kerjasama APTIK & PT. Gramedia Pustaka Utama.