

ANALISIS PROGRAM PEMBEKALAN MENGHADAPI MASA PENSIUN DI LINGKUNGAN MABES POLRI

Susmono Hadi Waluyo¹, Hamka²

Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2}

hadykereen@gmail.com¹, laiccahamka@gmail.com²

Abstract

Human resources are the most important element in the organization. However, every human resource will not be able to survive forever and also cannot contribute forever in one organization. Every individual will definitely have an ending in a career as an employee. Employees are vulnerable to unpreparedness in the face of retirement. Retirement is one of the HR cycles that are generally experienced by all workers who have entered retirement age who are considered no longer productive. Many employees feel that they are not ready to face this phase. Not a few from an economic point of view, retired employees feel deprived. Therefore, the provision and training of skills for employees who will enter their retirement period will be a bridge to the readiness of these employees. This writing aims to determine the extent to which the implementation of these skills training and debriefing program is effective in helping employees who are about to retire. So it can be seen that employees who take part in the debriefing and skills training will feel happy physically and mentally.

Keywords: retirement preparation, debriefing and retirement period

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi. Namun demikian setiap sumber daya manusia tidak akan dapat selamanya bertahan dan juga tidak dapat berkontribusi selamanya dalam satu organisasi. Setiap individu pasti akan berakhir dalam karir sebagai pegawai. Pegawai rentan akan ketidaksiapan dalam menghadapi masa-masa pensiunnya. Pensiun merupakan salah satu siklus MSDM yang umumnya dialami oleh semua pekerja yang telah memasuki usia pensiun yang sudah dianggap sudah tidak produktif lagi. Banyak sekali para pegawai yang merasa belum siap menghadapi fase ini. Tidak sedikit dari segi ekonomi pegawai yang pensiun merasa kekurangan. Oleh karena itu adanya pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas akan menjadi suatu jembatan kesiapan pegawai tersebut. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program pembekalan dan pelatihan keterampilan ini efektif membantu pegawai yang akan pensiun. Sehingga dapat diketahui bahwa pegawai yang mengikuti pembekalan dan pelatihan keterampilan akan merasa Bahagia lahir dan batin.

Kata Kunci: persiapan pensiun, pembekalan dan masa pensiun

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan konteks yang tidak asing lagi dalam kehidupan organisasi, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam kehidupan organisasi itu sendiri. Hal ini dapat dimaklumi karena untuk mewujudkan visi dan misi organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Manajemen ini hanya berfokus pada faktor sumber daya manusia yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Kebutuhan akan manajemen sumber daya manusia berlaku baik untuk organisasi profit maupun nonprofit. Hal ini dapat dimaklumi karena tujuan dari manajemen ini adalah untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi. Di sisi lain, apapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri, hal yang paling mendasar untuk

dipahami tentang manajemen sumber daya manusia adalah memahaminya terlebih dahulu.

Berbicara tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, banyak ahli mencoba untuk menggambarannya dari berbagai sudut pandang, termasuk Torrington & Hall, (1991) yang berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian strategi, proses dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung tujuan organisasi melalui integrasi dari kebutuhan individu dan organisasi. Tidak jauh berbeda dengan penjelasan di atas, Sofyandi (2008) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu strategi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengendalian, dalam setiap kegiatan/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, retrosesi, mutasi, evaluasi jabatan, kompensasi, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pembahasan sumber daya manusia pada bagian ini akan berfokus pada organisasi nirlaba yang biasa disebut dengan sektor publik atau instansi pemerintah. Kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia sangat vital karena hal ini akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat sebagai objek. Hal ini dapat dimaklumi karena akan menyangkut kredibilitas lembaga negara, sehingga untuk memberikan pelayanan yang terbaik perlu didukung oleh pegawai yang berkompeten dalam melaksanakan tugas.

Menurut Flipppo (1984) menjelaskan bahwa lingkup SDM meliputi perencanaan, analisis pekerjaan, perekrutan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, orientasi tenaga kerja, pemberian kompensasi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, mutase, promosi, pemotivasian, pembinaan disiplin kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya dikelompokkan menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Pada fungsi manajerial dijelaskan bahwa MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Adapun pada fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut dengan pensiun merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen Sumber Daya Manusia.

Pemberhentian sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu proses dalam dalam setiap organisasi. Pemberhentian sumber daya manusia dilakukan karena pensiun atau juga karena sebab yang lain. Pada instansi pemerintahan, sebagian besar sumber daya manusia diberhentikan karena pensiun. Pensiun merupakan tahap akhir dari pengabdian seorang pegawai pemerintahan (PNS, TNI dan Polri) yang mana pada tahapan ini pegawai akan meninggalkan kariernya dan hubungan dengan organisasi serta menghadapi tekanan masa pensiun baik secara fisik, psikologi maupun sosial.

Setelah pensiun, pekerja rentan terhadap transisi dari pekerjaan ke masa pensiun. Kondisi ini diperparah ketika para pensiunan menduduki posisi yang penting di mana ia tidak lagi menerima perawatan apalagi seperti yang terjadi saat mereka masih aktif bekerja suatu hal yang pada umumnya dialami oleh semua pekerja yang telah memasuki usia yang dianggap sudah tidak produktif lagi. 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. Menurut Robert A dalam Santrock WJ (1995) menyatakan bahwa seiring dengan penambahan usia yang memungkinkan pensiun, mereka mungkin menyangkal bahwa fase pensiun akan terjadi.

Banyak penelitian yang menyatakan bahwa Sebagian besar pekerja atau pegawai tidak siap menghadapi masa pensiun. Penelitian yang dilakukan oleh Litbang Kompas bahwa 90% karyawan tidak siap menghadapi pensiun (www.finansialku.com). Selanjutnya menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dijelaskan bahwa dari 50 juta pekerja hanya 27% yang memiliki program pensiun, sedangkan 73% pekerja tidak memiliki program pensiun (tirto.id). Hal ini dipertegas lagi dari data Taspen bahwa 93% pekerja formal belum memiliki bayangan tentang rencana setelah memasuki masa pensiun. Dijelaskan juga bahwa 70% pekerja yang pensiun masih tetap bekerja untuk melanjutkan hidupnya (jabarprov.go.id).

Berdasarkan pada data-data tersebut maka dapat digambarkan bahwa Sebagian besar pegawai belum siap dalam menghadapi masa pensiunnya. 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. Oleh karena itu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam tahap mengelola dan membantu personel dalam menghadapi masa pensiun dengan meningkatkan kenyamanan dalam menjalani masa transisi dari bekerja menjadi tidak bekerja.

Program persiapan pensiun yang difasilitasi oleh institusi memungkinkan adanya perencanaan persiapan yang dibangun 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 performansi terbaik atau memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Kepolisiran Negara Republik Indonesia yang selanjutnya di sebut Polri adalah salah satu lembaga negara yang sangat memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Hal ini dapat dilihat bahwa salah satu program prioritas Kapolri adalah dengan meningkatkan kesejahteraan personel. Peningkatan kesejahteraan personel ini dilakukan untuk meminimalisir pelanggaran yang dilakukan oleh personel polri dengan melakukan Tindakan yang melanggar hukum salah satunya perilaku korup anggota Polri.

Pola pembinaan SDM Polri meliputi perencanaan, penyediaan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas. Fungsi pengakhiran dinas merupakan fungsi pelayanan terakhir dalam siklus SDM dan merupakan fungsi pelayanan administrasi kepada pegawai negeri pada Polri yang akan memasuki masa pengakhiran dinas. Pelayanan persiapan pensiun yang dilakukan oleh instansi Polri salah satunya dengan menyelenggarakan program pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan memasuki purna tugas.

Pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai negeri pada Polri yang akan mengakhiri masa tugasnya merupakan upaya Polri dalam memberikan motivasi dan kesiapan diri bagi anggota dan PNS Polri yang akan memasuki masa pengakhiran dinas sehingga pembekalan dan pelatihan tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai negeri pada Polri di masa mendatang, terutama dalam rangka meningkatkan kesejahteraan. Oleh karena itu, dengan diselenggarakannya kegiatan Pembekalan dan pelatihan keterampilan diharapkan menumbuhkan kepercayaan diri bagi setiap anggota dan PNS Polri tersebut untuk menghadapi masa pensiun dengan penuh rasa percaya diri.

Namun demikian pelaksanaan pembekalan dan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan hanya 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 pensiun secara psikologis, sosial, kesehatan atau persiapan secara fisik. Hal ini selaras dengan pernyataan Becker (1983) yang menjelaskan bahwa program persiapan pensiun tidak hanya meliputi persiapan finansial (*income*) saja, tetapi juga persiapan fisik-kesehatan, psikologis, dan sosial. Selain dari hal tersebut dalam pelaksanaan pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai di lingkungan Polri yang akan memasuki masa purna tugas belum dilakukan dengan penelusuran minat dan bakat pegawai.

Berdasarkan penjelasan atas kondisi dan fakta yang ada maka permasalahan yang terkait dengan pelaksanaan pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas menjadi topik yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas di lingkungan Mabes Polri.

Penelitian ini secara akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi terutama yang terkait dengan studi tentang pengembangan dan pembinaan SDM khususnya pada sektor publik yang berhubungan dengan pembinaan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan menghadapi purna tugas. Adapun secara praktis diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis tentang pelaksanaan pembinaan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan menghadapi purna tugas yang ideal dan efektif pada tubuh Polri, sehingga harapan untuk dapat menunjang pencapaian kinerja organisasi yang optimal.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Becker J.M, dkk, (1983) program persiapan pensiun tidak hanya meliputi persiapan finansial (*income*) saja, tetapi juga persiapan fisik-kesehatan, psikologis, dan sosial. Menurut Abel, J.B & Hayslip, B, (2001) kesehatan yang lebih baik dan kepuasan akan hidup akan dapat mendukung terbangunnya sikap positif terhadap pensiun. Menurut Szinovacz, (2003) Faktor yang membantu seseorang untuk bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan masa pensiun secara baik, yaitu faktor personal, sosial, dan finansial.

Menurut Robert A (dalam Santrock WJ, 1995) menggambarkan ada 7 (tujuh) fase pensiun yang dilalui oleh 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diambil secara langsung kepada sumbernya dalam hal ini melalui wawancara kepada informan dan pihak terkait yaitu para pejabat pengampu yang menentukan kebijakan, anggota dan PNS Polri yang mengikuti pembekalan dan pelatihan keterampilan serta dari pihak eksterna (akademisi dan praktisi) yang memiliki pengetahuan tentang persiapan pensiun. Selain hal tersebut peneliti juga menggunakan data sekunder yang dapat dilihat dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pembekalan dan pelatihan keterampilan di lingkungan Mabes Polri.

Adapun metode pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara dan telaah dokumen. Selanjutnya peneliti menggunakan Teknik analisis data menurut Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman yang terbagi menjadi 3 bagian yaitu (1) reduksi data yang merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan, perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan, sehingga data itu memberi gambaran yang lebih jelas tentang hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. (2) penyajian data yang merupakan sekumpulan informasi yang sudah tersusun tersusun dan memberi memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, tabel, grafik, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan sehingga akan semakin mudah dipahami. (3)

penarikan kesimpulan yang berdasarkan data yang telah diproses melalui reduksi dan display data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh beberapa ahli tentang pengertian pensiun maka secara umum dapat dikatakan bahwa pensiun 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).

Secara spesifik dalam periode pensiun seseorang akan mengalami beberapa fase atau tahap yang akan dilalui, hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Robert A (dalam Santrock WJ, 1995) yang menggambarkan 7 (tujuh) fase pensiun yang dilalui oleh seseorang yaitu :

1. Fase Jauh (*The remote phase*), pada fase ini seiring dengan bertambahnya usia maka seseorang kebanyakan melakukan kegiatan untuk mempersiapkan masa pensiun.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Fase Akhir (*The termination phase*), peranan fase pensiun digantikan oleh peran tergantung karena tidak berfungsi secara mandiri lagi dan mencukupi kebutuhannya sendiri.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memasuki masa pensiun akan membutuhkan persiapan yang memadai agar ketika tiba waktunya untuk menjalani periode pensiun tetap dapat bersikap positif, merasa dirinya berdaya guna dan bahagia dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Selaras dengan penjelasan diatas maka terdapat beberapa persiapan yang harus dipenuhi untuk mempersiapkan seseorang untuk memasuki pensiun. Apsari (2012) dalam penelitiannya mendapatkan fakta bahwa seseorang yang memasuki masa pensiun itu memerlukan persiapan, diantaranya:

1. Membangun *mindset*: Menguatkan cara pandang tentang persiapan pensiun sangat penting dilakukan guna memberikan pemahaman yang bijak dalam menghadapi masa penasiun. Hal ini dilakukan dengan tujuan menyadarkan para pegawai yang akan memasuki masa purna tugas untuk tidak terlena dengan kondisi bekerja dan dapat mempersiapkan masa pensiunnya.
2. Persiapan Ekonomi: Pegawai yang akan memasuki masa purna tugas tentunya dapat mempersiapkan ekonomi keluarganya dengan baik. Untuk dapat meningkatkan penghasilan dimasa pensiun para pegawai dibekali pelatihan keterampilan dalam berwirausaha. Hal ini seperti saat ini yang dilakukan oleh Polri yang membekali pegawainya dengan pelatihan-pelatihan menjelang pensiun. Selain hal tersebut para pegawai dibekali tentang pengelolaan keuangan keluarga.
3. Persiapan Psikologis: Masa pensiun merupakan masa perubahan kehidupan pegawai, yang semula memiliki aktifitas pekerjaan dan mendapatkan penghasilan besar selanjutnya aktifitas rutin berkurang dan penghasilan juga menurun. Sehingga hal ini akan menimbulkan ketidaknyamanan pegawai. Bimbingan psikologis disini disiapkan guna meningkatkan mental pegawai dalam menghadapi masa transisi yang rentan menimbulkan rasa stress. Dengan disiapkan mental yang baik diharapkan pegawai mampu untuk menghadapi fase kekecewaan yang mungkin akan muncul dan mampu mengelola emosi serta management stress.
4. Persiapan Sosial: Meskipun pensiun tentunya seseorang akan tetap beraktifitas dan bersosial dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga perlu disiapkan dukungan sosial maupun keluarga pada saat pensiun nanti. Sehingga dalam pembekalan persiapan pensiun maka perlu diberikan materi yang tidak hanya pengetahuan, akan tetapi juga pemahaman yang baik sehingga dapat diimplementasikan dalam kehidupan setelah pensiun.
5. Persiapan Kesehatan: Pensiunan sangat membutuhkan Kesehatan yang baik untuk dapat menjalani pensiun dengan Bahagia. Pemberian pembekalan tentang pola hidup sehat sangat penting diberikan kepada pegawai yang akan memasuki masa purna tugas. Selain itu perlu juga fasilitas dari institusi berupa cakup Kesehatan bagi peeserta pembekalan dan latihan keterampilan.
6. Informasi dari organisasi tentang kebijakan pensiun: Kehadiran organisasi dalam memberikan informasi tentang kebijakan pensiun serta berbagai informasi yang berkaitan dengan pensiun baik berupa tunjangan, fasilitas, uang pensiun dan atau uang pesangon yang akan diterima dan mana yang tidak akan diterima lagi setelah pensiun. Selain itu perlu juga penjelasan tentang program persiapan pensiun yang dapat dilakukan oleh pensiunan.

Dari uraian mengenai persiapan apa saja yang perlu dilakukan saat memasuki masa pensiun, maka dapat dikatakan bahwa organisasi perlu melakukan beberapa program kerja guna bisa mengakomodir hal tersebut diatas. Namun demikian, fakta dilapangan bahwa saat ini Polri belum memenuhi semua persiapan diatas. Berdasarkan observasi dan penggalian informasi yang dilakukan oleh peneliti tentang program yang dilakukan terhadap personel Polri yang memasuki masa pensiun ditemukan fakta sebagai berikut :

1. Persiapan dalam membangun *mindset*

Saat ini Polri dalam hal ini Bag Khirdin Ro Wapers SSDM Polri sebagai penjurur yang bertanggung jawab dalam mengelola persiapan pensiun personel Polri belum maksimal dalam melakukan hal ini. Belum terlihat dibuatnya program khusus untuk membangun *mindset* tentang persiapan pensiun. Upaya untuk membangun *mindset* yang dilakukan oleh Bag Khirdin masih bersifat general, hal ini terlihat dari materi yang disampaikan pada saat kegiatan pembekalan dan latihan keterampilan. Hal ini disampaikan oleh peserta yang mengikuti pembekalan bahwa dalam membangun *mindset* masih bersifat umum. Terlihat dalam susunan acara pelaksanaan kegiatan pembekalan pada tahun 2020 yang hanya mencantumkan materi dengan tema “Sehat Jiwa Raga dan Sejahtera Finansial”

2. Persiapan Ekonomi

Bicara mengenai pensiun maka persepsi yang akan muncul disetiap orang adalah tentang pendapatan. Hal ini bisa dipahami karena bagaimana pun juga ketika seorang pegawai menjalani masa pensiun, maka secara otomatis akan mengalami pengurangan penghasilan, sebab perusahaan atau organisasi sudah tidak memberikan kompensasi dalam hal ini gaji secara penuh atau bahkan disektor swasta tidak diberikan gaji lagi karena sudah tidak bekerja (pensiun). Bisa dibayangkan bahwa ketika seorang pegawai harus menjalani masa pensiun maka pegawai tersebut harus memiliki kesiapan ekonomi yang baik agar tetap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Untuk hal ini Polri cukup memberikan perhatian yang besar terhadap para personel yang memasuki masa pensiun. Salah satu perhatian yang diberikan Polri untuk hal ini adalah membuat program khusus yaitu diselenggarakannya pembekalan serta pelatihan dan keterampilan pada para personel yang akan menjelang pensiun. Pada program ini Bag Khirdin menyelenggarakan kegiatan pembekalan dan latihan keterampilan yang ditujukan kepada pegawai negeri pada Polri yang akan mengakhiri masa tugasnya merupakan upaya Polri dalam memberikan motivasi dan kesiapan diri bagi anggota dan PNS Polri yang akan memasuki masa pengakhiran dinas. Program pembekalan dan latihan keterampilan tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai negeri pada Polri di masa mendatang, terutama dalam rangka meningkatkan kesejahteraan. Sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan diri bagi setiap anggota dan PNS Polri tersebut untuk menghadapi masa pensiun dengan penuh rasa percaya diri.

Pada program ini menitikberatkan pada materi yang meliputi:

- a. Menghindari *post power syndrome*;
- b. Merencanakan aktifitas yang bermanfaat pasca pensiun;
- c. Mengelola keuangan secara bijak;
- d. Membangun motivasi kewirausahaan;
- e. Memberikan kesempatan dalam melakukan pinjaman modal usaha;
- f. Memberikan fasilitas kepada peserta untuk berkonsultasi kepada para pemilik wirausaha yang bersifat waralaba (*franchise*) pada gerai-gerai yang telah disediakan;
- g. Melaksanakan praktek/kunjungan ke tempat usaha kecil dan menengah (UKM) sampai dengan pabrik.

Dari beberapa hal tersebut dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan keterampilan yang dilaksanakan hanya menitikberatkan pada bagaimana mempersiapkan keuangan pada masa pensiun.

3. Persiapan Psikologi

Dalam hal persiapan psikologi dapat dikatakan bahwa sampai saat ini belum terdapat upaya yang khusus dan spesifik dalam hal dukungan psikologi. Idealnya dukungan psikologi terhadap personel yang akan memasuki masa pensiun tidak bisa diabaikan, sebab justru aspek ini memainkan peranan penting terkait bagaimana personel atau seorang pegawai yang memasuki masa pensiun tetap dapat menunjukkan sikap yang positif, merasa tetap berdaya guna serta bahagia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan Nampak bahwa upaya untuk memberikan persiapan psikologi ini masih diberikan secara umum saja. Hal ini bisa dilihat juga pada kegiatan yang dilaksanakan pada pembekalan serta pelatihan dan keterampilan yang telah diselenggarakan selama ini. Pemahaman mengenai persiapan psikologi porsinya tidak terlalu besar sehingga bisa diprediksikan bahwa setiap personel yang akan memasuki masa pensiun akan lebih banyak mempersiapkan kondisi psikologinya secara mandiri. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa peran organisasi belum terlihat secara total untuk aspek persiapan ini.

4. Persiapan Sosial

Tidak jauh berbeda dengan persiapan dalam hal mindset dan persiapan psikologi bahwa untuk persiapan sosial pun sampai saat ini organisasi belum dapat memfasilitasinya. Padahal untuk persiapan sosial ini juga tidak kalah dengan persiapan yang lainnya, karena saat para personel memasuki masa pensiun akan mengalami perubahan situasi sosial yang bisa dipastikan akan membuat perubahan cara bertindak dan berperilaku. Wawasan dan pengetahuan tentang persiapan sosial ini perlu diberikan kepada para personel yang memasuki masa pensiun agar ketika tiba masa pensiun personel tersebut tidak mengalami masalah yang berhubungan relasi sosialnya kelak, sehingga harapan untuk bisa bersikap positif dan tetap bisa merasa bahagia dalam menjalani kehidupan sehari-hari dapat terpenuhi.

5. Persiapan Kesehatan

Untuk kesehatan nampak peran organisasi dalam hal ini Polri berusaha untuk memfasilitasinya. Hal ini bisa dilihat dari upayanya menyediakan program khusus yaitu pemeriksaan kesehatan secara berkala. Meskipun program kesehatan secara berkala ini diterapkan pada seluruh personel dan tidak diterapkan khusus pada para personel yang memasuki masa pensiun, namun informasi yang terkait dengan kesehatan tetap didapatkan secara komprehensif. Dengan demikian peran organisasi untuk aspek persiapan kesehatan sudah terlihat sehingga diharapkan dapat dimanfaatkan untuk persiapan para personel yang memasuki masa pensiun untuk tetap memperhatikan kondisi kesehatannya kelak.

6. Informasi Organisasi

Dalam hal ini nampak bahwa belum dibuatkan secara khusus dan spesifik program yang diperuntukkan memberikan informasi secara mendetil tentang hal-hal yang terkait dengan masa pensiun. Baik itu tentang hak dan kewajiban, gambaran proses untuk mengurus administrasi mendapat hak tersebut. Dengan demikian tak heran banyak personel yang mengalami kebingungan ketika tiba masa pensiun untuk mengurus haknya. Tak jarang pula untuk pengurusan pensiun banyak yang membutuhkan waktu lama.

PENUTUP

Berdasarkan hasil observasi dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Program Pembekalan Menghadapi Masa Pensiun di lingkungan Mabes Polri belum sepenuhnya dilakukan secara komprehensif. Oleh karena itu masih diperlukan beberapa upaya nyata untuk bisa membuat suatu terobosan yang inovatif agar dapat mewujudkan pembekalan dalam menghadapi masa pensiun secara komprehensif, sehingga peran organisasi dapat berfungsi maksimal dalam perannya menjalankan siklus manajemen sumber daya manusia, khususnya pada tahap pengakhiran / pemutusan kerja pada para pegawainya.

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.
- Edwin B Flippo, *Personnel Management*, New York McGraw Hill; 6th Edition, 1984
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Santrock, W. J. 1995. *Perkembangan masa hidup*. Jakarta : Erlangga.
- Torrington, D., & Hall, L. (1991). *Personnel Management: A New Approach (2nd ed)*. London: Prentice Hall.
- Tulus A, (1996). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kerjasama APTIK & PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Website:*
- Finansialku.com (2018, June 20). Survei Menunjukkan Bahwa 90% Karyawan Tidak Siap Menghadapi Pensiun. Ini Penjelasan! from <https://www.finansialku.com/90-karyawan-tidak-siap-menghadapi-pensiun/>
- Tirto.id (2018, June 20). Tua Merana tanpa Persiapan Pensiun! from <https://tirto.id/tua-merana-tanpa-persiapan-pensiun-coTc>