

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan pada BAB sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Program Persiapan Pensiun di lingkungan SSDM Polri *Existing*

Dari pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa program persiapan pensiun yang dilaksanakan oleh SSDM Polri apabila merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Kasschau bahwa program persiapan pensiun mencakup dimensi perencanaan dan dimensi konseling, yang mana dalam dimensi perencanaan meliputi aspek keuangan, jaminan sosial, pengobatan, perencanaan pensiun, asuransi, jaringan layanan kesehatan sedangkan dari dimensi konseling meliputi aspek psikologi dan aspek sosial. Saat ini program persiapan pensiun yang dilaksanakan oleh SSDM Polri lebih menitikberatkan pada aspek keuangan dengan pemberian materi kewirausahaan dan persiapan keuangan pada masa pensiun namun belum memperhatikan dan mengoptimalkan aspek-aspek yang lain (jaminan sosial, pengobatan, perencanaan pensiun, asuransi, jaringan layanan kesehatan sedangkan dari dimensi konseling meliputi aspek psikologi dan aspek sosial). Selain hal tersebut dalam pembahasan sebelumnya dilihat dari durasi waktu masih sangat kurang yang mana total pelaksanaan kegiatan kurang lebih hanya 20 jam.

2. Kebutuhan Persiapan Pensiun

Dari pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa persiapan pensiun yang dibutuhkan oleh peserta terdiri dari dua kategori yaitu kategori perencanaan pensiun dan kategori konseling. Terkait dengan aspek perencanaan diketahui bahwa tidak hanya

perencanaan keuangan yang dibutuhkan oleh calon pensiunan. Kebutuhan lain adalah terkait dengan perencanaan kesehatan yang meliputi mempersiapkan jaminan sosial, Pengobatan, Perencanaan Pensiun jangka panjang yang disiapkan sejak dini, mempersiapkan Asuransi, memerlukan Layanan Kesehatan yang mudah.

Selanjutnya kebutuhan akan Konseling yang terdiri dari aspek psikologi dan aspek sosial. Peserta membutuhkan pendampingan psikologi setelah pensiun agar tidak mengalami stres dalam menjalani pensiun. Hal ini akan berhubungan secara langsung dengan aspek sosial sehingga para pensiunan akan selalu aktif dalam berinteraksi sosial dengan masyarakat/ kelompok, bergabung dalam kegiatan yang dapat diadaptasi dan dilaksanakan saat pensiun, melakukan pelatihan peningkatan kemampuan berkelanjutan pada bidang lain untuk persiapan *second career*, melakukan kegiatan-kegiatan sosial di masyarakat, aktif dalam kegiatan keagamaan, memiliki hobi yang bermanfaat saat pensiun, melaksanakan pelatihan peningkatan kemampuan dan dilanjutkan dengan praktek, membangun dan membina persahabatan/hubungan baik dengan lingkungan sekitar.

3. Pengembangan Program Persiapan Pensiun

Dari pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan program persiapan pensiun yang optimal maka diperlukan pengembangan program. Adapun hasil wawancara memperlihatkan bahwa prosedur sudah ada dan menjadi dasar pelaksanaan program. Namun demikian hasil wawancara memperlihatkan bahwa perlunya penyusunan bahan pelatihan dan pembuatan metode atau desain yang baru dan berbeda serta menarik untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Dari pengembangan program persiapan pensiun yang telah diteliti ini maka diketahui program persiapan pensiun yang ideal dan bermanfaat guna mendukung peningkatan kapasitas diri Pegawai

Negeri Sipil di lingkungan Staf Sumber Daya Manusia Polri dalam memasuki masa pensiun.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penyajian data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran terkait dengan pengembangan program persiapan pensiun di lingkungan SSDM Polri dari penelitian ini adalah:

1. Program Persiapan Pensiun di lingkungan SSDM Polri

a. Melakukan Pemetaan Potensi Calon Peserta

Untuk mendapatkan program yang tepat sasaran maka sebelum pelaksanaan kegiatan panitia harus melakukan identifikasi kebutuhan (minat dan kemampuan) calon peserta kegiatan dengan melakukan survei singkat. Pelaksanaan survei dapat dilaksanakan oleh panitia sendiri atau dapat bekerjasama dengan Biro Psikologi SSDM Polri yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pemetaan potensi pegawai.

b. Melaksanakan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan dengan berbagai metode

Agar mendapatkan hasil evaluasi kegiatan yang lebih mendalam pelaksanaan evaluasi tidak hanya dilakukan dengan menyebarkan formulir evaluasi kepada peserta. Selain dilakukan dengan formulir perlu dilakukan juga wawancara kepada para peserta untuk mendapatkan informasi yang lebih banyak. Untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal terkait evaluasi, pelaksanaan evaluasi dapat bekerjasama dengan Bagian Anev Rojianstra SSDM Polri yang memiliki tugas pokok melaksanakan analisa dan evaluasi suatu program kegiatan, sehingga dapat melakukan wawancara terkait dengan pelaksanaan program persiapan pensiun dengan lebih mendalam kepada para peserta.

2. Model Pengembangan Program Persiapan Pensiun di satuan kerja SSDM Polri

a. Penambahan waktu pelaksanaan kegiatan

Guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal diperlukan penambahan waktu pelaksanaan kegiatan menjadi 40 jam pelajaran. Pelaksanaan kegiatan dapat dibagi menjadi beberapa kali kegiatan dilanjutkan/diakhiri dengan praktek atau kunjungan ketempat usaha/UMKM. Pelaksanaan kegiatan dapat bekerjasama dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri atau lembaga profesional yang sudah berpengalaman dalam melaksanakan program persiapan pensiun sehingga dapat menentukan durasi waktu yang ideal dan menghasilkan waktu yang optimal.

b. Usulan metode dan model pengembangan program persiapan pensiun di lingkungan SSDM Polri.

1) Metode kegiatan meliputi Penyampaian Materi, Diskusi Kelompok, *Role Play*, *Games* dan Simulasi, Konsultasi, Kunjungan ke tempat-tempat usaha.

2) Model pengembangan persiapan pensiun terdiri:

a. Penyusunan bahan/materi pelatihan yang meliputi Aspek perencanaan pensiun terdiri dari Keuangan, Jaminan Sosial, Pengobatan, Perencanaan Pensiun, Asuransi, Layanan Kesehatan serta Aspek Konseling yang terdiri dari aspek psikologi dan aspek sosial.

b. Penyusunan metode pelatihan yang meliputi Penyampaian Materi, Diskusi Kelompok, *Role Play*, *Games* dan Simulasi, Konsultasi, Kunjungan ke tempat-tempat usaha.

c. Pelaksanaan yang meliputi kegiatan dilakukan di luar kantor, MoU dengan BTPN, peserta dari

lingkungan SSDM Polri dengan menambah peserta dari satuan kerja lain di lingkungan Mabes Polri, dengan narasumber dari berbagai bidang sesuai dengan tema. Aspek Keuangan dari ahli keuangan, Aspek Konseling dari Biro Psikologi SSDM Polri, Aspek Kesehatan dari Pusdokkes Polri atau Ahli Kesehatan, memanggil para pensiunan yang sudah sukses untuk membagikan ilmunya kepada calon purnawirawan.

- d. Evaluasi Program Kegiatan yang dilaksanakan bekerja sama dengan Baganev Rojianstra SSDM Polri dan juga melakukan penilaian kebutuhan para calon purnawirawan dan penilaian efektifitas.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo
- Andrade, L., & Torres, C. (2020). *Retirement and meaning attribution: A study with active workers in Brazil*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36. <https://doi.org/10.1590/0102.3772E3652>
- Anthonia, A. & O. O. (2017). *Human resource management: theory and practice*. In *Human resource management: theory and practice* (Issue August). <https://doi.org/10.12737/1711-1>
- Apsari, F. Y. (2012). *Pengembangan Model Persiapan Pensiun Bagi Karyawan Non-.* 48–56.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice; A guide to people Management*. In *Human Resource Development Review* (Vol. 5, Issue 1).
- Atila, A. (2021). *Pengertian Dana Pensiun dan Manfaatnya*. <https://www.jojonomic.com/blog/dana-pensiun/>
- Avery, C. M., & Jablin, F. M. (1988). *Retirement preparation programs and organizational communication*. *Communication Education*, 37(1), 68–80. <https://doi.org/10.1080/03634528809378704>
- Bahdah, A. A., Umar, F., & Nurqamar, Insany Fitri Sanusi, A. (2019). *Kebutuhan Program Persiapan Pensiun Bagi Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Proceeding Seminar Nasional Dan Call for Papers 2019, September*, 167–178.
- BKPP, K. (2020). *Pensiun | Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi*. <https://bkpp.kuansing.go.id/id/page/pensiun.html>
- Brink, E. (2019). *5 stages of the HR cycle | HRD New Zealand*. *Human Resource Management*. <https://www.hcamag.com/nz/specialisation/employee-engagement/5-stages-of-the-hr-cycle/172840>
- Brown, K. (2004). *Human resource management in the public sector*. *Public Management Review*, 6(3), 303–309. <https://doi.org/10.1080/1471903042000256501>
- Daly, J. (2012). *Human Resource Management in the Public Sector, Policies and Practices* (First Edit). Routledge.
- Fahim, M. G. A. (2018). *Strategic human resource management and public employee retention*. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 20–39. <https://doi.org/10.1108/reps-07-2018-002>

- Fatichadiasty, F. (2021). *Reformasi Sistem Pensiun Pasca Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Guna Mewujudkan Kesejahteraan Bagi Pegawai Negeri Sipil*. *SASI*, 26, 162–175.
- Garrouste, C., & Perdrix, E. (2021). *Is there a consensus on the health consequences of retirement? A literature review*. *Journal of Economic Surveys*, July 2020, 1–39. <https://doi.org/10.1111/joes.12466>
- Ghafoori, E., Mata, F., Borg, K., Smith, L., & Ralston, D. (2021). *Retirement Confidence: Development of an Index*. *Inquiry (United States)*, 58, 1–15. <https://doi.org/10.1177/00469580211035732>
- Han, J., Ko, D., & Choe, H. (2019). *Classifying retirement preparation planners and doers: A multi-country study*. *Sustainability (Switzerland)*, 11(10), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11102815>
- Hansson, I., Buratti, S., Johansson, B., & Berg, A. I. (2019). *Beyond health and economy: resource interactions in retirement adjustment*. *Aging and Mental Health*, 23(11), 1546–1554. <https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1506745>
- Hassan, K. H., Rahim, R. A., Ahmad, F., Tengku Zainuddin, T. N. A., Merican, R. R., & Bahari, S. K. (2016). *Retirement Planning Behaviour of Working Individuals and Legal Proposition for New Pension System in Malaysia*. *Journal of Politics and Law*, 9(4), 43. <https://doi.org/10.5539/jpl.v9n4p43>
- Henning, G., Bjälkebring, P., Stenling, A., Thorvaldsson, V., Johansson, B., & Lindwall, M. (2019). *Changes in within- and between-person associations between basic psychological need satisfaction and well-being after retirement*. *Journal of Research in Personality*, 79, 151–160. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.03.008>
- Iskandarsyah, A., & Setyowibowo. (2020). *Sikap terhadap Pensiun, Perencanaan Pensiun, dan Kualitas Hidup pada Karyawan dalam Masa Persiapan Pensiun*. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(1), 23. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v4i1.25106>
- Kuusi, T., Martikainen, P., & Valkonen, T. (2020). *The influence of old-age retirement on health: Causal evidence from the Finnish register data*. *Journal of the Economics of Ageing*, 17, 100257. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2020.100257>
- Leandro-França, C., Van Solinge, H., Henkens, K., & Murta, S. G. (2016). *Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil*. *Educational Gerontology*, 42(6), 388–400. <https://doi.org/10.1080/03601277.2016.1139969>
- Mathis, Robert L & Jackson, J. J. (2010). *Human Resource Management*. In R. Ellington (Ed.), *The Business Planning Tool Kit* (13th Editi). Joseph Sabatino. <https://doi.org/10.1201/9780367813932-14>

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analisis: A Methodes Sourcebook*. SAGE Publications.
- Mooney, A., Tsotsoros, C. E., Earl, J. K., Hershey, D. A., & Mooney, C. H. (2021). *Enhancing Planning Behavior during Retirement: Effects of a Time Perspective Based Training Intervention*. *Social Sciences*, 10(8), 306. <https://doi.org/10.3390/socsci10080306>
- Moleong, L.J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosda Karya
- Nyameh, J., & James, A. N. (2013). *Human Resource Management , Civil Service and Achieving Management Objectives*. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(4), 68–73.
- Oshio, T., & Kan, M. (2017). *The dynamic impact of retirement on health: Evidence from a nationwide ten-year panel survey in Japan*. *Preventive Medicine*, 100, 287–293. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2017.04.007>
- Pazzim, T. A., & Marin, A. H. (2017). *Retirement preparation program: evaluation of results: Psychology: Research and Review*. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 30(1). <https://doi.org/10.1186/s41155-017-0079-3>
- Rodiyah, I. A. I. F. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (M. S. Dr. Didik Hariyanto, M.Si, Dr. Totok Wahyu Abadi (ed.); Cetakan Pe). UMSIDA Press.
- Romynenza. (2014). *Jurnal Administrasi Negara*. *Jurnal Administrasi Negara*, 20(1)(April), 22–31. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/42636-ID-inovasi-dan-kreativitas-manusia-dalam-manajemen>.
- Santrock, J. W. (2018). *A Topical Life Span Development* (Ninth Edit). McGraw-Hill Education.
- Satori. D. (2010) *Metodologi Penelitian kualitatif*, Bandung: ALFABETA.
- Silaen,S., & Widiono. (2013), *Metodelogi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Jakarta.
- Sofiani, N., Sunarto, M. J. D., & Amelia, T. (2012). *Rancang Bangun Sistem Penelusuran Minat Dengan Tes Rothwell Miller Interest Blank (RMIB)* Berbasis web. *Jsika*, 1(2), 1–9. <https://jurnal.dinamika.ac.id/index.php/jsika/article/view/106>
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya

- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik* (First). Institut Pemerintahan Dalam Negri (IPDN) Press.
- Syamsir. (2009). *Kajian tentang Kesiapan PNS Sumatera Barat dalam Menghadapi Masa Pensiun*. *Demokrasi*, VII(1), 187–212.
- Tersiana, Andra. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Topa, G., & Alcover, C. M. (2015). *Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: A multi-sample study*. *Career Development International*, 20(4), 384–408. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0129>
- Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Nwankwo, B. E., Ugwueze, S., Ogba, F. N., Nnadozie, E. E., Elom, C. O., Eze, A., & Ezech, M. A. (2021). *Proactive Personality and Social Support With Pre-retirement Anxiety: Mediating Role of Subjective Career Success*. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.569065>
- Wilkinson. (2019). *Southeastern Ontario HR Consulting Services - Wilkinson*. <https://www.wilkinson.net/services/human-resource-solutions/>
- Wulandari, P. D., & Lestari, M. D. (2018). *Pengaruh Penerimaan Diri Pada Kondisi Pensiun dan Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Badung*. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 87–99.
- Yahiaoui, Naima, Anser Ahlem, L. S. (2015). *Human Resource Management and Public Organizations*. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 1–12.
- Zainuri, M. (2015). *Manajemen SDM di Pemerintahan* (Cetakan 1). LP3M UMY Yogyakarta.
- www.gaji.com. (2021). *Batas Usia Pensiun Menurut Undang-Undang di Indonesia*. <https://gajimu.com/tips-karir/kiat-pekerja/uu-tenaga-kerja-tidak-menentukan-batas-usia-pensiun>
- www.jpnn.com. (2012). *MenPAN-RB: Pemerintah Ikut Menanggung Dana Pensiun PPPK*. <https://www.jpnn.com/news/menpan-rb-pemerintah-ikut-menanggung-dana-pensiun-pppk?page=2>
- www.detikfinance.com, W. deti. (2021). *Sistem Pensiun PNS Bakal Diubah, Jadi Untung atau Buntung?* <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5321584/sistem-pensiun-pns-bakal-diubah-jadi-untung-atau-buntung>