

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Evaluasi Program Persiapan Pensiun di Setjen DPD RI

Dari pembahasan sebelumnya disimpulkan bahwa terdapat perbedaan respon peserta diklat yang diberikan melalui formulir evaluasi pasca kegiatan dengan respon yang diberikan saat dilakukan wawancara. Adapun hasil evaluasi program persiapan pensiun jika berdasarkan formulir hasil evaluasi kegiatan maka program persiapan sudah berjalan dengan baik dan memenuhi dua level evaluasi dari Kirkpatrick yaitu *reaction* dan *learning*. Sedangkan pada level *behavior* tidak dapat terlihat dengan pendekatan formulir.

Adapun hasil evaluasi program persiapan pensiun dengan metode wawancara memperlihatkan adanya masalah pada level satu sampai dengan tiga karena adanya peserta yang merasa kurang puas dengan program dan merasa tidak ada peningkatan pengetahuan dan pencerahan dari program persiapan pensiun. Begitu pula terlihat belum adanya peserta yang berubah *behavior*-nya dengan mengaplikasikan apa yang di dapat dari program persiapan pensiun khususnya di bidang kewirausahaan. Penyebab dari hal-hal tersebut adalah tidak sesuai program persiapan pensiun dengan minat dan kemampuan dari peserta. Hal ini yang menyebabkan program persiapan pensiun belum optimal.

Melihat hal tersebut diatas, hal kritis yang harus diperhatikan agar program dapat berjalan dengan optimal adalah bagaimana menyesuaikan program dengan minat dan kemampuan dari peserta diklat.

2. Desain Program Persiapan Pensiun di Setjen DPD RI *Existing*

Dari pembahasan diatas disimpulkan bahwa program persiapan pensiun yang dijalankan di Setjen DPD RI dari segi durasi waktu

masih sangat kurang dimana total pelaksanaan diklat kurang lebih 15 jam. Kemudian dari desain pelaksanaan program persiapan pensiun di Setjen DPD RI belum merujuk pada apa yang dikemukakan oleh Kasschau bahwa persiapan pensiun mencakup dimensi konseling dan dimensi perencanaan. Saat ini program persiapan pensiun di Setjen DPD RI menitikberatkan pada program kewirausahaan dalam rangka perencanaan keuangan di masa pensiun namun kurang memaksimalkan dan memperhatikan aspek lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penyajian data, pembahasan, dan kesimpulan, saran terkait pengembangan program persiapan pensiun di Sekretariat Jenderal DPD RI dari penelitian ini adalah:

1. Evaluasi Program Persiapan Pensiun di Setjen DPD RI

a. Mengidentifikasi minat dan kemampuan peserta program

Agar pelaksanaan program tepat sasaran maka sebelum pelaksanaan program harus dilakukan identifikasi minat dan kemampuan dari peserta diklat. Identifikasi minat dan kemampuan ini dapat dilakukan oleh pihak ketiga (psikolog/lembaga pelatihan profesional) yang memiliki kemampuan untuk melakukan *mapping* potensi.

b. Melakukan evaluasi pelaksanaan program dengan lebih dari satu metode

Untuk dapat memperoleh hasil evaluasi kegiatan yang lebih mendalam tidak cukup hanya menggunakan formulir evaluasi. Perlu metode lain untuk dapat menggali informasi lebih dalam dan banyak. Salah satunya dengan metode wawancara. Untuk evaluasi menggunakan formulir dapat dilakukan oleh pihak ketiga (lembaga penyelenggara diklat profesional), namun untuk evaluasi dengan metode wawancara dapat dilakukan oleh Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai unit penanggung jawab program agar dapat melakukan pembicaraan lebih dalam dengan peserta diklat.

2. Desain Program Persiapan Pensiun di Setjen DPD RI

a. Penyesuaian waktu dan durasi pelaksanaan program

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal perlu ada penambahan durasi waktu pelaksanaan menjadi 36 sampai dengan 40 jam pelajaran. Pelaksanaannya dapat dibagi menjadi beberapa kali pelaksanaan (tiap pelaksanaan durasi 1 – 4 jam), dengan jarak antar pelaksanaan kegiatan satu minggu, dua minggu, atau satu bulan tergantung dari kebutuhan. Terkait hal tersebut Bagian Sumber Daya Manusia dapat bekerjasama dengan lembaga profesional untuk menentukan durasi yang ideal untuk optimalisasi program

b. Usulan desain Program Persiapan Pensiun di Sekretariat Jenderal DPD RI

Berikut usulan desain program persiapan pensiun yang dapat dilakukan di Setjen DPD RI ditujukan untuk seluruh pegawai yang akan memasuki batas usia pensiun dengan total jam pelajaran antara 33 – 36 jam pelajaran. Pelaksanaannya dapat menggunakan pihak ketiga/lembaga profesional dengan poin-poin pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

- 1) Tema : Presentasi Program Persiapan Pensiun
Metode : Ceramah, Diskusi Kelompok, dan Survei
Konten Program : Penyajian Program Persiapan Pensiun (tujuan, maksud, dan konten program) dan survey ekspektasi
Jam Pelajaran : 2 Jam
Pelaksanaan : 3 tahun sebelum batas usia pensiun
- 2) Tema : Dunia Kerja dan Arti Pensiun
Metode : Ceramah dan Diskusi Kelompok
Konten Program : Konstruksi sosiohistoris dari kerja, kerja dan pembentukan identitas sosial, arti dan makna pekerjaan, makna yang terkait

dengan masa pensiun, serta kesenggangan dan waktu luang

Jam Pelajaran : 2 Jam

Pelaksanaan : 1-2 minggu setelah program pertama

3) Tema : Perencanaan Pribadi

Metode : Konseling Individu

Konten Program : Perencanaan pribadi dan profesional, perencanaan keuangan, pasca karir, pendapatan tambahan, penilaian kebutuhan, minat, kecenderungan, serta bakat peserta program, serta terakhir pendampingan

Jam Pelajaran : 2 Jam / pertemuan

Pelaksanaan : 1-2 minggu setelah program pertama dan dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan masing-masing semenjak 4 tahun sebelum pensiun sampai dengan pensiun

4) Tema : Perencanaan keuangan di masa pensiun

Metode : Pelatihan

Konten Program : Pendapatan, Pengeluaran, Pendanaan, Investasi, dan hutang; Biaya tetap, opsional, dan tambahan; serta Perencanaan anggaran keluarga dan saran model

Jam Pelajaran : 4 Jam

Pelaksanaan : 1-2 minggu setelah program perencanaan pribadi

5) Tema : Pendapatan tambahan di masa pensiun

Metode : Diskusi Kelompok

Konten Program : Investasi dan Wirausaha

Jam Pelajaran : 4 Jam

- Pelaksanaan : 1-2 minggu setelah program perencanaan keuangan di masa pensiun
- 6) Tema : Praktek untuk mendapatkan pendapatan tambahan
- Metode : Studi banding dan pelatihan
- Konten Program : Praktek di damping praktisi / ahli sesuai peminatan masing-masing
- Jam Pelajaran : Sesuai kebutuhan
- Pelaksanaan : Dilakukan secara berkala setelah program pendapatan tambahan di masa pensiun
- 7) Tema : Aspek jaminan sosial
- Metode : Ceramah
- Konten Program : Konsep jaminan sosial, prosedur untuk mengajukan pensiun, aplikasi dan pemrosesan administrasi pensiun, jaminan hari tua (Taspen), dan Jaminan Kesehatan
- Jam Pelajaran : 4 jam
- Pelaksanaan : 1 tahun sebelum batas usia pensiun
- 8) Tema : Aspek psikologis dan keluarga
- Metode : Ceramah dan diskusi
- Konten Program : Membangun identitas pribadi dan profesional, harapan dan perasaan tentang pensiun, pentingnya hubungan interpersonal dan pembangunan jaringan, peran keluarga di masa pensiun, serta perceraian, depresi, kecemasan, bunuh diri, dan penggunaan serta penyalahgunaan alcohol dan obat-obatan
- Jam Pelajaran : 4 jam
- Pelaksanaan : 1-2 minggu setelah program aspek jaminan sosial

- 9) Tema : Latihan aktivitas fisik
Metode : Diskusi, praktek, dan pemberian modul
Konten Program : Pensiun sebagai momen dimulainya kembali aktivitas fisik, pengondisian fisik, serta memilih aktivitas fisik yang paling disukai
Jam Pelajaran : 4 jam
Pelaksanaan : 1-2 minggu setelah program aspek psikologis dan keluarga
- 10) Tema : Pendidikan tentang diet
Metode : Diskusi kelompok dan pemberian modul
Konten Program : Pensiun dan penuaan, kebiasaan makan sepanjang hidup, konsekuensi pola makan yang buruk terhadap kesehatan, pendidikan tentang diet, kelompok nutrisi dan makanan, serta perencanaan dan organisasi menu harian
Jam Pelajaran : 4 jam
Pelaksanaan : 1-2 minggu setelah program latihan fisik
- 11) Tema : Perawatan kesehatan di masa pensiun
Metode : Ceramah
Konten Program : Definisi kesehatan, pencegahan primer sekunder dan tersier, faktor risiko dan perlindungan, penyakit umum pada populasi lansia, dan pemeriksaan berkala
Jam Pelajaran : 2 jam
Pelaksanaan : 1-2 minggu setelah program pendidikan tentang diet
- 12) Tema : Pisah sambut
Metode : Seremonial
Konten Program : Seremonial pemberian tanda mata oleh Sekretariat Jenderal serta penerimaan oleh organisasi purna bakti

Jam Pelajaran : 1 jam

Pelaksanaan : Saat memasuki usia pensiun



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- 2020 Global Retirement Index: An in-depth assessment of welfare in retirement *around the world*. 2020. Natixis Portfolio Research and Consulting Group.
- Apsari, Florentina Yuni. 2012. "Pengembangan Model Persiapan Pensiun Bagi Karyawan Non-Kependidikan di Universitas X". *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 1, (1), 48-56.
- Ash, Philip. 1966. "Pre-retirement Counseling". *The Gerontologist*, 6, (2), 97-99.
- Avery, Christopher M., & Jablin, Fredric M. 1988. "Retirement Preparation Programs and Organizational Communication". *Communication Education*, 37, (1), 68-80.
- Chansarn, Supachet. 2013. "Economic Preparation for Retirement of Population Aged 50 – 59 Years Old in Thailand". *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 91, (70), 640-647.
- Clark, Robert L., et.al. 2009. *Employer Provided Retirement Planning Program*, Annual Conference of the Pension Research Council University of Pennsylvania, Philadelphia.
- Clark, Robert L., et.al. 2017. *Planning For Retirement? The Importance of Time Preferences*, National Bureau of Economic Research Working Paper Series, Cambridge.
- Denton, Frank T. & Spencer, Byron G. 2009. "What Is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures". *Canadian Journal on Aging*, (28), 1, 63-76.
- Dorn, David & Sousa-Poza, Alfonso. 2005. "The Determinants of Early Retirement in Switzerland". *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, 141, (2), 247-283.
- Endraswara, Suwardi. 2012. *Metodologi Penelitian Kebudayaan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Estrada, Mario Arturo Ruiz & Koutronas, Evangelos. 2020. "An introduction to pensionomics". *Journal of Economics, Finance, and Administrative Science*, 25, (49), 89-100.
- Han, Jihyung, et.al. 2019. "Classifying Retirement Preparation Planners and Doers: A Multi-Country Study". *Sustainability*, 11, (10), 1-17.
- Hennessey, Sean M. 2004. "A Practical Approach to Retirement Planning". *FMI Journal*, 3, (15), 26-36.
- Hunter, Woodrow W. 1980. *Preretirement Education Leaders Manual*. Ann Arbor: Institute of Gerontology, The University of Michigan.
- Irawan, Prasetya, et.al. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Kelly, Erin L., et. al. 2008. "Making Sense of a Mess: Phased Retirement Policies and Practices in the United States". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23, (1/2), 147-164.
- Kim, Jinhee, et. al. 2005. "Factor Related to Retirement Confidence: Retirement Preparation and Workplace Financial Education". *Financial Counseling and Planning*, 16, (2), 77-89.
- Kirkpatrick, D.L. 1998. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Leandro-França, Cristineide, et. al. 2016. "Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil". *Educational Gerontology*, 42, (6), 388-400.
- Leandro-França, Cristineide, et. al. 2016. "Evaluation of retirement planning programs: A qualitative analysis of methodologies and efficacy". *Educational Gerontology*, 42, (7), 497-512.
- Lumsden, D. Barry. 1978. "Educational Implication of Research on Retirement". *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 3, (4), 375-386.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mayors Office for Senior Citizens and Handicapped (MOSCH). 1980. *Why Organize a Retirement Program?*. Chicago: Mayors Office for Senior Citizens and Handicapped.

Mehta, Kalyani. 1999. "Singaporeans' Perceptions and Preparations For Retirement: A Crosscultural Inquiry". *Ageing International*, 25, (3), 31-46.

Natixis Portfolio Research and Consulting Group. 2020. Online. (<https://www.im.natixis.com/us/research/2020-global-retirement-index>). Diakses 12 Mei 2021.

Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs. 2019. The Norwegian Social Insurance Scheme .

Oxford Dictionary of the English Language. Online. (<https://languages.oup.com/dictionaries/#:~:text=The%20Oxford%20English%20Dictionary%20provides,across%20the%20English%2Dspeaking%20world.>) Diakses 15 Mei 2021.

Pazzim, Tanise Amália, & Marin, Angela Helena. 2017. "Retirement preparation program: evaluation of results". *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30, (24), 1-11.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tata Cara Masa Persiapan Pensiun

Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia

Peraturan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tata Tertib

Rahardjo, Mudjia. 2017. *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Rakhmawanto, Ajib. 2014. "Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil: Analisis Perspektif Perbaikan Sistem Pensiun PNS dari Pay As You Go ke Fully Funded". *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 8, (2), 1-13.

Rencana Strategis Sekretariat Jenderal DPD RI 2020-2024

Riedel, Monika, et.al. 2015. "Determinants for the transition from work into retirement in Europe". *IZA Journal of European Labor Studies*, 4, (4), 1-19.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama

Shevitz, Sara Krause. 1983. *An Evaluation of Retirement Preparation: The Needs Program Considerations, Modes and Models, and Program Effectiveness*. Tesis tidak diterbitkan. Chicago: Loyola University Chicago.

Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Suardiman, Siti Partini. 2011. *Psikologi Usia Lanjut*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sungyeon. Kim. 2018. "Spotlight on Retirement: South Korea." LIMRA Secure Retirement Institute and Society of Actuaries.

Sutrisno, Edy. 2013. "Kematangan Emosional, Percaya Diri, dan Kecemasan Pegawai Menghadapi Masa Pensiun." *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2, (1), 1-11.

Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Ulia, Ares. 2020. *Bahagia di Usia Pensiun*. Sleman: Penerbit Brilliant

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun-Janda/Duda Pegawai

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Dewan Perwakilan Daerah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Dewan Perwakilan Daerah

Wilson, Kwesi Nkum & Aggrey, Elen Aba Munkua. 2012. "Retirement Planning and Counseling: Issues and Challenges for Teachers in Public School in the Sekondi Circuit." *US China Education Review*, 8, 755-767.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi, dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : Widad Maulana
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 9 Juni 1990
3. Alamat Rumah : Komp. Timah, Kelurahan Tugu,
Kecamatan Cimanggis, Kota Depok
4. Nomor Telepon : 082114190090
5. Email : widad.maulana@gmail.com
6. Status Perkawinan : Menikah
7. Instansi : Sekretariat Jenderal DPD RI
8. Alamat Instansi : Jalan Jenderal Gatot Subroto No.6
Jakarta
9. Nomor Telepon Instansi : (021) 57897360
10. Jabatan : Analis Tata Usaha, Subbagian Tata
Usaha, Bagian Sekretariat Persidangan
Paripurna/Panmus/Pansus, Biro
Persidangan II, Kedeputan Bidang
Persidangan, Sekretariat Jenderal DPD
RI
11. Pangkat/Golongan : Penata Muda Tingkat I / IIIb
12. Riwayat Pendidikan :
 - SDIT Nurul Fikri Depok, Tahun 1996-2002
 - SMP Negeri 3 Depok, Tahun 2002-2005
 - SMA Al Hikmah Surabaya, Tahun 2005-2008
 - S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran, Tahun 2008-2012
 - S2 Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Tahun 2018-2021
13. Riwayat Pekerjaan :
 - Management Development Program

Operasi Meter Bluebird Group, Tahun 2013-2014

- Assistant Manager Operasi Meter Pool Ciputat Bluebird Group, Tahun 2014-2015
- Analis Materi Sidang, Subbagian Rapat dan Operasional, Bagian Sekretariat Komite III, Biro Persidangan I, Sekretariat Jenderal DPD RI, Tahun 2015-2018
- Analis Materi Persidangan, Subbagian Rapat dan Operasional, Bagian Sekretariat Persidangan Paripurna/Panmus/Pansus, Biro Persidangan II, Sekretariat Jenderal DPD RI, Tahun 2018
- Analis Pengelolaan dan Pengarsipan Persidangan, Subbagian Tata Usaha, Bagian Sekretariat Persidangan Paripurna/Panmus/Pansus, Biro Persidangan II, Sekretariat Jenderal DPD RI, Tahun 2018-2019
- Analis Tata Usaha, Subbagian Tata Usaha, Bagian Sekretariat Persidangan Paripurna/Panmus/Pansus, Biro Persidangan II, Sekretariat Jenderal DPD RI, Tahun 2019-sekarang

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN Pensiun BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA

Tempat wawancara :

Hari & Tanggal wawancara :

Waktu wawancara :

PROFIL NARASUMBER

1. Nama :

2. Jabatan :

3. NIP :

4. Unit Kerja :

5. Umur :

6. Jenis Kelamin :

7. Pendidikan :

A. Pelaksanaan Program Persiapan Pensiun

1. Bagaimanakah pelaksanaan program persiapan pensiun di Setjen DPD RI?
2. Bagaimana mekanisme penentuan program / kegiatan yang akan dilakukan?
3. Apakah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program persiapan pensiun di Setjen DPD RI?

4. Apa langkah yang perlu diperbaiki agar pelaksanaan program persiapan pensiun bisa berjalan dengan lebih optimal?

B. Pengembangan Program Persiapan Pensiun

1. Aspek apa saja yang perlu dipersiapkan dalam menghadapi pensiun?
2. Dari aspek tersebut hal apa yang paling perlu ditambahkan pada pelaksanaan program persiapan pensiun di Setjen DPD RI?
3. Dimensi Perencanaan
 - a. Keuangan
 - 1) Perlukah program perencanaan keuangan?
 - 2) Program perencanaan keuangan seperti apa yang diharapkan?
 - 3) Apakah aspek-aspek tersebut sudah terfasilitasi dalam program persiapan pensiun yang telah ada?
 - 4) Apakah kegiatan cukup dengan ceramah atau seminar? Atau perlukah ada praktik dan pendampingan?
 - b. Jaminan Sosial, Pengobatan, Asuransi, dan jaringan layanan kesehatan
 - 1) Perlukah perencanaan jaminan sosial/pengobatan/asuransi saat pensiun?
 - 2) Program perencanaan jaminan sosial/pengobatan/asuransi seperti apa yang diharapkan?
 - 3) Apakah aspek-aspek tersebut sudah terfasilitasi dalam program persiapan pensiun yang telah ada?
 - 4) Apakah Anda mempersiapkan jaminan sosial/pengobatan/asuransi selain yang diberikan pemerintah? (ex asuransi kesehatan atau asuransi jiwa)

- 5) Perlukah ada program pembekalan pengelolaan kesehatan pasca pensiun termasuk pemeriksaan kesehatan?

c. Perencanaan Pensiun

- 1) Perlukah program perencanaan pensiun?
- 2) Program perencanaan pensiun seperti apa yang diharapkan?
- 3) Apakah harapan tersebut sudah terfasilitasi dalam program persiapan pensiun yang sudah ada?
- 4) Apakah program tabungan pensiun (taspen) sudah cukup?
- 5) Apakah perlu ada pelatihan kewirausahaan?
- 6) Apakah perlu ada pelatihan investasi sekuritas?

4. Dimensi Konseling

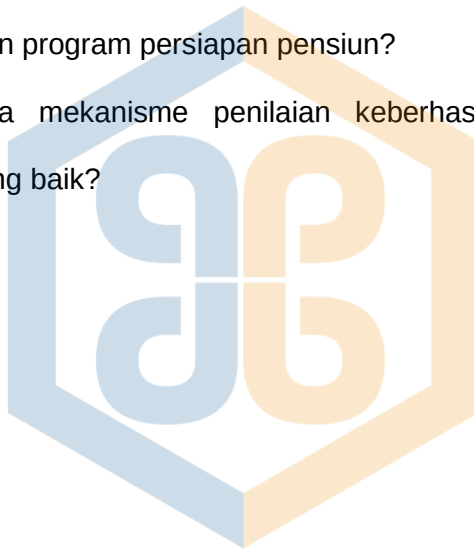
a. Psikologis

- 1) Perlukah program konseling atau pembekalan psikologis?
- 2) Program konseling psikologis seperti apa yang diharapkan?
- 3) Apakah harapan tersebut sudah terfasilitasi dalam program persiapan pensiun yang sudah ada?
- 4) Perlukah ada pendampingan spiritual dan atau keagamaan dalam menghadapi pensiun?

b. Sosial

- 1) Perlukah pendampingan konseling persiapan bersosialisasi pasca pensiun?
- 2) Pendampingan seperti apa yang diharapkan?
- 3) Apakah harapan tersebut sudah terfasilitasi dalam program persiapan pensiun yang sudah ada?

- 4) Apakah ada rencana untuk berpartisipasi pada kegiatan masyarakat atau komunitas? Seperti RW/RT dll?
5. Selain aspek perencanaan Keuangan, Jaminan Sosial, Pengobatan, Asuransi, jaringan layanan kesehatan, psikologis, dan sosial apakah ada aspek lain yang perlu dipersiapkan?
6. Apakah perlu dibuat prosedur dan atau pembentukan metode pelaksanaan program persiapan pensiun?
7. Seperti apa mekanisme penilaian keberhasilan program persiapan pensiun yang baik?



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LAMPIRAN 2

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Ruang Kerja RM
Hari , Tanggal wawancara : Senin, 12 April 2021
Waktu wawancara : 13.30 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. **Nama** : RM (disamarkan)
2. **Unit Kerja** : Sekretariat Jenderal DPD RI
3. **Umur** : 60 Tahun
4. **Jenis Kelamin** : Laki-laki
5. **Pendidikan** : S3 - Ilmu Pemerintahan

W : Saya saat ini sedang menyusun tesis saya Pak di STIA LAN.

RM : Bu Nurliah ya?

W : Betul pak

RM : Salam ya dari saya

W : Siap pak. Saya mengambil judul pengembangan program persiapan pensiun bagi PNS di setjen DPD. Nah ini berangkat dari beberapa kali Kabag Saya kebetulan kemarin itu sempat ikut program persiapan pensiun yang diadakan oleh SDM di Bandung dan saya merasa sepertinya bisa dikembangkan lagi pak program persiapan pensiun. Karena saya lihat itu terbatas semacam seremonial saja pak, Cuma tiga hari, rasanya menurut

saya pribadi kurang gitu ya pak. Belum Cukup untuk menjalankan masa pensiun itu. Sekarang saya minta itu pandangan dari bapak?

RM : Jadi gini yang pasti urgensi dan esensi dari program itu sesuatu yang memang sangat dibutuhkan secara kelembagaan ya. Bahwa lembaga punya komitmen yang baik dan kuat ya, setjen DPD punya komitmen yang kuat untuk melembagakan program itu sebagai sebuah kebutuhan dalam rangka persiapan bagi para pejabat maupun pegawai kita yang akan pensiun. Kenapa penting, karena di sana mengandung makna adanya perubahan atau bagian daripada persiapan *mindset* mental individu orang per orang. Dari sesuatu yang bersifat mereka punya kegiatan. Yang kemudian kegiatan terikat dengan disiplin waktu dan kantor dan seterusnya. Namun kemudian terjadi perubahan dalam pola hidup mereka ya, tentunya satu dan lain hal ini dibutuhkan kesiapan mental bagi mereka yang akan menjalani persiapan pensiun. Dengan pembekalan yang diberikan melalui kelembagaan, bagaimana merubah sebuah hambatan, tantangan, dan seterusnya menjadi sebuah peluang. Jadi optimisme itu harus terus ada. Jadi jangan sampai kemudian seseorang yang begitu dia mengalami pensiun dia terkejut atau dia sama sekali tidak siap. Itu banyak terjadi karena keterbatasan kapasitas, keterbatasan kemampuan, keterbatasan jejaring, dan seterusnya. Ya *in case* saya misalkan atau siapa pun kita. Tentunya persiapan itu harus dilakukan karena peningkatan kapasitas kompetensi dan seterusnya termasuk jejaring, kemudian melihat peluang usaha itu harus ada. Meskipun katakanlah tentu tergantung kebutuhan mereka. Ataukah mereka terbiasa dengan hidup atau pola hidup mereka kan ada yang berlaku pola hidup fatalisme. Fatalisme adalah nerimo. Dia nerimo. Jadi tinggal sekarang bagaimana orang per orang pribadi ya. Sebagai staff kita, apakah itu pejabat apakah itu non pejabat yang melihat apa itu merupakan sebuah kebutuhan. Itu penting, ada yang menganggap itu sebuah kebutuhan tapi ada juga ya sudahlah apalagi tadi dalam pandangan fatalism. Fatalisme itu adalah orang yang, ya minta maaf ya, kelebihan orang Jawa tuh kan nerimo. Ya kan dia tidak, ah udahlah, jadi dia fatalis. Yasudah dia tidak menganggap

sebagai sebuah kebutuhan. Tapi bagi orang yang menganggap itu sebuah kebutuhan pasti kita punya komitmen untuk memperbaiki untuk meningkatkan. Makanya kemarin kita buat kegiatan-kegiatan yang sifatnya memberikan pemahaman, kemantapan, pembekalan, peningkatan kapasitas, peningkatan kompetensi, membuka peluang usaha. Jadi membukakan wawasan mereka. Soal kalau di pandang apakah cukup tidak cukup, memang kan karena kita basisnya anggaran. Tiga hari itukan. Tapi kan tidak berarti tidak berguna. Bukan berarti tidak bermanfaat, tapi itu pemberian pemahaman lah. Membukakan wawasan mereka bahwa ini loh persiapan mental yang harus anda hadapi mana kala nanti akan menjalani masa-masa pensiun gitu kan dan banyak cerita-cerita dibalik itu. Tapi tentunya kita berharap dengan adanya tiga hari pembekalan. Dan walaupun mau ditingkatkan enggak ada masalah.

W : Idealnya berapa hari pak?

RM : Sebetulnya sih tidak ada idelnya. Sebetulnya ada TNA, *training need assesment*. Saya lama jadi konsultan ya, jadi ada kebutuhan *assesment* untuk sebuah pelatihan. Apa bentuk formatnya. Jadi tidak ada ukurannya apa dan bagaimana, bahwa apa yang diberikan oleh lembaga itu dapat diterima secara bermanfaat bagi para peserta. Nah, apasih yang paling mereka butuhkan. Kita orientasinya kesana. Jadi substansi apa yang paling mereka butuhkan, misalkan peningkatan kapasitas pemahaman tentang bagaimana teknik mengajukan proyek-proyek yang layak dibiayai secara perbankan. Misalkan dia punya program kegiatan. Nah program kegiatan yang layak dibiayai secara perbankan. Nah bagaimana bermain dengan bank. Nah itu bisa diberikan juga itu. Teknik menjual program dan kegiatan yang dapat dibiayai oleh perbankan. Mereka mesti diberikan pemahaman. Bagaimana membuat studi kelayakan misalkan. Ada juga program *feasibility study*. Jadi begitu dia mengajukan, bagaimana menghitung *internal rate of return*, *return on investment*, *return on earning*, *net present value*, *benefit cost ratio*, ada *payback period* berapa jangka waktu pengembalian dalam hal saya, misalkan kita membuka atau mengembangkan satu usaha ya kan. Bla bla bla bla bla. Berapa waktu

yang ditempuh, berapa uang yang kita perlukan untuk investasi dengan tingkat pengembalian kepada perbankan. Itu ada semua, itu namanya *payback period* berapa jangka waktu pengembalian. Nah pemahaman-pemahaman kepada mereka perlu diberikan. Teknik menyusun *feasibility study*. Bagaimana menghitung *break even point*. Ya kan misalkan ambil contoh dia mau buka kos-kosan kayak Pak Adam lah. Tapi kalau Pak Adam ini bukan, dia konglomerat. Dia udah enggak perlu lagi pinjam di Bank. Ya kan, nah kemudian bisa dihitung berapa. Ya misalkan tingkat pengembalian dari sejumlah ini dan dikembalikan ke bank berapa dengan tingkat suku bunga berapa. Setelah sekian waktu berapa tingkat keuntungan dan pengembalian *break even point* itu salah satu yang memang perlu diberikan kepada mereka. Jadi tergantung substansinya apa dan tergantung peminatan. Tapi pasti kalau mau bidang usaha sudah pasti mereka harus diberikan kesempatan untuk punya ini. Kalau saya lama di bank. Jadi saya tahu bagaimana bermain dengan bank. Saya tahu bagaimana teknik menjual program dan proyek yang layak secara perbankan. Saya pernah di IFC. *International Finance Corporation*, anak usahanya Bank Dunia. Jadi teknik bagaimana memperoleh pembiayaan dari sektor perbankan. Cuma orang tidak fanatik. Belum nanti bicara agunan. Kenapa Pak, Oh iya Bapak ibu punya apa-apa yang bisa diagunkan. Misalkan tanah atau sertifikat, agunkan ke bank kemudian dengan itu diperoleh sebagian pembiayaan, tapi kan biasanya dari harga jual objek tanah dibandingkan nilai paling hanya 75% yang dibiayai oleh Bank. Dibandingkan dengan nilai agunan ya kan. Nah kayak-kayak gitu harus diberikan dan kadang-kadang kita tuh gak punya pemahaman yang baik dan teman-teman kita atau staf-staf kita biasanya yowes koyo ngene wae. Gitu biasanya dan begini ada tipikal-tipikal orang yang *risk taker*. Berani mengambil risiko. Saya apresiasi dengan teman kita dua orang tuh suami istri yang mundur. Tejo. Dia berani mengambil sikap, dia nggak mau. Pokoknya saya ini mundur dari pegawai negeri, merasa dia punya usaha itu. Nah, itu tipikal orang yang *risk taker*, berani mengambil risiko. Tapi belum tentu juga kita semua punya kemauan dan keberanian untuk berani mengambil resiko. Hal-hal seperti itu kan. Pokoknya orang itu harus

dibekali dimodali dengan cara memahami dan bagaimana, *How to manage* bagaimana masa-masa pensiun ini dan itu. Dan tentu kita semua itu tidak punya peminatan yang sama, kapasitas yang sama, kompetensi yang sama, jejaring, dan mereka harus dibukakan wawasan. Tetapi memang, kemudian itu pemberian kredit. Kalau kita bermain dengan BPD, Bank Pembangunan Daerah, BPD itu lebih fanatik dengan pemberian kredit-kredit yang bukan produktif, tapi kredit konsumtif. Nah Bank Pembangunan Daerah di masing-masing pemda itu makanya sangat diminati dan diidolakan oleh pegawai negeri. Karena dengan taro SK saja laku. SK PPNP itu laku itu. Laku di daerah itu. SK honorer, SK ini pengangkatan sebagai anggota dewan, DPRD. DPRD itu laku, taro aja di Bank. Pak, ini saya gadaikan SK saya sekian. Dapet dia, Tapi sayangnya BPD itu tidak mengarahkan kepada sektor-sektor yang produktif tapi dia mengarahkan kepada sektor-sektor yang konsumtif gitu loh. Nah tentunya program dan kegiatan itu harus program dan kegiatan yang sangat produktif bukan program dan kegiatan yang konsumtif, itu harus ada di teman-teman kita. Jadi kalau *you* mau bikin konstruksi, ambil aja program dan kegiatan apakah yang pantas dan layak untuk ditawarkan kepada peserta program pensiun. Ya bagaimana bermain dengan perbankan itu penting. Ya kan nggak mungkin. Kecuali kalau Pak Adam warisannya banyak, dia udah nggak perlu lagi Bank. Kalau kayak kita kan perlu bank. Minimal bang Deki lah. Bank DKI maksudnya. Nah, di pegawai-pegawai Pemda DKI itu, sayangnya tidak banyak bank yang mau dan menaruh perhatian kepada kita ini PNS ASN gitu loh. Mereka lebih suka menawarkan kepada dunia usaha. Tapi bagi pegawai negeri dia gak mau, dia bilang ribet. Kita aja SBML kita Bank BJB itu pada dateng semua. Pada disekolahkan semua itu. Apa kita yang disekolahkan itu, SBML kita kan. SBML kitakan disekolahkan semua itu. Kayak-kayak gitu loh teman-teman kita jangan sangat konsumtif, dia harus produktif dan berfikir strategis. Tapi kalau kemudianuntutannya untuk memenuhi gaya hidup ya nggak boleh. Harus realistis.

W : Izin pak, kan tadi itu banyaknya dari segi perencanaan keuangan. Sementara kalau dari psikologis itu perlu juga nggak?

RM : Owh, psikologis itu sangat diperlukan. Karena berubah, jadi kan orang jadi dia mengalami apa yang disebut sebagai *culture shock*. Dia terkejut atau dia mengalami gejolak, guncangan. Terbiasa ini dan itu dan segala macam tapi kemudian, kalau mungkin banyak dari pejabat dikenal dengan *post power syndrome*. Karena selama ini biasa dilayani dan seterusnya. Punya kewenangan, punya kekuasaan, muda. Sekarang sudah tidak punya kewenangan, tidak punya kekuasaan. Kalau seperti Pak Adam sih jangan dipikir. Orang hebat itu. Dia *double garden*. Pak Adam boleh begini tapi bininya tetep jalan. Jadi psikologis sangat diperlukan. Tapi memang sebetulnya begini, ada orang-orang yang *tricky*. Jeli melihat peluang, kalau dia jeli melihat peluang, dia punya banyak kesempatan untuk melihat dan menciptakan sebuah kegiatan program atau lapangan kerja, banyak sekali ya. Makanya memang kalau yang tidak berisiko itu cuma bisnis kos-kosan, kontrakan, ya pak ya. Tapi kan memang itu ujung-ujungnya pensiun itu cuma bicara, kita tidak akan munafik tidak bisa membantah, bagaimana bisa beraktivitas tapi nggak bisa bermanfaat berkarya dan bermanfaat itu. Dan ujung-ujungnya penghasilan. Gak bisa, jadi kalau *you* mau lihat nanti di Abraham Maslow itu kan ada kebutuhan orang perorang dari aktualisasi diri sampai rasa aman dan nyaman. Rasa aman itu kan butuh didukung dengan dia merasa bahwa finansialnya tercukupi, terpenuhi, dia tidak terganggu tuh. Tapi begitu kemudian finansial dia tidak terpenuhi itu pasti. Jadi kalau saya tetap melihatnya dari bagaimana menciptakan peluang-peluang strategis di bidang sektor ekonomi. Jadi bukan hanya sekedar persiapan psikologis tapi kemudian hari-hari kemudian dia kurang. Ya kan kasihan. Tetep harus kesana.

W : Jadi persiapan psikologis penting tapi intinya tetap ekonomi untuk mempersiapkan kehidupan mereka dari segi keuangan

RM : Perencanaan keuangan. Gak bisa dipungkiri orang pensiun itu bicara akhirnya tetap keuangan. Kecuali memang okelah deposito segala macam orang udah berpikir panjang jauh depan untuk itu. Jadi menarik pak, Saya masih ingat Ki Agus Badarudin ketua PPATK. Jadi waktu kita lagi rame-ramenya waktu menyusun undang-undang ASN, tentang meritokrasi. *Merit*

system, undang-undang aparatur sipil negara sebelum terbit 5 2014. Sederhana kalimatnya, ini program yang harus didorong pemerintah. Pertanyaan sederhana, kenapa orang korupsi?

W : Kebutuhannya tidak terpenuhi

RM : Dia gak mau setelah dia pensiun keleleran. Coba bayangkan, *you* lihat sekarang gaji pokok kita berapa, pensiun 75%. Kedua jaminan pelayanan kesehatan, yang seharusnya kenapa kemarin kita mengejar Jasindo ya kan itu salah satu kan sama pemahamannya di tingkat Eselon 1. Sekian tahun kita berkarir. Saya 38 tahun, hampir 40 tahun. Tapi apasih yang paling kita butuhkan? Jaminan kesehatan. Nah, jaminan kesehatan itu yang harus di dorong. Setelah dia sakit, sekarang mohon maaf kita bicara jujur. Pak Adam lah, mantan Eselon 1, begitu sudah tidak Jasindo pakai BPJS nongkrong dulu pagi-pagi subuh jam 3 jam 4. Ngantri dulu fasilitas kesehatan tingkat pertama ke Puskesmas. Dari sana baru dapat rujukan. Ya Allah, begitukah perlakuan Negara? Terhadap orang yang sudah sekian waktu memberikan pengabdian kepada Negara? Enggak dong. Seharusnya kesana didorong. Bagaimana mengembangkan program jaminan kesehatan bagi, itu salah satu poin disertasi, bukan tesis lagi. Nah, dorong kesana. Program jaminan kesehatan, bagi mereka yang karena satu dan lain hal. Meskipun ada BPJS tapi yang sama-sama kita tahu. Ali Gufron itu kawan saya baik, Dirut BPJS sekarang ini. Bekas Wakil Menteri Kesehatan. Tapi, betulkah dia punya pemahaman yang baik terkait bagaimana memberikan penghormatan, penghargaan kepada mereka. Coba denger di grup teman-teman PWRI. Persatuan Weradatama. Isunya cuma bagaimana meningkatkan kesejahteraan di tengah kemudian mereka sudah tidak punya. Faktor usia sudah menurun, kesehatan mulai menurun, sekarang ketuanya Pak Haryono Suyono, Profesor doktor. Kemudian Joko Purnomo Sigit. Dulu orang hebat itu Joko Purnomo, Sekjen PU. Tapi kan sekarang coba, ributnya Cuma Muker pak, musyawarah kerja. Mau berangkat ikut, ini tapi kesulitan mereka dari sisi pembiayaan. Akomodasi dari mana, untuk musyawarah itu bagaimana. Jadi nanti *you* bikin perbandingan, ada yang disebut dengan nanti *you* cek

namanya *mortgage* yaitu di pemerintahannya si George Bush kalau gak salah. *Mortgage* itu bagaimana pemberian penghargaan dan jaminan kesejahteraan bagi siapapun warga Negara. Dikita belum sampai itu. Coba pensiun nih, berapa kau lihat? Gaji kau berapa?

W : 3,3 Pak.

RM : Pak Adam ini golongan IVE 35 tahun atau 40 tahun pengabdian. Berapa kalau beliau pensiun? Kali 75%, 5,9 dikali 75%, katakanlah cuma 5 juta. Listrik, telepon, air segala macem. Bayar listrik aja sudah habis. Itu soal keberpihakan, keberpihakan negara terhadap pegawai. Beda memang nanti dengan, ini mulai ke politis ya. Jadi paham negara-negara *welfare*. *Welfare state* itu memang ke sana, Finlandia dibaca nanti program jaminan pensiun nya. Norwegia sebagai perbandingan bagus. Karena memang Negara hadir. Mohon maaf, negara itu hadir. Seorang Ibu di Norwegia yang kemudian dia bekerja, sudah lah dia punya anak kemudian negara menjamin itu semua. Si anak itu dijamin pada tempat lembaga penitipan-penitipan anak dan segala macam itu biayanya dari Negara semua itu. Dikita? Disini baru kita cari tempat karena Dharma Wanita aja ini. Apa itu tempat ini apa namanya?

W : Menyusui

RM : Menyusui, itukan sebetulnya bagian daripada perhatian, kesejahteraan, pemberian kesempatan. Dikita? udah selesai sudahlah. Kebanyakan begitu. Besok *you* diangkat jadi Sekjen, bagaimana pelepasan bagi yang sudah pensiun dan segala macam. Itu pun bentuk penghormatan, penghargaan. Betul pak? Nah itu di kita kan. Jadi kebijakan politik terkait dengan bagaimana memaknai dan terkait pemberdayaan pasca pensiun itu harus menjadi satu lembaga. Coba nanti *you* cek di beberapa negara itu ada Kementerian yang mengurus itu. Ada itu di beberapa Negara. Dikita enggak ada.

W : Jadi nggak cukup program aja Pak? Tapi harus bentuk lembaga ya?

RM : Dibentuk sebuah kelembagaan Negara yang mengurus semua. Coba lihat sekarang semua Dapen. *You* tahu dapen?

W : Dana pensiun

RM : Dulu saya pernah direktur PDAM, eh sori saya pernah direktur badan usaha milik daerah, termasuk salah satu program kita saat itu. Ternyata kekuatannya dahsyat dana-dana pensiun itu. Dana-dana pensiun PDAM waduh, DAPENMA PAMSI namanya. Tapi kita nggak berani menyentuhnya Pak. Jaman segitu saya, saya nggak berani itu pak. Tapi itu di tentara itu kan. Jadi itu DAPENMA PAMSI dana pensiun perusahaan air minum saya gak berani sentuh. Jadi kolektivitas pendanaan dan pembiayaan sama kayak ASABRI lah. Coba *you* lihat deh ASABRI itu, 23 Triliun. Cikal bakal kenapa ASABRI begitu. Kita dulu ada namanya Yarnati. Yayasan Purna Bhakti. Purna Bhakti para DPRD seluruh Indonesia tuh yang purna bhakti kemudian ada sejumlah uang. Enggak berani kita nyentuh pak. Tapi enggak tau kemana sekarang. Trilliun pak. Nah, kayak gitu-gitu kalau *you* mau coba bikin komparasi antara praktek di sini praktek dsiana dan bagaimana. Ya kasihan mereka, jadi harus *survival*. Mereka masing-masing gimana caranya hidup sendiri lah. Masa bodo teuing. Nah kita Alhamdulillah karena punya keterbatasan, makanya kita bikin program kegiatan pembekalan bagaimana akan menghadapi pensiun. Itu salah satu bentuk kepedulian kita juga. Kalau memang kurang ya pasti kurang. Kalau mau ditingkatkan ya tergantung pembiayaan. Bisa bikin tesis itu semua

W : Siap

RM : Tinggal alihkan aja, udah jadi tulisan.

W : Terima kasih banyak pak atas ilmunya

RM : Pak Deputi sudah?

W : Tadi

RM : Sudah di wawancara tadi?

W : Sudah pak

RM : Alhamdulillah

W : Jadi sebenarnya masih sangat bisa untuk dikembangkan ya pak. Tapi masalahnya terkait sama dana

RM : Politik. Kebijakan politiknya. Kebijakan politik ini mau kemana dan mau bagaimana. Itu dulu. Baik sebelum dan sesudah atau sedang. Bagaimana pembinaannya? Nggak jelas. Kelembagaan yang namanya pensiunan. Purna Bhakti, namanya aja jadi di bagus-bagusin. Purna tugas. Orang kan kalau udah pensiun. Jeleknya orang kita gitu. Makanya tidak salah juga, mohon maaf ya jadi kalau kembali kepada pak Ki Agus Badarudin, mereka itu korupsi karena takut ketika sudah pensiun keleleran. Ditengah masyarakat kita ini kan hedonis ya. Derajat obtoletism, itu nanti *you* belajar ilmu ekonomi pembangunan juga. Nah, obsoletes itu adalah paham yang menghormati dan menghargai orang dari apa yang dia digunakan dengan tingkat kebaruannya. Obsolet itu yang sudah tidak baru. Derajat obsoletisme itu begini, wah dia pake mobil alphard baru itu akan meningkatkan gengsi dia. Dia pake jam baru, pokoknya semua serba baru. Makanya *you* lihat Jepang itu bermain dengan gaya hidup. Orang dijejali terus dengan tingkat kebaruan. Baru keluar model ini udah keluar model itu. Dan memang itu ekonomi. Nah, orang itu dihargai dan dihormati dengan penggunaan dan pemanfaatan seberapa. Makanya setiap baru kendaraan keluar sudah keluar lagi. Jadi tingkat kebaruannya, ah jadul lo. Kuno. Hebat dia, *The Enigma of Japanese Power*. *You* baca bukunya tuh. *The Enigma of Japanese Power*. Saya lama sekolah di Jepang ya. *You* baca itu bukunya ya, termasuk itu masalah pensiun. Jadi gini, dari mana mereka? Siapa mereka? Ini perbandingan. Jepang itu dikenal dengan dua. Disebut sebagai *amakudare*. *Amakudare* itu *they are coming from heaven*. Ini orang-orang yang hebat, siapa dia dahulu? Dia dikenai batas usia 55 tahun. Dia keluaran dari NEDA. National Economic Development Agency Jepang. Nah, hebatnya NEDA, BAPPENAS-nya Jepang Ministry of Trade, kemudian dalam negeri, 5 Kementerian utama di Jepang itu punya

program yang sangat bagus. Apa dia? Saya memang Eselon 1 misalnya di Jepang. Tapi misalnya usia saya 55 berarti kan saya harus segera pensiun, oh enggak. Oleh Jepang tidak di begitukan. Itu direkrut oleh siapa? Pabrik Toyota, Nissan, Marobeni, segala macam dia rekrut itu. Kenapa disebut *Amakudare*, *they are coming from heaven* itu orang-orang hebat yang melahirkan gagasan-gagasan hebat di sejumlah kementerian yang menjadi politik Negara. Itu hebatnya Jepang. Di kita kan tidak.

W : Bentuk perhatian luar biasa itu ya pak

RM : Iya, dikita apa? Kepentingan politik juga yang masuk. Di mereka tidak. Melainkan kepentingan ekonominya. Begitu mereka pensiun, misalkan Pak Adam langsung direktur itu ditempatkannya. Di divisi-divisi mana, maka jadi besarlah mereka. Karena kombinasi antara kekuatan ekonomi Jepang dengan industri Jepang dengan kebijakan negaranya itu sama dan sinkron. Kita misalkan BAPPENAS kita sekarang ini, orang-orang hebat. Begitu selesai ya sudah selesai saja. Betul pak? Mereka enggak. Makanya itu disebut sebagai *Amakudare*. Orang-orang hebat yang kemudian dimanfaatkan dan diberdayakan kembali. Itu baca bukunya. *The Enigma of Japanese Power*. Itu yang membuat ekonomi Jepang tumbuh. Dikita-kan tidak. *Frame* pensiunan itu kan waduh enggak nikmat dengernya gitu loh. Kayak udah seperti *powerless* udah enggak bisa. Padahal Pak Adam ini masih kuat hebat. Coba tadi dia punya pemikiran. Dikita kan kagak. Tapi kan ya minta maaf ya, ya pandangan pegawai negeri inikan memang kearah sana gitu loh. Tapi memang itu kembali ke politik kebijakan politik Negara mau bagaimana. Makanya perbandingan dengan Norwegia, Finlandia, Negara-negara Skandinavia. Nanti *you* bandingkan lagi dengan Jepang. Nanti bandingkan lagi dengan *mortgage* itu menarik. Nanti jadi tulisan Widad.

W : Terima kasih banyak pak atas waktunya. Banyak banget yang didapat. Saya catat dan saya rekam nanti saya coba tuliskan. Saya izin nanti kalau

RM : Angkat telepon aja

W : Siap pak, boleh saya minta

RM : Nanti kau rekam, kasian faktor jarak dan waktu enggak usah. Angkat telepon. Saya birokrat tapi saya tidak birokratis. Apalagi untuk kemajuan orang perorang pribadi secara keilmuan saya suka itu. Saya juga masih bimbingan S3. Mahasiswa-mahasiswa kan banyak saya juga. 081213703797. Tapi kabarin dulu pak mohon izin boleh saya kontak jam berapa. Kan siapa tahu masih ngajar saya macem-macem ada kegiatan.

W : Siap pak. Mungkin nanti saya butuh pengembangan dan lain-lain. Nanti saya izin menghubungi Bapak.

RM : Ya silahkan, tapi baca referensinya dulu. Bandingkan Jepang, skandinavia, dan amerika. Tapi ujung-ujungnya balik ke politik Negara

W : Willingness dari politisi ya pak

RM : Itu dia. Karena itu tergantung dengan bentuk Negara. Kalau di *Welfare State* sudah pasti. Dikita kan tidak.

W : Mungkin nanti terbentur dengan kendala keuangan juga nanti ya pak

RM : Oh iya. *Welfare State* itu kan paham yang mengedepankan masalah-masalah itu. Nantikan ada kaitannya dengan *open market policy* dan *close market policy*. Jadi Negara yang persemakmuran itu kan mereka sangat terbuka dan mereka *income* perkapita-nya sudah tinggi. Minta sama Pak Rama tuh bahan ajar saya ada itu. *Income* perkapita di beberapa Negara. Bisa dilihat itu. Itu akan sangat kelihatan. Negara-negara kesejahteraan, Negara-negara persemakmuran. Dikita kan tidak. Kita belum jelas. Ya *income* perkapita kita baru berapa? 4000 USD. Coba bandingkan Negara-negara Skandinavia. Berapa itu, ratusan ribu USD pendapatan perkapitanya. Nah itu kan semakin tinggi tingkat pendapatan semakin tinggi komitmen kesejahteraan bagi masyarakatnya karena itu tugas Negara. Kewajiban Negara mencerdaskan kehidupan bangsa. Dikita kan tidak. Jadi kebijakan politik Negara lah yang sangat menentukan kemana arah dan kebijakan untuk pemberdayaan mereka-mereka yang punya tugas karena

itu bentuk penghargaan, bentuk penghormatan sekian tahun mereka mengabdikan. Kan banyak cerita-cerita dikita bagaimana para atlet, artis waktu masa jayanya aja dia betul tapi setelah usia pensiun mereka sakit-sakitan kemudian sampai kesana. Coba itu kalau dibangun sebuah kelembagaan dimana dikelola secara profesional oleh Negara. Nah, itu politik kebijakan Negara. Idenya disana. Ditarik nanti teorinya kesana.

W : Siap, nanti saya coba

RM : Jadi bukan hanya pada tataran implementasi kebijakannya. Tapi bagaimana konsepsi kebijakannya. Konsepsi kebijakan itu yang penting. Kalau implementasi cuma dapatnya potret seperti ini. Tapi sebenarnya kalau kita mau tari kepada konsepsinya, Negara itu berperan besar. gitu loh

W : Betul, sepakat saya pak. Jadi panjang ini pak

RM : Oh iya.

W : Mohon maaf jadi mengambil waktu Bapak banyak

RM : Yah gitu cukup kan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN Pensiun BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Ruang Kerja AB
Hari , Tanggal wawancara : Selasa, 13 April 2021
Waktu wawancara : 13.00 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. Nama : AB (disamarkan)
2. Unit Kerja : Sekretariat Jenderal DPD RI
3. Umur : 60 Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Pendidikan : S2

W : Mohon izin pak, saya Widad Maulana. Saat ini sedang menyusun tesis dengan judul pengembangan program persiapan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Jenderal DPD RI. Hari ini saya mohon perkenan Pak Adam selaku Analis Kebijakan Utama di Setjen DPD RI dan juga Deputi Bidang Administrasi periode 2018-2020 ya Pak. Terima kasih pak atas waktunya. Mungkin boleh langsung ya pak?

AB : Ya

W : Pertama, sebenarnya apa sih yang pertama terbesit Pak ketika ada kata-kata tentang persiapan pensiun?

AB : Pertama tentunya apa ya, kalau begitu kita mendengar menjelang pensiun kan kita pertama mesti berpikir setelah pensiun mau apa ya? Karena

dengan pensiun itu, kita pertama sudah barang tentukan penghasilan menurun. Sementara waktu makin banyak. Nah, jadi tentunya pertama kita perlu pikirkan adalah soal ekonomi dan psikis. Memang tidak semua orang siap dengan setelah pensiun mau apa. Ada juga yang kalau orang Jawa tuh bilang nerimo. Ya udah pensiun pensiun gitukan menikmati masa tua momong anak, momong cucu kan gitu. Tapi kan sebetulnya memang Sebagian ada yang seperti itu tapi sebagian orang lain mesti berpikirlah setelah pensiun mau apa gitu. Karena dari penghasilan sudah tentu sudah jauh berkurang. Kemudian waktunya banyak. Sedangkan beberapa orang juga ada yang mengalami *Post Power Syndrome* kan karena dengan tidak ada pekerjaan tidak ada kekuasaan tidak dapat fasilitas gitu kan. Itu yang perlu dipikirkan ruang antara psikis dan uang ini agak susah karena kalau kita uang ada nggak terlalu pengaruh kan, jadi memang ini duluan prioritas psikis atau uang ini agak-agak susah karena kebetulan kalau di PNS duanya nih langsung begitu pensiun penghasilan menurun dan *power*-nya nggak ada. Memang itu ada orang yang bisa menerima cuma memang kebanyakan sih apa ya, alangkah lebih bagusnya kalau kita bisa berkarya di setelah pensiun kan gitu. Karena kan kita waktunya bebas nih, bisa lebih harusnya. Bahkan dalam Islam sendiri itu sebenarnya nggak ada kata pensiun gitu loh jadi kalau dulu mungkin dari Nabi Muhammad, pada zaman sahabat rasul itu nggak ada yang pensiun. Bahkan waktu siapa itu malah ini kan begitu udah di usia tua itu dia lebih berperan. Apalagi kalau kita mesti udah nggak ada jam kerja formal kan, harusnya lebih bisa berperan gitu itu. Jadikan sebaik-baik orang yang bermanfaat buat orang lain kan gitu. Itu aja sih.

W : Kalau menurut Bapak, baiknya persiapan pensiun ini dilakukan butuh waktu berapa lama?

AB : Kalau menurut saya sih minimal 3 ya, minimal 3 tahun sebelum sudah siap. Mungkin kalau lebih bagus lagi 5. Jadi memang ya antara 3 sampai 5 lah. Memang kalau 5 sepertinya agak jauh kalau di bawah 3 kayak terlalu dekat.

W : Jadi antara 3 sampai 5 tahun ya pak

AB : Bahkan saya sebelum mencapai usia 60 tuh sebetulnya udah merancang mau apa itu udah ada. Cuma karena ini ya inilah ide-ide atau inisiatif itu timbul-tenggelam aja. Ah masih punya inilah. Tapi ibaratnya saya sudah punya inilah, disamping saya mau ngapa-ngapain saya juga nabung. Bahkan saya 10 tahun sebelumnya sudah nabung, saya nggak apa ya dalam arti penghasilan itu nggak harus habis hari ini. Diputar begitu apa ya, insidentil lah usahanya. Temporer kalau ada. Memang jangka panjang yang saya belum. Belum nitip usahalah ke temen-temen tuh ada gitu, cuma yang jangka panjang yang kita harus mandiri itu yang diperlukan. Karena memang tidak gampang, kita sebenarnya sih enggak dari sudut ekonomi saja ya yang diperlukan kalau kita masih punya aktivitaskan beda lah ya kan dibanding kita mungkin kalau orang pensiun dalam satu tahun pertama masih seneng kali bebas habis makan tidur. Tapi kan jangka panjang mesti apa ya tabungannya berkurang, terus kan mungkin jenuh juga kan. Mungkin dulu begitu pensiun merdeka kan. Merdeka nggak terikat jam dinas, nggak terikat pekerjaan. Tapi mungkin selama setahun tuh udah mesti stress lah. Sekarang gimana kita mengelola stress itu. Makanya kalau ada kegiatan lain meskipun itu tidak semata-mata yang menghasilkan, kalau bisa menghasilkan lebih bagus. Karena kalau kita di rumah terus ibaratnya inilah. Memang ada orang yang lebih terus mendekatkan dan meningkatkan ibadah. Itu ada tapi kan tetep saja harusnya berperan ke orang lain di sekitar juga perlu gitu loh. Jadi kita masih punya aktivitas dan ada yang bisa dikerjakan.

W : Jadi kesimpulannya aspek yang perlu disiapkan pertama ekonomi yang kedua psikis ya.

AB : Nggak nggak. Dua-duanya penting.

W : Kalau menurut Bapak dari program persiapan pensiun yang sudah ada di DPD ini kira-kira apa yang perlu ditambahkan?

AB : Pertama memang di kita ada, tapi itu biasanya waktunya terlalu dekat. Jadi harusnya lebih terprogram ya. Mungkin diinventarisir dulu yang sekian tahun mau pensiun gitu kan. Jadi enggak dalam waktu sebentar tuh langsung diadakan gitu. Jadi harusnya di inventarisir dulu nih yang sekian tahun mau pensiun. Nah kemudian mungkin ada kuesioner kira-kira programnya mau seperti apa gitu loh. Karena dengan mau usaha atau kegiatan lain gitu kan itu kan perlu juga. Kan tidak semua orang juga bisa usahakan gitu, sementara kalau usaha juga perlu modal kan gitu. Untuk usaha perlu modal. Sementara yang penting itu gini, pertama ada kegiatan. Kegiatan tentunya kegiatan yang bermanfaat ya. Kegiatan yang bermanfaat bentuknya bisa mungkin kegiatan sosial gitu kan atau mungkin kegiatan yang usaha gitu kan bisa juga. Cuma yang perlu dipikirkan yang tadi saya bilang di awal itu kan apa ya penghasilan menurun waktu luang makin banyak. Jadi ibaratnya mesti kalau ada kondangan datang. Ada undangan ada apa-apa kan dateng. Dibilang enggak kita enggak ada waktu sibuk enggak mungkin. Nah, dengan adanya banyak undangan kan berarti perlu uang juga kan gitu. Paling enggak buat transport lah buat kado apa buat transport ya kan. Jadi kita kan di samping itu juga enggak di rumah aja jadi silaturahmi. Nah, itu yang perlu dipikirkan itu sebenarnya pertama yaitu kalau dari segi psikis sudah jelas lah ya karena kita kehilangan kerja, punya *power*, punya ini itu kan pasti otomatis. Emang ada orang yang bisa mengelola itu. Tapi kan ada orang yang enggak. Kalau dari segi keuangan memang sudah jelas penghasilan menurun, mau usaha perlu modal, kesehatan mungkin ya untuk kesehatan kita memang ada BPJS tapi kan BPJS itu biasanya orang banyak mengeluhkan. Harusnya kan kita punya apa ya asuransi lain harusnya sebelum pensiun tuh kita udah udah punya itu. Jadi yang jelas itu setelah pensiun perlu ada kegiatan. Ya kalau bisa kegiatan sosial, bisa kegiatan yang bisnis, atau keagamaan gitu. Nah terus kemudian ya kalau bisa sih menambah penghasilan karena dengan pendapatan penghasilan pensiun yang terbatas itu sementara kita waktu luangnya lebih banyak kan kegiatannya perlu gitu. Ini yang mungkin perlu dipikirkan itu gimana kita dengan penghasilan yang terbatas kalau bisa mendapatkan tambahan kan lebih bagus. Sementara kesehatan kan BPJS

tuh kayaknya orang yang apalagi bekas pejabat biasa itu eselon 1 ada Jasindo. Dan sekarang Jasindo enggak ada kita BPJS doang kayaknya apa ya mungkin inilah apa yang mungkin yang gengsinya tinggi kan enggak bisa kan. Cuma kita juga bingung kalau mau asuransi sementara penghasilan juga menurun. Kita bayar preminya aja sudah berat. Ini mungkin buat jangka panjang buat pemerintahnya perlu dipikirkan. Mungkin kalau kayak BUMN enak tuh. Saudara saya, kakak saya di BUMN itu pakai Jasindo loh. Dia udah pensiun, tapi Jasindonya masih berlaku jadi enggak ada BPJS gitu. Padahal dia di sana juga bukan bukan pejabat tinggi ya, pejabat menengahlah di BUMN itu. Cuman bedanya kali kan kalau yang BPJS kalau kita berobat jalan gitu, eh rawat inap baru di cover gitu deh kalau saya enggak salah. Tahu deh saya belum pernah coba ya. Kalau yang Jasindo itu enggak, jadi meskipun dia bukan pejabat tinggi kalau di BUMN itu asuransi kesehatan nya bisa buat berobat. Jadi enggak cuman yang harus rawat inap. Rawat jalan tuh bisa gitu loh. Kalau kayak Jasindo sekarang ini kan dia bisa rawat jalan, bisa buat kacamata gitu kan setahun sekali kacamata. Memang ada hal-hal tertentu yang enggak di-cover. Tapi umumnya tuh bisa jadi misalnya kita ke dokter gigi, ke dokter mata, ke dokter apa gitu berobat bisa. Nggak harus rawat jalan dan enggak perlu rujukan rujukan gitu. Nah itu BPJS mungkin konsepnya bagus, tapi prakteknya itu banyak kendala. Terus udah banyak orang ngantri gitu. Itu yang perlu dipikirkan seperti itu.

W : Kemudian kalau dikita itu ada Taspen pak, sebenarnya cukup atau tidak sih pak?

AB : Taspen kan itu sekali bayar.

W : Nilainya cukup tidak segitu?

AB : Nilainya juga saya rasa apa ya, nilaikan tergantung masa kerja, golongan, dan pangkat. Apalagi kalau yang udah bekas pejabat biasa dapat gede terima itu mungkin sama dia enggak ini ya. Kalau enggak salah kayak siapa ya kemarin itu enggak nyampe 100 kalau gak salah. Apalagi yang golongan golongan menengah itu kayaknya gak sampe. Paling 50 juta atau berapa.

Apalagi yang baru-baru kerja-kan. Taspen itu kan sekali bayar. Kalau kita bisa mengelola panjang. Kalau kita nggak bisa ya habis.

W : Berarti intinya yang penting harus ada kegiatan dan pemasukan tambahan

AB : Iya biar bisa mandiri. Pensiun enggak nyusahin anak-anak kita. Bisa buat makan, bisa buat berobat, bisa buat bersosialisasi gitu kan udah cukup.

W : Kalau dari yang sudah di dijalankan sama DPD ini, kalau yang saya tahu itukan bentuknya kayak ada materi. Diawali oleh materi terus habis itu lebih ke arah bisnis. bisnis yang kira-kira mungkin untuk dijalankan oleh pensiunan gitu. Kalau tidak salah ada hidroponik atau francise kantor pos.

AB : Sebenarnya awalnya sudah baguslah ada semacam pencerahan. Itu bagus, apa sih purnabakti itu. Kayak apa gitu gambaran-gambaran sebelum dan setelah purnabakti. Kan perlu dikasih gambaran, ya memang setelah itu programnya ada materi juga terkait bisnis cuma saya rasa bisa dihitung setelah yang ikut itu dan pensiun ada yang menindaklanjutinya. Kayaknya sih nggak ada yang ada tindak lanjutnya. Jadi sih saya maunya enggak hanya sekedar program ya, programnya udah jalan tapi implementasinya nggak ada gitu loh. Kalau bisa kan ada evaluasi lagi nih setelah ini ada nggak yang melaksanakan program itu. Terpakai atau nggak, yang penting kan itu.

W : Sebenarnya mungkin atau tidak pak misal ada pegawai sudah pensiun terus dari bagian pengembangan SDM membuat semacam evaluasi atau mentoring atau apa saja terkait orang-orang udah pensiun?

AB : Ya emang agak susah nya itu karena kalau udah pensiun kan udah bukan organik lagi ya, mungkin perlu dibentuk apa semacam paguyuban pensiunan gitu bisa juga

W : Kalau dari KORPRI nggak bisa gitu ya?

AB : Sebenarnya dari KORPRI bisa juga sih. Meskipun ini ya agak kurang nyambung ya. Tapi kan selama ini yang program-program insidentil udah, misalnya bingkisan lebaran. KORPRI menyantuni anak yatim, biasanya

ada anak pegawai yang yatim kan, biasanya orang tuanya sudah meninggalkan dapat pensiun janda apa duda gitu. Itukan dibantu dari KORPRI. Jadi mungkin tinggal gimana mengembangkan, biar nggak nyalahin birokrasi gitu kan bisa juga. Emang biasanya sih terbentur modal sih ya. Makanya saya heran dengan pegawai-pegawai sini ya, maksudnya di kita ini kan udah cukup lumayan ya *take home pay*-nya. Tapi ada aja yang masih tidak dapat mengelolanya itu. Apalagi mereka kan masih panjang, harusnya kan mikir.

W : Jadi menurut Bapak perlu atau tidak dibuat prosedur khusus mengenai pengelolaan pensiun di Setjen DPD? Selama ini kan kalau saya lihat dan kemarin sempat nanya-nanya sama bagian pengembangan SDM juga, dasar mereka melakukan kegiatan adalah SK Sekjen tentang diklat ya pak, didalamnya termasuk ada diklat purnabakti ini. Perlu atau tidak dibuat semacam SOP sop standar operasional prosedur bagaimana program persiapan pensiun yang harus dijalankan di DPD?

AB : Kalau menurut saya sih perlu SOP, yang tadi saya bilang. Inventarisir dulu masalahnya kemudian yang mau pensiun di klaster. Misalnya ini satu sampai lima tahun. Satu sampai lima tahun ini sekian orang itu ditanya perlu apa? Sekian tahun lagi di klaster lagi. Selama ini kayaknya SDM sendiri yang lebih berperan menentukan kegiatan-kegiatannya gitu loh

W : Jadi bisa lebih tepat sasaran gitu ya pak

AB : Yang lebih tepat sasaran harusnya di inventarisir tadi itu kan peminatannya kemana. Jadi kalau menurut saya sih perlu. Biar nggak hilang gitu aja. Kalau selama inikan kayak hilang gitu aja kan.

W : Seakan-akan tidak ada bekas ya pak.

AB : Iya sayang programnya gak ada implementasinya

W : Mungkin segitu aja pak, tadi sudah banyak mencakup materi. Terima kasih Pak Adam atas waktunya

AB : Iya terima kasih. Sama-sama

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Virtual via aplikasi Zoom

Hari , Tanggal wawancara : Rabu, 14 April 2021

Waktu wawancara : 10.30 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. Nama : S (disamarkan)
2. Unit Kerja : Sekretariat Jenderal DPD RI
3. Umur : 57 Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Pendidikan : S2

W : Oh ya saya boleh langsung mulai aja Pak. Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

S : Waalaikumsalam

W : Terima kasih Pak Susilo atas waktunya Izin Pak saya Widad Maulana. Saat ini saya sedang menyusun penelitian tesis saya dengan judul pengembangan program persiapan pensiun bagi PNS di Sekjen DPD RI. Pada kesempatan kali ini mungkin ada beberapa pertanyaan yang ingin saya sampaikan ke bapak terkait tesis saya. Boleh langsung dimulai ya Pak?

S : Boleh, silahkan

W : Pertama ketika Bapak mendengar kata persiapan pensiun apa yang terbersit dalam pikiran Bapak pensiun itu?

S : Iya ini kan masing-masing orang persepsinya berbeda ya. Kalau saya sih menanggapi ini memang sudah waktunya gitu loh istilahnya sudah memang sudah ditentukan oleh PNS itu sudah ada batasannya gitu sesuai dengan apa yang kalau PNS sekarang kan 58 ya. Karena kita sudah 58 ya sudah mau diapain lagi kan gitu. Memang ada sebagian yang lain itu kan dengan mendengar kata-kata itu akan berburu dengan persiapan-persiapan lain misal kalau dulu Emang kalau di DPD kan pernah ikut yang namanya disebut dengan persiapan pensiun. Ituloh Diklat. Ya namanya sebenarnya bukan diklat ya. Itu karena hanya sehari ya, kan harusnya lama misalnya 30 atau 76 jam atau berapa Kalau ini kan kemarin saya itu cuman sehari ya. Tapi memang ya walau bagaimanapun Memang agak bermanfaat sekali Diklat itu. Memang di sini intinya itu, bagaimana kita mensiasati lebih titik beratnya lebih masalah ke perekonomian ya. Misalnya kalau ada kerja sambilan gitu loh kerja istilahnya apa namanya, Sesudah pensiun misalnya buka usaha apa. Itu ya itu lebih ke arah itu. Kalau saya menanggapi ya sudahlah. Sebetulnya saya juga ditawarkan istri, Istri saya di BKN nawarin mau pindah ke usia 60 atau tidak? Ke fungsional. Di DPD banyak kan yang fungsional gitu kan. Tapi kan Ya mungkin itu tadi Yang kalau yang orientasinya mungkin masih menggeluti atau menginginkan ini mungkin masih gitu. Tapi kalau, ya itulah tadi saya bilang di awal itu tak menanggapiya berbagai persepsi gitu ya. Jadi kalau bagi saya menanggapiya ya udah mau pensiun ya memang udah harus pensiun gitu tinggal menambah bekal kita untuk hidup yang lebih lama itu gitu

W : Terus kalau ini kan saya lagi bicara mengenai persiapan pensiun ya pak. Kira-kira waktunya untuk mempersiapkan pensiun Pak dari segi mentalnya kesiapan keuangan dan lain-lain kira-kira butuh waktu berapa lama sih Pak idealnya?

S : Kalau sebetulnya persiapan gitu ya Nggak ada waktu yang di patokan ya, cuma mungkin kalau di DPD terutama ya itu akan terjadi apa namanya ya, ketidakseimbangan pendapatan yang sangat drastis gitu loh. Itu memang yang harus dipersiapkan. Saya bayangkan nanti ya kalau kita tahu ya di DPD kan penghasilan sekian gitu ya, tapi kalau nanti pensiun kan hanya gaji pokok 75%. Ya kayak saya nih yang udah masa kerja 30 tahun lebih di gaji pensiun hanya 70% itu. Lah emang persiapan itu harus dihidupkan itu yang jelas ya bagaimana mengelola itu. Soalnya kalau kita nggak pandai pandai mengelola walaupun misalnya kayak dulu kan ada Permenkeu yang tidak jadi itu. Itukan tadinya ditetapkan nya udah jadi itu yang kita itu PNS akan mendapatkan uang pensiun di muka itu. Tapi itu mungkin 1,5 gitu terus ke bawah golongan 3 bisa di 1 M gitu. Tapi itu kalau di realisasikan maksud saya itu kalau kita nggak pandai mengolah, walaupun kalo misalnya di kelola kan akan menghasilkan lain tapi kalau kita nggak pandai mengolahnya konsumtif atau beli sebentar sebentar akan habis. Memang rencana itu sangat-sangat perlu tapi kalau saya kembali ke tadi. Kalau saya konteksnya kita mensyukuri dan dunia itu kan akan berputar. ya kan juga apa namanya berganti bergantilah generasi gitu. Mungkin dengan rezeki lain, tapi sifatnya itu kan sudah tidak dibutuhkan sekali gitu loh. Lain halnya kalau yang masih aktif di masa-masa yang masih menanggung pembiayaan anak-anak gitu kan, jadi kalau yang masih menanggung pembiayaan, ya alhamdulillah saya sekarang anak-anak udah pada selesai semua jadi udah bebas kan, jadi pendapatan pun tidak mungkin harus terpenuhi gitu mesti harus ini kalau anak-anak sudah keluar. Tapi mungkin bagi mereka yang masih mau kan itu mungkin masih memerlukan itu semua gitu kan. Memang tapi kalau menurut waktu menurut saya ya memang tidak ada ini ya. Mungkin yang perlu di apa namanya, ditekankan itu kan beban psikologis itu nantinya memang harus dibiasakan dari sekarang. Yang akan menjadi beban itu kan kebiasaan, maksudnya gini kelebihan kita biasa bekerja, bekerja dari pagi sampai sore kemudian pulang dengan keluarga, tapi nanti pada saat pensiun otomatis status kan hari itu jam segitu sampai sore udah di rumah, itu yang menjadi beban psikologis yang harus dipersiapkan itu. Tapi kalau mungkin

udah terbiasa dengan bermasyarakat dengan lingkungan RT mungkin hal itu ya akan biasa-biasa saja lah gitu kan. Paling kalo kayak saya mungkin aktifitas Saya mungkin hanya istilahnya penambah buang waktu aja gitu kan. Gitu ya mungkin kalau menurut saya.

W : Jadi aspek yang perlu dipersiapkan lebih ke arah bentuk kegiatan yang bisa di lakukan untuk mengisi waktu luang ya Pak selain persiapan akan pembiasaan nanti mungkin apa pengurangan pendapatan income

S : Iya, kalau dibilang pendapatan, ya itu kan harus menerima. Itu nanti kalau yang nggak mau menerima itu otomatis down sekali itu. Mungkin dengan misalnya jabatan kayak kasubag atau kabag biasa nerima sebulan sekian dengan pensiun nanti pasti banyak itu langsung jatuh. Karena itu cuma gaji pokok. Siapa pun orangnya mungkin akan tidak bisa. Cuma ini ya kembali ke tadi itu kalau toh bisa memang sudah waktunya pensiun ya mengalihkan kegiatan. Walaupun kegiatan itu tidak menghasilkan tapi ada kegiatan lah. Bikin olahraga supaya sehat supaya senang gitu kan. Momong cucu, Kan bisa aja kerjaan ringan tapi ini akan memerlukan energi juga harus mendampingi main gitu kan ketawa bareng.

W : Terkait dengan program yang ada di DPD mengenai Diklat purnabakti itu apa sih Pak yang sebenarnya harus ditambahkan Pak untuk penyempurnaan program persiapan pensiun di DPD

S : Diklatnya ya. Diklat itu kan kalau bisa sih waktunya yang ditambahkan lama namanya tadi saya bilang Diklat kalau namanya Diklat itu sudah jam dan waktunya gitu loh. Jam ini kaya jam pelajaran gitu. Namanya pelatihan itu harus bareng. Harus ada misalnya praktek-praktek bareng yang lama gitu. Kalau yang kayak kemarin saya alami itu kan, kalau dibilang diklat itu hanya 3 (tiga) hari, 3 (tiga) hari itu kan perjalanannya 2 (dua) hari. Berangkat pagi langsung di sana makan, malamnya di briefing kemudian hari keduanya yaitu yaitu kunjungan-kunjungan. Kunjungan ke mana-mana. Kemarin itu saya dapat di peternakan kambing susu Etawa. Kemudian ada tanaman bunga-bunga, ada lagi jaringan keuangan syariah. Atau mungkin laundry gitu. Tapi belum langsung secara spesifik, yang

perlu ditambahkan itu mungkin di pelatihan itu lebih spesifik. Waktunya lama gitu loh praktek gitu kan jadi ada pendampingan. Kalau kemarinkan hanya tanya-tanya gitu itu kan. Ini gimana, gimana ntar kalau mau ini, dan lain sebagainya. Selanjutnya mengembangkan sendiri-sendiri. Misalnya spesifikasi pengembang lele itu kan kita harus terjun dulukan ya paling tidak 3 (tiga) hari atau 2 (dua) hari jadi melihat langsung bagaimana caranya. Itu kan untuk satu item itu kan mungkin juga diperlukan. Mungkin kalau masalah kecil dari pembibitan misalnya sampai penyemaian sampe penyebaran itu kan gak perlu 1 jam lah paling tidak ya 1 hari kan gitu praktek ininya, oleh kita lihat prakteknya kita lihat ininya gitu pembibitannya gimana misalnya gitu. Jadi yang perlu ditekankan adalah masalah waktu, yang memang akan menambah biaya ya, tapi itu akan menjadi bekal bagi si calon pensiun gitu kan, mendapat bekal apa sih nantinya yang akan dikerjakan seandainya kalau ke waktu udah pasti kesempatan ya, tapi punya kemauan akan mendalami ilmu yang telah didapat dengan praktek itu.

W : Terkait perencanaan, menurut bapak perlu atau tidak program yang khusus mengenai perencanaan keuangan. Mulai dari bagaimana menabung sebelum pensiun, terus usaha atau investasi itu perlu nggak sih Pak?

S : Perlu, sangat perlu itu. Itu sangat perlu. Makanya tadi kan ya itu tadi kalau perencanaan ya itu semua orang kan pasti memerlukan itu dan perlu dihidupkan dari awal juga. Makanya kalau bedanya PNS sama swasta kan pensiun itu sudah di rencanakan oleh pemerintah sebagai pemberi kerja itu kan menabung yang tadi itu saya bilang kalau diberikan sekali pensiun itu kan kalau tidak bisa ngelola habis. Tapi kalau ini kan diberikannya tiap bulan, jadi dikembalikan lagi tabungan kita yang di depan dicicil tiap bulan gitu kan. Sama di situ kan udah plus dengan asuransinya walaupun statusnya berbeda antara yang dulu dengan sekarang. Itu perlakuan kan kalau dulu tuh Askes yang itu kan langsung. Kalau yang sekarang itu kan beda. Jadi itu sangat perlu Emang, itu tadi pelatihan sejak dari dini kalau mau mengkoordinasi yang secara optimal gitu.

W : Itu sebenarnya kemarin sempat terfasilitasi nggak pak di program yang Bapak ikuti di DPD? Apa kemarin cuma fokusnya ke program wirausaha nya saja atau ada program apa perencanaan keuangan seperti menabung dan investasi dan lainnya sempet bahas juga nggak pak kemarin di kegiatan persiapan pensiun

S : Ada, itulah makanya dengan waktu yang sekilat itu, yang praktis kan berarti cuma berapa jam. Diklat kemarin udah mencakup semua kemarin ada Kak nggak salah pelajaran untuk ini juga bagaimana kita mendisai keuangan yang pendapatan di atas pendapatan istilahnya gitu ya. Jadi yang dimaksud pendapatan diatas pendapatan itu kita sudah mendapat pensiun tapi kalau kita pandai mengolah rencana keuangan yang lain-lain akan menambah *income* lagi sehingga yang tadi saya bilang celah sekali antara pendapatan sebelum pensiun dan yang setelahpensiun kalau misal kita pandai untuk mensiasatinya membuat program yang lainnya kan bisa tertutupi. Ada ada yang kemarin tuh dah ada. Tapi tadi memang apa mungkin terkait waktu ya. Kalau di instansi lain. Instansi apa itu ya, saya denger malah bisa seminggu. Pelatihan itu bisa seminggu dan seminggu itu langsung bisa bersosialisasi sambil praktek-praktek kerja atau apa yang di diprogramkan lah gitu kan soalnya program itu kan kadang-kadang berbeda, waktu saya kan dapatnya itu ya yang etawa tadi, terus yang hidroponik itu juga kurangnya waktunya kurang hanya sedikit wawancara doang gitu kan. Pada saat kesempatan yang lain kan kalau nggak salah ada ke peternakan lele, ada apa lagi gitu kan, Sehingga kan berbeda-beda ya mungkin tergantung dari pihak ketiga yang mengelola atau gimana kan gitu ya itu juga yang perlu ditekankan di bagian kepegawaian barangkali fokusnya itu apa, biar latihannya lama, biar si calon pensiun dapat bekal gitu.

W : Kemudian selanjutnya pak masalah perencanaan jaminan sosial, pengobatan atau asuransi atau jaringan layanan kesehatan sebenarnya perlu nggak sih Pak perencanaan untuk jaminan sosial. Kan ada beberapa orang yang selain mengandalkan yang diberikan pemerintah juga ada

yang ikut asuransi gitu Pak asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan sebagainya. Itu perlu nggak sih sebenarnya Pak?

S : Ya kalau dipandang perlu tidaknya ya kembali ke *Human-nya* ya. Manusianya itu. Kalau menurut saya sih memang perlu Soalnya itu tadi penanganan antara Askes dengan yang sekarang itu BPJS, dengan jaminan dari swasta itu kan pelayanannya kan akan beda. Itu akan berbeda gitu kan, Nah bagi yang membutuhkan pelayanan prima tentunya dikaitkan dengan itu kan berarti memang masih membutuhkan itu walaupun dengan tambahan apa *item* pengeluaran lain yang harus di ini kan gitu kan. Ya semisal kalau apa namanya di kantor itu banyak yang menggunakan apa namanya asuransi Prudential. Itu manfaatnya bagus sekali tuh bagi yang masih muda-mudamulai dari sekarang, uang kesehatannya jangan diambil. Maksud saya jangan dilepas gitu loh Itu manfaatnya bagus sekali. Soalnya itukan pernah juga itu ada di DPD itu yang menggunakan asuransi Prudential itu begitu kecelakaan tuh atau enggak apa itu bisa langsung ter-cover kan gitu. Itu kan berarti memang merupakan perencanaan dan pengeluaran yang memang harus direncanakan gitu. Berarti dia itu sendiri punya *planning* kan bagaimana seandainya sakit, pertimbangannya apa gitu kan memang ya semua itu tidak gratis lah harus ditanggung.

W : Kemudian perlu atau tidak pak pembekalan pengelolaan kesehatan misalnya pemberian pemahaman bagaimana pola hidup yang sehat, pola makan yang sehat, pola olahraga. Kan tentu nanti ketika sudah pensiun beda gitu ya Pak dengan olahraga ketika sebelum umur-umurnya pensiun. Perlu nggak Pak dikasih pemahaman seperti itu?

S : Itu sangat perlu itu. Itu bisa di *bargaining* dengan tadi pelatihan itu bisa juga atau dengan khusus sendiri itu. Sangat perlu itu memangkan tingkat usia dengan pengen olahraganya sama yang masih aktif gitu kan akan berbeda juga, tapi kan ya semua juga tergantung kebiasaan juga kan. Udah biasa gerak ke sini kan mungkin biasa, tapi itu sangat perlu itu pelatihan itu sangat perlu tinggal tadi bagian SDM itu bisa mengalokasikan

waktunya atau apa seiring dengan pelatihan pensiun itu atau waktu yang lain cuma itu yang khusus tadi. Pada saat itu misalnya dikasih contoh. Itu sangat perlu itu

W : Tadikan Bapak sampaikan penyiapan kesehatan perlu, wirausaha perlu, jaminan kesehatan juga perlu, kalau misalnya semacam konseling atau pembekalan Psikologi itu perlu nggak Pak?

S : Psikologis ya itu kalau itu tergantung orangnya juga ya. Perlu juga sih, psikologis itu kan bagaimana ~~mendapat~~ masukan istilahnya kita mengatasi sindrom tadi kan. Iya itu tadi. Perlu lah itu, kalau saya sih larinya ke aktif di pengajian-pengajian ajalah Insya Allah

W : Berarti itu tergantung orangnya berarti ya Pak, mungkin nggak Semua orang butuh atau memerlukan itu. Terus kalau misalnya pendampingan, untuk beberapa orang mungkin kurang gitu bersosialisasi nya di lingkungan masyarakat. Itu perlu ada pendampingan khusus juga atau itu buat pribadi masing-masing aja gitu pak maksudnya ya nggak perlu dipersiapkan oleh organisasi itu cukup masing-masing orang didorong untuk bersosialisasi. Misalnya ada orang yang mau pensiun kita dorong supaya dia menjadi RT atau apa supaya punya aktivitas perlua apa nggak Pak? Atau cukup dibiarkan aja biar masing-masing orang yang memilih aktivitasnya pak?

S : Nggak, nggak perlulah biarkan aja itu kan masing-masing orang konteksnya berbeda-beda kan yang di lingkungannya itu udah di tunjuk RT, RW, atau lainnya kan masing-masing biasanya udah langsung menyatulah kalau yang biasa aktif mungkin udah langsung ada dengan urusan RT atau di kegiatan-kegiatan gitu. Jadi kalau dari kelembagaan di dorong untuk itu kayaknya nggak perlu.

W : Kemudian kira-kira untuk di DPD sendiri perlu nggak sih dibuat prosedur semacam SOP atau metode pelaksanaan program persiapan pensiun?

S : Perlu lah

W : Terus kira-kira untuk menilai. Mekanisme penilaian udah berhasil apa enggaknya program ini bisa diukurnya dari apa pak menurut bapak

S : Itu yang susah ya. Soalnya kan belum ada yang sudah pensiun di DPD pun juga belum ada ikatan istilahnya apa namanya bukan ikatan namanya apa ya. Misalnya pensiunan DPD yang paling saling berkomunikasi, bagaimana apa gitu kan belum ada itu.

W : Organisasi purna bakti gitu ya pak maksudnya atau semacam paguyuban?

S : Nah paguyuban. Iya, itu kan belum ada juga. Memang kayaknya, kalau saya kan dulu sebelum DPD dari instansi lain ya. Itu mungkin karena faktor ya biasalah mungkin ekonomi yang biasa-biasa saja tapi dalam arti saya mau menekankan tanda petik disini itu ke sosialannya itu tinggi sekali itu loh. Lah kesosialan tinggi sekali itu dibawa dari saat bekerja sampai nanti saat usia pensiun sampai saat itu tuh terjalin erat gitu loh. Itu yang mungkin tidak atau mungkin belum kali ya tertanam di instansi kita sekarang. Saya sendiri sekarang masih bersosialisasi dengan lingkungan mantan-mantan dulu masih terjalin erat, sama yang udah pensiun juga masih terjalin erat gitu loh. Itulah mungkin rasa sosialnya yang tinggi dari lingkungan itu. Mungkin itu makanya apa tadi seiring dengan paguyuban itu perlu nggak gitu ya.

W : Mekanisme penilaian pak

S : O penilaian ya. Kalau penilaian itu kan ya itu susah itu kan. Tapi kalau manakala sudah ada paguyuban, sudah gitu kan di situ sudah saling ini bisa lah di nilai itu kan. Menkrosceknnya bagaimana. Oh ternyata udah ini, ada kegiatan ini, jadi terlihat keberhasilan-keberhasilan daripada si program tadi. Jadi kalau selama ini kayaknya masih belum dan susah, karena itu menyangkut *person-person* kan. Bagaimana sih nanti setelah pensiun itu.

W : Mungkin itu saja Pak yang saya tanyakan. Terima kasih banyak atas waktunya Pak.

S : Ya sama-sama. Sukses ya

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Ruang Kerja ML
Hari , Tanggal wawancara : Selasa, 20 April 2021
Waktu wawancara : 14.00 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. **Nama** : ML (disamarkan)
2. **Unit Kerja** : Sekretariat Jenderal DPD RI
3. **Umur** : 43 Tahun
4. **Jenis Kelamin** : Perempuan
5. **Pendidikan** : S2

W : Terkait apa yang sempat saya sampaikan bu, Saya saat ini sedang menyusun tesis dengan judul Pengembangan Program Persiapan Pensiun Bagi PNS di Setjen DPD RI. Terkait itu saya ada beberapa pertanyaan untuk memperkuat dan menambah materi saya dalam membuat kesimpulan dari tesis saya. Pertama menurut Ibu pensiun itu seperlu apa sih untuk disiapkan?

ML : Ini secara pribadi atau dari instansinya?

W : Secara Ibu sebagai Kepala Bagian Pengembangan SDM

ML : Kita harus memberikan pengetahuan kepada pensiunan dalam rangka pertama mempersiapkan masa pensiun. Yang kedua untuk mengisi masa pensiun tersebut.

W : Jadi perlu ya bu untuk mempersiapkan pensiun

ML : Ya

W : Kalau untuk waktunya sendiri bu, kira-kira yang ideal itu untuk persiapan pensiun butuh berapa lama sih bu?

ML : Waktunya dari 5 tahun sebelumnya bisa disiapkan. Tapi secara ideal sih tidak ada mas. Tergantung kesempatan dari instansi ataupun perusahaan yang pekerjanya akan pensiun

W : Karena terkait anggaran dan lain sebagainya mungkin ya bu

ML : Iya

W : Kemudian ini bu, untuk menghadapi pensiun sebenarnya apa saja yang harus disiapkan?

ML : Yang pertama mental. Mental orang kerja dengan orang pensiun itu kan berbeda. Dari yang biasanya kita selalu sibuk dari pagi bangun sampai kita pulang kerja. Nanti di masa pensiun itukan kita stand by biasanya dirumah ya tidak kemana-mana. Kalau tidak ada kegiatan yang rutin nanti takutnya itu akan membuat, pertama kondisi fisik menurun lalu kedua kondisi kesehatan menurun. Mental juga menurun. Nanti akan sering marah-marah atau ngomel. Kan memberikan dampak bagi keluarga. Itu sih secara *general* ya. Tapi kan orang-perorang berbeda kondisinya.

W : Kemudian kalau tadi secara mental bu, kalau secara perencanaan keuangan itu perlu nggak bu?

ML : Perlu mas

W : Yang seperti apa sih bu perencanaannya?

ML : Kalau kita sebagai pegawai, baik swasta atau PNS itu kan setiap bulan kita mendapatkan pendapatan yang fix ya. Sudah ada pos-posnya. Misalnya kita ada keluarga, anak yang perlu di biayai. Atau pos-pos lainnya. Kalau tiba-tiba berhenti, pembiayaannya jadi berkurang, kan kita jadi bingung. Gimana cara kita membayar semua itu.

W : Kemudian sebenarnya dari program yang sudah ada di DPD sendiri itu sudah terfasilitasi atau belum?

ML : Terfasilitasi secara *full* kan belum. Paling kita hanya bisa sambil melihat anggaran memang merencanakan untuk tahun ini berapa orang yang bisa kita lakukan diklat persiapan pensiun. Gitu mas

W : Kalau perencanaan untuk ini bu, jaminan sosial selain yang sudah disediakan pemerintah kayak BPJS itu perlu nggak bu? Kayak misalnya kan ada beberapa orang yang ikut asuransi lain. Itu sebenarnya perlu dipersiapkan juga atau tidak bu untuk para calon pensiunan bu? Atau paling tidak pemahamannya untuk persiapan pensiun

ML : Tunggu sebentar ya. Tadi gimana mas?

W : Ini bu, persiapan jaminan sosial semacam pemberian pemahaman bahwa perlu ada penyiapan jaminan sosial karena kan nanti ketika sudah tua ya bu mungkin akan kesulitan, kemudian akan lebih besar kemungkinan untuk terkena penyakit. Terus juga kalau dengan BPJS akan sulit karena mereka harus ngantri dengan kondisi yang sudah tua. Perlu atau tidak sih diberikan pemahaman atau perencanaan mengenai pentingnya jaminan sosial, jaminan kesehatan, atau asuransi?

ML : Perlu. Kan perlakuannya untuk jaminan sosial sama jaminan kesehatan berbeda. Dari orangnya yang awalnya bekerja ke orang yang tidak bekerja. Dari pemerintah sendiri kita hanya diberikan sebesar berapa itu hanya sebagai uang lelahnya lah selama berapa tahun. Itu diberikan pensiun. Tapi kan dipensiun itu kan tidak ada jaminan kesehatan. Jadi jaminan kesehatan kita yang telah diberikan selama ini nanti akan beralih kalau sudah pensiun. Jadi tidak dijamin lagi oleh pemerintah. Jadi perlu dari pensiunan itu tidak hanya menyiapkan perencanaan anggaran tapi juga untuk mempersiapkan asuransi kesehatan dari sekarang. Jadi memang wajar banyak yang mencari asuransi kesehatan di luar BPJS kan.

W : Bentuknya seperti apa bu? Apa cukup materi ceramah gitu atau bentuknya semacam panduan dalam bentuk buku, atau seperti apa bu kira-kira pemberian pemahaman kepada calon pensiunan?

ML : Paling kita kalau panduan buku kan nggak ada mas. Paling kita hanya bisa memberikan pandangan mungkin pada waktu diklat itu kita sampaikan juga bahwa persiapannya tidak hanya dalam hal perencanaan keuangan tapi juga perencanaan kesehatan atau pendidikan untuk anak-anak yang masih sekolah.

W : Terus kaitannya dengan kesehatan juga bu, perlu ada program pembekalan pengelolaan kesehatan gitu pasca pensiun?

ML : Memang perlu. Karena yang kami lakukan kan baru perencanaan keuangan sama kegiatan atau perencanaan usaha.

W : Wirausaha ya bu. Mungkin karena untuk saat ini itu yang dipandang paling perlu ya bu?

ML : Iya, jadi misalnya kalau kita bisa wirausaha kan kita bisa mendapatkan jaminan memperoleh pendapatan. Nah, lalu pendapatan itu bisa dipakai untuk kesehatan juga kalau memang dia tidak punya asuransi kesehatan. Bahkan kita juga ada program yang sudah pernah disosialisasikan yaitu pinjaman. Peminjaman.

W : Peminjaman buat modal usaha bu?

ML : Iya. Waktu itu kerja sama dengan Bank Syariah Mandiri.

W : Bentuknya fasilitasi untuk pembiayaan ya bu?

ML : Iya. Banyak juga dari bank-bank lain yang menawarkan sekarang. Tapi mereka lebih banyak, mereka lebih banyak berinovasi dari bank. Jadi tidak hanya urusan pensiun aja tapi juga gimana caranya bisa memberikan pada pensiunan itu modal usaha. Jadi kalau udah pensiun itu kan biasanya tabungannya mungkin sudah menipis. Jadi diberikan alternatif

W : Kemudian dari segi psikologis bu, kira-kira kalau ada program konseling terkait psikologis dari calon pensiunan perlu atau tidak bu?

ML : Bisa. Tapi mungkin hanya sekedar. Kita kan di instansi belum ada psikolog yang bener-bener psikolog ya. Paling hanya dari unit kerja kepegawaian ada yang mengetahui tentang psikologi. Atau mungkin nanti waktu diklat kita undang supaya bisa menyampaikan gambaran bagaimana cara mengatasi stress setelah tidak bekerja, gimana cara mengatasi stress ketika pendapatan berkurang, gimana stress dirumah terus tidak kemana-mana, gimana stress gak bisa ketemu cem-ceman lagi. Pensiun kan dirumah terus gak boleh kemana-mana.

W : Kemudian ibu dari aspek sosialnya sendiri kan ada beberapa. Mungkin ini gak semua orang sih bu, jadi mungkin ada sedikit orang yang dia bisa dibilang agak susah untuk bersosialisasi dengan masyarakat. Intinya nantikan setelah pensiun justru banyak dirumah, berkaitan dengan masyarakat. Ada beberapa orang yang kesulitan itu, sebenarnya perlu atau tidak bu untuk didorong para pensiunan untuk aktif di masyarakat apakah jadi Ketua RT atau ikut organisasi apa gitu. Itu perlu gak bu? Bentuknya dorongan gitu perlu gak bu? Atau dibiarkan terserah mereka aja gitu?

ML : Boleh juga mas itu sebagai salah satu alternatif. Tapi kan itu bukan suatu hal yang utama yang harus kita anjurkan pada pensiunan. Mungkin beliau-beliau ini sudah berpengalaman hidup lebih banyak dari kita mungkin sudah mengetahui pentingnya untuk bermasyarakat. Tapi rata-rata kalau untuk bermasyarakat itu mungkin kan tidak selalu harus langsung terjun dalam pergaulan ya. Mungkin sedikit demi sedikit. Tapi perlu juga disampaikan itu sebagai salah satu alternatif mengisi waktu bagi pensiunan bisa melaksanakan kegiatan kemasyarakatan kayak gotong royong, arisan, belanja rame-rame, pengajian, jalan-jalan rame-rame dengan lingkungan. Seperti itu mas.

W : Terus ini bu, kalau di DPD sendiri sudah ada mekanisme penilaian keberhasilan program persiapan pensiun apa belum bu?

ML : Selama ini sih belum

W : Kalau yang bagusnya seperti apa sih bu mekanisme keberhasilan program?

ML : Paling nanti perlu dilakukan survei kepada pensiunan yang sudah kita diklatkan. Apakah materi yang kita sampaikan di diklat itu sudah sesuai dengan yang beliau-beliau inginkan. Jadi-kan pensiunan itu bermacam-macam individu. Kebutuhannya kan macam-macam. Ada yang butuh diberikan pengetahuan tentang gimana caranya berusaha mandiri. Ada juga yang butuh ingin juga diberikan pengetahuan tentang bagaimana mengatasi stress. Mungkin itu caranya nanti kita melakukan survei efektivitas dari yang kita sampaikan. Gitu mas

W : Kalau menurut Ibu sebagai penanggung jawab programnya bu. Mohon maaf, kira-kira apa yang bisa dilakukan agar pelaksanaan program lebih optimal?

ML : Kalau yang sudah kita lakukan disini kita terbalik mas. Jadi kita bukan mengevaluasi apa yang kita lakukan tapi kita bertanya dulu kepada pensiunan butuhnya apa. Misalnya saya minta dicarikan usaha berkebun hidroponik. Minta dicarikan usaha bikin kue *cookies*. Nah itu kita berusaha mencari perusahaan yang bisa memberikan materi sesuai yang di inginkan oleh pensiunan.

W : Kalau misalnya dibuat semacam standar gitu bu atau standar operasional prosedur untuk program persiapan pensiun ini menurut Ibu bagaimana bu? Perlu atau tidak bu seperti itu? Semacam SOP program gitu bu

ML : Kalau ada sih SOP-nya secara keseluruhan. Jadi tidak hanya diklat pensiun tapi diklat secara keseluruhan. Yang penting kan gimana caranya supaya materi dari diklat ini adalah yang dibutuhkan oleh pegawai. Apakah pensiunan atau tidak itu memberikan hasil yang optimal untuk pegawai tersebut. Apakah untuk usahanya atau pekerjaannya sehari-hari

W : Kalau seandainya nanti ada SOP atau standar mengenai hal ini khusus menurut Ibu bagaimana? Bisa membantu supaya program ini jadi lebih bagus atau gimana menurut Ibu?

ML : Kalau SOP itu sepertinya hanya standar aja. Kalau untuk membuat lebih bagus itu sebetulnya kita harus terus berinovasi sendiri juga mengetahui dengan pasti minat dari peserta didik yang kita diklatkan

W : Itu saja bu. Terima kasih banyak atas waktunya. Maaf kalau mengganggu waktunya. Terima kasih

ML : Iya



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Ruang Kerja RO
Hari , Tanggal wawancara : Selasa, 20 April 2021
Waktu wawancara : 14.45 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. Nama : RO (disamarkan)
2. Unit Kerja : Sekretariat Jenderal DPD RI
3. Umur : 38 Tahun
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Pendidikan : S1

W : Seperti apa sih pentingnya persiapan pensiun menurut mbak rima?

RO : Kalau waktu pertama masuk PNS sih belum merasa penting ya. Tapi dalam beberapa tahun menjadi PNS jadi di rasa penting. Awal-awal belum mikirin pensiun ya. Mikirnya beli rumah, beli ini, beli ini. Tapi setelah berjalan beberapa tahun baru kepikiran pensiun. Walaupun memang kita sudah punya pensiunan dari Negara kan. Tapi mungkin memang jumlahnya kan enggak banyak ya. Terbatas. Jadi menurut saya penting sih. Supaya bisa mempertahankan hidup layak seperti saat masih bekerja.

W : Kalau persiapan pensiun itu butuh berapa lama sih?

RO : Minimal 5 sampai 10 tahun lah ya

W : Terus apa saja yang perlu di persiapkan mbak untuk pensiun?

RO : Pertama dari sisi biaya kehidupan, bagaimana mempertahankan kehidupan kita seperti kita masih kerja. Kedua mungkin secara fisik, jangan sampai pas kita tua nanti sakit-sakitan. Ketiga, psikologi mungkin ya. Mentalnya ya. Biasanya ke kantor tiap hari banyak kerjaan, sekarang harus benar-benar di rumah. Jadi kita harus tau mau ngapain ini setelah pensiun. Apakah mau dirumah aja, apakah mau ada kegiatan lain. Atau kalau punya cucu misalnya gitu kan. Itu juga kalau cucunya tinggal dirumah. Kalau nggak kan, kita harus cari kegiatannya. Cara manajemen waktunya, secara psikologinya. Jangan sampai nanti kita ada sindrom jadi lemah.

W : *Post power syndrome?*

RO : Iya *post power syndrome*. Apalagi yang pernah menjabat, tiba-tiba dia kayak nggak punya power lagi. Dulu tinggal nyuruh-nyuruh sekarang dirumah. Jadi *nothing* nggak bisa ngapa-ngapain

W : Tadi kan perencanaan keuangan perlu ya. Perencanaan keuangan seperti apa yang bagus dan perlu untuk dipersiapkan dan direncanakan?

RO : Persiapan untuk menjelang pensiunnya?

W : Iya, dari segi keuangan seperti apa yang harus disiapkan?

RO : Sebenarnya sih kalau dari segi keuangan kita harus menghitung kita pensiun umur berapa, terus nanti anak-anak kita umur berapa, saat itu mereka usia sekolah atau bagaimana, itu harus kita pikirkan, Kalau ternyata anak-anak belum selesai sekolah berarti kita harus menabung untuk biaya sekolah mereka. Misalnya ketika kita pensiun anak kita masih SMA, kita harus siapkan uang untuk mereka kuliah. Kalau anak-anak sudah selesai kuliah akan lebih enak karena kita tinggal memikirkan untuk sehari-harinya saja. Misalnya anak-anak sudah selesai kuliah, bekerja, menikah kita akan benar-benar menjalankan kehidupan kita sendiri. Kalau anak-anak belum kuliah atau kita mau naik haji kita harus *spare* kan. Kita harus siap untuk biaya itu. Menurut saya sih begitu

W : Aspek perencanaan keuangan itu sebenarnya sudah terfasilitasi atau sudah ada belum di program pensiunnya DPD?

RO : Dikita sebenarnya di ajarkan juga tentang pengelolaan keuangan ya. Merencanakan keuangan sampai mengelola keuangan saat pensiun. Perencanaan keuangan yang saya tahu itu kemarin diajarkan menabung-nabung saja sih kemarin. Atau masing-masing coba menyiapkan usaha dari sekarang. Atau nanti setelah pensiun mau berwirausaha, itu juga dikasih alternatif yang kira-kira cocok dengan mereka. Tapi kalau terkait perencanaan pensiun kita tidak ada salahnya mengambil ke DPLK. Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Misalkan kita mau tambahan selain dari Taspen yang kita punya. DPLK kan banyak tuh di bank-bank. Nanti dipotong itu tiap bulan. Nanti disaat umur berapa nanti kita bisa ambil. Nanti DPLK-nya kita bisa mengambil jenisnya. Misalnya pasar uang, pasar modal, atau reksadana. Itu mungkin bisa membantu juga. Kalau di diklat sih juga diajarkan seperti itu.

W : Berarti kayak investasi gitu ya jatuhnya

RO : Iya

W : Jadi investasinya secara tidak langsung ya. Dikelola oleh bank

RO : Tapi itu harus jangka panjang

W : Kemudian terkait perencanaan jaminan sosial, jaminan pengobatan, asuransi perlu atau tidak?

RO : Perlu sih, sebenarnya kalau asuransi kesehatan itu perlu. Cuma kita kembali ke masing-masing orang. Sekarang misalnya kita mau ambil asuransi. Kita harus tahu mau di cover segimana, kita punya penyakit atau tidak, kalau kita mau ambil asuransi kan harus jangka panjang urusannya. Bayar premi perbulannya juga harus kita pikirkan. Kemampuan kita sampai pensiun itu bagaimana. Kemudian sistem asuransinya seperti apa, apakah habis atau jika kita tidak klaim tidak kembali uang atau bagaimana? Itukan harus dipikirkan juga. Asuransi memang besar covernya gak semua. Tapi kalau ada uang lebih tidak ada salahnya ada asuransi

tambahan. Karena saya pengalaman dari Ibu saya, pensiunan BUMN dari kantornya itu kan kesehatan di cover semua. Tapi hanya di cover selama 3 bulan, setelah itu tidak di cover. Itu sempat agak bingung karena kan cukup besar. Tapi kalau kita punya uang tidak masalah untuk ikut asuransi itu. Paling tidak kita punya tabungan lah. Karena kalau cuma mengandalkan asuransi BPJS kurang. Tapi balik lagi ke kemampuan masing-masing.

W : Kalau pembekalan pengelolaan kesehatan gitu perlu nggak?

RO : Dimana? Di Diklat?

W : Iya di dalam Diklat

RO : Diajarin sih, pokoknya ya kita jaga makan. Terus olahraga disesuaikan dengan umur. Gaya hidup sehat lah seperti apa. Menjaga kesehatan jangan sampai nanti saat kita tua jadi sakit-sakitan

W : Kemudian kayak pelatihan kewirausahaan-kan sudah berjalan ya di DPD, itu kan artinya perlu ya. Itu program pengenalan kewirausahaan itu bentuknya seperti apa sih mbak?

RO : Yang di diklat itu? Biasanya kalau di diklat itu misalkan ya kayak bisnis kopi yang kemarin sedang menjamur tuh. Gimana cara bikin kopi sampai ngejual kopi. Terus cara laundry kiloan sampai model laundry yang kita kasih uang ke orang terus akan di kelola mulai dari dibuatkan tempatnya, mesing-mesinnya, semuanya. Jadi kita kayak kerja sama. Tau jadi. Sistemnya mereka yang buat

W : Kayak model franchise ya?

RO : Tapi mereka tidak punya nama. Kita bebas pakai nama apa saja. Modelnya kamu setor uang ke saya kemudian saya carikan bangunannya, saya carikan pegawainya, carikan alat-alatnya. Sistemnya seperti apa nanti kami yang urus. Makanya di diklat itu kita memang cari usaha itu yang tidak terlalu besar modal. Uang taspen kan sekitar 20 sampai 30 juta lah. Itu yang ingin kita capai, dengan modal sedikit tapi bisa ada kegiatan dan bisa menghasilkan. Misalnya beli kambing berapa? 2,5 juta. Misalnya

beli berapa pasang, di nikahin atau dikawinin. Nantikan dia berkembang. Kemarin itu kita ke malang itu pernah, ada ibu dari pensiunan mana gitu PNS, terus suaminya juga purnawirawan. Awalnya beli kambing satu, terus karena berisik gak ada temennya jadi beli lagi satu jadi sepasang. Di kembang biakan. Sekarang berkembang, jadi tempat riset penelitian. Jadi anak-anak Unibraw dan IPB dateng kesitu untuk penelitian kambing dan sapi. Peternakannya jadi berkembang bikin kopi. Jadi mulai dari situ sih dari hal-hal kecil.

W : Jadi pelatihannya gimana? Belum sampai praktek-kan ya? Baru semacam melihat dan bertanya ya?

RO : Iya. Terus melihat langsung gitu. Terus misalkan yang hidroponik kita suruh tanam beberapa biji di perkarangan rumah. Terus nanti lama-lama tetangga-tetangga pada beli tuh sayurnya. Jadi mulai dari hal-hal kecil itu dan kita cari yang benar-benar dengan modal sedikit tapi bisa menghasilkan dan ada kegiatan untuk pensiunan. Misalkan kopi, kita bisa bikin kopi nih, Terus kita jual. Jadi hal-hal kecil yang kita cari. Kalau modal besar mah gampang ya, bisa *franchise* aja gitu kan. Tapi kan kita PNS dengan Taspen yang segitu harus gimana.

W : Kemudian terkait aspek psikologis, perlu ada semacam konseling atau pendampingan gak?

RO : Selama diklat atau setelah pensiun atau gimana?

W : Sebelum pensiun, bisa juga dalam waktu diklat, atau misalnya diluar waktu diklat. Atau tiba-tiba misalnya kita dengar laporan ada yang mendekati pensiun jadi kualitas kerjanya menurun atau terlihat depresi. Perlu atau tidak misalnya ada pendampingan dalam diklat atau diluar diklat tapi dalam masa mendekati pensiun.

RO : Kalau di dalam diklat sih pasti akan dimasukin masalah psikologis. Karena pasti dikaitkan dengan agama. Mendekatkan diri keagama secara psikologisnya. Untuk menghindari *post power syndrome*. Biar enggak syok. Tapi kalau untuk pendampingan apabila kinerja menurun atau yang lainnya sebenarnya perlu tapi kita masalahnya tidak ada SDM yang untuk

masalah psikologis atau psikolog. Itu yang belum ada di kita. Tapi pas lagi di diklat itu pasti akan disampaikan.

W : Kalau di diklat sendiri ada dorongan supaya bersosialisasi atau berkegiatan dengan masyarakat? Itu ada nggak dorongan seperti itu? Dan perlu nggak?

RO : Perlu nggak perlu tergantung mereka sih. Adakan orang yang *introvert* ya, *introvert*-kan memang mereka nggak suka bergaul ya. Itu balik lagi ke mereka. Itukan dasarnya mereka jika suka bermasyarakat tanpa disuruh pun akan mengambil bagian di masyarakat. Apakah jadi RT kek atau jadi pengurus apa takmir masjid. Ya kayak gitu sudah otomatis sih.

W : Terus untuk menilai keberhasilan mekanismenya seperti apa sih yang bagus?

RO : Untuk?

W : Menilai keberhasilan program persiapan pensiun? Perlu dibuat indikator-indikator capaian atau apa gitu?

RO : Indikator kayaknya enggak ya, terlalu ini ya. Paling kita kasih survei kepuasan. Survei kepuasan dalam arti bukan hanya mereka sudah menikmati itu tapi paling enggak apa terapan mereka setelah pensiun. Misalkan kayak Pak Adam, mau pensiun tapi sudah punya usaha kos-kosan dan berhasil. Atau misalkan Pak Yunus punya kegiatan apa nih setelah pensiun. Dia bisa menerapkan apa yang didapat. Memang sebelumnya dia sudah punya usaha dan berhasil dan dia enjoy, dia bahagia, dan tidak *post power syndrome* itu sudah cukup kayaknya.

W : Berarti semacam survey tapi pasca pensiun ya? Setelah setahun gitu ya.

RO : Tapi itu agak susah juga. Ketemu orangnya juga gak mudah

W : Kemarin pas saya wawancara Pak Susilo beliau mengusulkan katanya di instansi beliau yang sebelumnya katanya ada semacam paguyuban pensiunan. Jadi itu bisa melihat sejauh mana pensiunan berhasil

mengaplikasikan dari program persiapan pensiun dari instansi dia sebelumnya.

RO : Itu bisa. BKN ya?

W : Gak tau saya dimana

RO : Iya, iya. Kalau di BUMN dia punya dana pensiun. Itu yang bisa mengakomodir pertemuan-pertemuan. Misalkan ada sosialisasi tentang apa untuk pensiunan. Nah diundang ini pensiunan-pensiunan itu. Misalkan untuk buka puasa bersama. Di dana pensiun bapak saya di BUMN ada seperti itu. Jadi mereka aktif tuh. Di kita belum, mungkin nanti bisa. Cuma itu harus kuat ya, maksudnya ada yang bikin persekjennya ya. Dibentuk oleh pimpinan, karenakan untuk ngumpulin orang-orang tidak gampang. Harus *update* nih. Kalau dana pensiun BUMN karena dia harus menyalurkan pensiunannya tiap bulan. Tapi kalau di instansi kita kan gak ada kan, kalau di kita benar-benar dilepaskan saja. Itu bisa sih, Cuma belum terbentuk.

W : Kalau misalkan bikin semacam standar gitu mbak? Maksud saya begini, kan tidak semua pegawai di sini terus. Suatu saat bisa pindah, kalau ada semacam SOP atau prosedur baku jadi tahapannya jelas metodenya ada tapi tidak mengatur secara rinci. Jadi semacam gambaran bahwa nanti ketika ada orang baru disini dia punya gambaran setidaknya program persiapan pensiun yang bagus itu seperti apa. Kalau nanti bisa dikembangkan sama orang lain tidak masalah. Tapi setidaknya sudah ada. Jadi perlu atau tidak SOP semacam itu?

RO : Kalau dibilang perlu sih mungkin perlu ya. Tapi belum sejauh itu pemikiran kita. Mungkin karena terkait anggaran kali ya. Karena kalau kita itukan beda sama BUMN ya. Kalau BUMN ada anggaran berupa uang keuntungan dari usaha BUMN. Jadi mereka punya otoritas untuk mengatur sendiri. Kalau di BUMN untuk yang pensiunnya itu lebih dihargai. Misalkan kaya BUMN tempat ibu saya itu bisa umroh. Pensiunan itu dibiayai untuk umroh. Atau misalkan diklat kebal 7 (tujuh) hari itu bisa suami istri diundang. Dan ketika pelepasan jika dia *full* tanpa dia *resign*

dari awal akan dapat perhiasan dan langsung dilpas sama direktur utamanya. Dihargai banget. Karena mereka punya uang sendiri. BUMN kan menjual jasa ya, dia ada keuntungan disitu. Keleluasan anggaran tuh mereka enak. Kalau ditempat kita karena PNS itu agak berbeda sih kayaknya. Karena kan semua berdasarkan aturan-aturan kan. Gak bisa anggarannya kita buat seperti itu. Makanya masih agak sulit ya. Paling Cuma bisa dibikinkan ketika kita masih PNS itu jenjang karir sampai nanti kita pensiun. Cuma ketika nanti pensiunnya akan seperti apa ya belum tahu. Tergantung kebijakan dari pimpinan kan mau seperti apa. Misalnya pas Pak Donny yang mau pensiun di kasih umroh. Walaupun misalnya ikut dengan Komite III. Kayak gitu kan tapi kebijakan lagi. Pak Rahman sekarang atau yang sebelumnya Pak Jamhur atau Pak Cahyo gak seperti itu. Balik lagi ke kebijakan. Tapi mungkin kalau untuk pensiunan PNS tidak se-royal yang di BUMN kalau saya lihat sih karena saya membandingkan dengan orang tua saya. Mereka benar-benar dilepas dengan perlakuan yang istimewa. Benar-benar dijamu, jadi keluarga itu datang di acara pelepasan itu suami istri suami istri. Disalamin sama direktur dan segenap direksinya. Itu yang saya alamin dan dikasih hadiah cincin gitu selain dari diklat yang telah mereka dapat mereka juga bisa memilih mau ikut itu atau misalnya mau umroh atau haji itu dibayarin suami istri. Bukan yang mau pensiun aja. Misalnya suami mau pensiun istrinya diajak atau sebaliknya. Jadi waktu itu orang tua saya ikut suami istri 7 (tujuh) hari ke Bali dan mereka diajarkan wirausaha dan setelah pensiun itu kesehatan mereka masih di *cover*. Di *cover full* seperti mereka masih kerja. Tapi kalau kita kan enggak. Kita cuma mengandalkan BPJS saja. Paling kekurangannya disitu sih.

W : Jadi masalahnya lebih banyak terkait anggaran ya

RO : Iya betul

W : Jadi keleluasan untuk membuat programnya terbatas karena anggaran

RO : Jadi paling di *coaching* aja seperti biasa gitu

W : Mungkin itu mbak, terima kasih banyak

RO : Terus apa yang mau diperbaiki nih

W : Owh iya, yang mau diperbaiki kira-kira apa mbak?

RO : Paling kalau menurut saya kalau diklat itu biasanya kita mepet. Mungkin itu bisa di prioritaskan sekitar 5 tahun lah minimal sebelum mereka pensiun. Jadi kita *list* yang 5 tahun lagi mau pensiun kita ikutkan diklat. Maksudnya apa? Maksudnya supaya mereka ada waktu 5 tahun masih umur 53. Umur 53 itu masih bisa nabung untuk usaha. Mereka 5 tahun lagi ada gambaran ada usaha apa saja. Kira-kira ada uang apa bisa kita tabung untuk usaha

W : Dan mungkin nanti system pelatihannya berkala kali ya mbak jadi beberapa pertemuan supaya bisa dimonitor gitu. Perlu gak mbak?

RO : Kalau memang ada anggarannya sih gak papa. Tapi kalau memang tidak ada anggarannya itu kita susah dan bingung kan jadi kayak dilepas aja. Paling sih kayak yang sudah itu si *vendor* itu punya *database*. *Database* itu mereka kumpulkan siapa saja yang pernah diklat denngan mereka kemudian dikumpulin satusatu grup WA untuk *sharing-sharing*. Jadi paling dari situ saja. Kalau memang ada anggarannya ya bagus bisa di *maintain*, tapi kalau tidak ada \

W : Iya soalnya kan kalau berkali-kali kan itu bisa kelihatan kira-kira ini sudah siap dilepas atau belum. Kan misalnya usaha, pertemuan pertama misalnya materinya apa, nanti mereka bisa praktek dan mereka bisa didampingi gitu. Kalau memang ada uangnya ya

RO : Tapi ya kalau memang tidak bisa ya paling itu di grupin sama yang lain untuk *sharing* terkait info-info. Karenakan kalau sekarang mendekati pensiun, setahun dua tahun lah baru dimasukin ke dalam diklat ini kan. Tapi kan itu sudah mepet banget ya. Dua tahun mau nyiapin apa. Terus mikir dua tahun itu cepat ya menurut saya. Waktu itu saya pernah nanya ke salah satu yang ikut diklat pensiun. Setelah pensiun mau usaha apa. Dijawab bahwa beliau bingung paling mau urus cucu. Paling saya kasih modal ke anak saya biar anak saya yang usaha. Tergantung sih, ada orang yang gak mau pusing lagi memikirkan. Sudah capek, rata-rata yang

sepeerti itu perempuan. Mau ngurus cucu lah. Jadi ya itu karena terlalu mepet waktunya. Mereka mau bergerak juga *gambling*. Modal gak ada, tenaga udah gak ada. Itu sih menurut saya. Apa lagi mas?

W : Sudah. Mungkin itu saja mbak, terima kasih banyak atas waktunya

RO : Sama-sama



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Ruang Kerja LN
Hari , Tanggal wawancara : Rabu, 21 April 2021
Waktu wawancara : 10.45 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. Nama : LN (disamarkan)
2. Unit Kerja : Sekretariat Jenderal DPD RI
3. Umur : 53 Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Pendidikan : S2

W : Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

LN : Waalaikumsalam

W : Izin Pak, saya Widad Maulana. Saat ini saya sedang mengambil program magister di STIA LAN, mohon izin waktu Bapak untuk saya wawancara untuk keperluan penyusunan tesis saya dengan judul pengembangan program persiapan pensiun bagi PNS di Setjen DPD RI. Izin Pak Langsung aja ya Pak.

LN : Iya

W : Menurut Bapak pensiun itu perlu dipersiapkan atau tidak pak?

LN : Pasti. Jelas ya. Pensiun memang harus dipersiapkan karena PNS ini kan. ASN kita ini selama ini berkarir 30 sampai mungkin ada yang 35 tahun itu

sudah bergumul dengan rutinitas. Nah, ketika masa pensiun nanti tentu ada perubahan yang signifikan dalam hal bagaimana penghasilan dan segala macam. Termasuk bagaimana masalah kesehatan itu berbeda-kualitas hidup 0 sampai 50 tahun pun berbeda dengan yang sudah pensiun misalnya 50 sampai 60 atau 70 tahun. Oleh karena itu penting untuk mempersiapkan pensiun

W : Kira-kira untuk waktunya persiapan pensiun kira-kira butuh waktu berapa lama idealnya?

LN : Memang tidak ada yang pasti, artinya yang khusus menentukan harus berapa tahun. Tapi idealnya menurut saya dan itu juga sudah dilakukan juga di swasta juga udah mulai itu minimal dilakukan persiapan pensiun itu 5 tahun. Dan di sini juga kita lakukan. Beberapa pegawai yang sebelum pensiun 5 tahun akan datang sudah mulai mempersiapkan

W : Untuk aspek yang perlu dipersiapkan itu apa saja Pak? Tadikan sudah kesehatan ya pak. Kemudian apa lagi ya pak?

LN : Tentu yang penting ada beberapa aspek ya, bisa dari sisi keuangan kemudian kesehatan, kegiatan, dan termasuk juga mental spiritual. Tapi kalau mental spiritual ini kadang-kadang memang belum tentu semua orang. Masing-masing orang berbeda. Tapi kalau dari sisi keuangan saya rasa penting. Karena ada perubahan penghasilan. Kalau PNS sekitar 20-40 % dari penghasilan yang diterima. Menurun drastic sehingga perlu dipersiapkan dari sisi perencanaan keuangan

W : Kemudian program perencanaan keuangan seperti apa sih pak yang ideal untuk dipersiapkan?

LN : Jadi kalau masalah keuangan, ini terjadi. Dari hasil pengamatan kita banyak orang yang mendadak, biasanya cuma setahun sebelum pensiun dipersiapkan. Ketika mereka mendapatkan tambahan semacam tabungan pensiun, itu dia manfaatkan untuk usaha. Kemudian gagal, malah itu yang menyebabkan dia menjadi stres. Itu persoalan yang umum terjadi, banyak seperti itu. Karena persiapannya tidak matang. Oleh karena itu memang perlu perencanaan keuangan mulai dari masalah bagaimana

merencanakan keuangan nanti setelah pensiun, kemudian bagaimana perencanaan yang ideal untuk misalnya jenis usaha yang bisa dilakukan. Nah, ini kalau di DPD sudah kita lakukan usaha-usaha yang bisa dilakukan. Kadang-kadang kesulitannya adalah orang berpikir mau usaha apa ya setelah pensiun. Pertanyaannya selalu seperti itu. Jadi mencoba-coba menjual ini. Padahal orang sudah melakukan itu. Dari tahun kemarin kita sudah lakukan. Persiapan pensiun itu dengan pembekalan sifatnya usaha apa yang bisa dilakukan. Itu kita mulai dengan melihat kebutuhan masyarakat apa, jadi kita menumbuhkan jiwa wirausaha juga. Ini yang selama ini kita lakukan.

W : Berarti sudah terfasilitasi yang tadi persiapan wirausaha ya pak

LN : Ya

W : Kalau perencanaan keuangan semacam bagaimana mengelola keuangan, semacam yang dilakukan *financial advisor* ada juga ya pak di program kita?

LN : Ya

W : Kemudian ini pak, dari segi jaminan sosial pengobatan. Perlu atau tidak Pak sebenarnya pegawai ini mempersiapkan jaminan sosial seperti asuransi selain BPJS untuk kehidupan pasca pensiun?

LN : Justru itu yang paling penting sebenarnya. Karena bertambahnya usia manusia kan jenis-jenis penyakit yang berbeda ya. Kemudian, sebagai contoh kebijakan untuk usia produktif itu berbeda dengan kebijakan orang yang lansia. Lansia umur nya sudah umur 50 tahun keatas. Tentu pola penyakit atau jenis penyakit yang di derita tentu berbeda-beda. Dalam arti misalnya, fungsi tubuh tentu sudah berkurang. Ada kemungkinan adanya penyakit atau masalah jantung, masalah tekanan darah tinggi, dan segala macam. Oleh karena itu penting program jaminan kesehatan untuk lansia. Nah ini tentu harus menjadi perhatian pemerintah. Seiring bertambah usia hidup rata-rata di Indonesia, tentu untuk bentuk-bentuk kebijakan di bidang kesehatan. Terutama untuk jaminan Kesejahteraan Sosial bagi penduduk usia 50 tahun keatas itu sudah harus mulai dipikirkan. Ini kan dampak dari

keberhasilan pembangunan. Dengan semakin tingginya rata-rata usia harapan hidup. Oleh karena itu, di sisi ASN sendiri jaminan sosial itu penting. Karena satu sisi kan menurun penghasilan di sisi lain sakit juga semakin banyak dan itu biaya lebih besar. Oleh karena itu sangat penting program jaminan kesehatan.

W : Kemudian terkait kesehatan juga pak, perlu ada program pembekalan pengelolaan kesehatan bagi para calon pensiun?

LN : Ya tentu perlu ya. Karena prinsipnya bagaimana menciptakan di usia tua itu kualitas hidup tetap baik. Oleh karena itu bagaimana untuk mengelola masalah kesehatan ini penting. Resiko gangguan kesehatan juga akan semakin bertambah. Oleh karena itu bagaimana persiapan dalam hal pensiun untuk cara hidup yang sehat, kemudian bagaimana mengelola kehidupan sehari-hari. Kadang begini, teman-teman bingung. Seusai pensiun kalau orang masih aktif berfikir. Pagi bangun jam 4 sholat subuh kemudian sarapan kemudian jam 7 berangkat kerja itu sudah terjadwal semua programnya. Sampai dengan sore pulang. Tapi ketika orang pensiun, kalau tidak mempersiapkan diri bingung. Apa lagi yang harus dilakukan. Tidak terjadwal lagi, sehingga harus dipersiapkan juga apa-apa kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Kegiatan sosial apa yang mungkin bisa dilakukan kegiatan usaha setelah pensiun.

W : Kemudian dari segi Taspen, menurut Bapak tabungan pensiun yang diberikan cukup nggak senilai itu.

LN : Begini ya, kalau kita lihat. Ini pendapat saya, dengan Taspen yang sekarang ini, kan bagian dari jaminan untuk kesejahteraan pensiun. Kebijakan ini kan sudah cukup lama sebenarnya. Dari sisi nilai jumlah itu kan kalau menurut saya relatif kecil. Belum cukup untuk mampu memberikan *support* ataupun modal untuk seandainya pensiunan itu mau berusaha. Relatif kecil, karena *basic*-nya gaji pokok. sekarang berapa persen dari itu dipotong. Satu koma sekian persen ya. Berapa persen dari gaji pokok dipotong untuk tabungan pensiun. Kalau itu dasarnya itu sangat kecil. Akan terjadi penurunan yang sangat drastis. Dari sisi penghasilan, tabungan hari tua juga kecil, sehingga tidak cukup mampu untuk

membantu dia untuk memulai usaha. Itu memang perlu ada kebijakan lagi. Perlu dikaji lagi pola tabungan pensiun.

W : Kemudian Bapak tadi sudah sempat menyinggung mengenai pelatihan kewirausahaan itu penting ya pak. Di DPD ini sendiri pak, tadi saya juga sempat dengar dari Bapak, kemarin juga sempat ketemu Ibu Linda bahwa memang fokus pelatihan di DPD ini lebih banyak ke kewirausahaannya ya pak. Misalnya kunjungan, ketempat usaha yang kira-kira dapat dijalankan oleh pensiunan. Seberapa penting sih pak sebenarnya pelatihan kewirausahaan? Seperlu apa gitu pelatihan kewirausahaan?

LN : Jadi begini, kewirausahaan itu memang menjadi fokus kita juga yang diberikan kepada pensiunan. Calon-calon yang akan pensiun dengan tujuan yang pertama adalah dengan perubahan dari yang aktif setiap hari dengan jadwal tadi kemudian menjadi pensiun. Tentu perubahan jadwal dalam kehidupannya berubah. Orang umumnya kalau dalam situasi seperti itu bingung mau apa saya. Nah, oleh karena itu perlu dipersiapkan apa hal produktif yang bisa dilakukan. Salah satunya adalah terkait dengan masalah ekonomi, untuk menutupi kebutuhan. Penurunan dari penghasilan yang drastis itu kan tentu perlu untuk membuat usaha. Yang sesuai dengan minatnya dari ASN itu sendiri. Oleh karena itu, ini yang kita lakukan kemarin. Jadi lebih banyak kepada kewirausahaan, kita berikan pelatihan-pelatihan yang mungkin bisa menjadi motivasi bagi teman-teman yang mau pensiun itu. Terbuka wawasannya, oh banyak hal yang bisa saya lakukan kalau saya pensiun nanti. Sehingga itu coba kita berikan pelatihan-pelatihan seperti itu kemudian kita berikan juga kunjungan-kunjungan ketempat-tempat usaha kecil. Artinya dimanapun kita berada kita bisa melakukan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat dan menghasilkan juga.

W : Kemudian dari aspek psikologis pak, perlu atau tidak program konseling atau pembekalan psikologi bagi calon pensiunan?

LN : Nah memang tingkat kebutuhannya berbeda-beda. Ada orang yang mungkin dengan kemandiriannya dia sudah memiliki perencanaan yang bagus tentang aktivitasnya setelah pensiun bahkan banyak orang yang

minta pensiun dini. Pensiun dini kemudian usaha. Oleh karena itu berbeda-beda dalam hal ini. Dalam hal tertentu mungkin perlu ya, karena ada orang yang memang tidak siap untuk itu sehingga perlu ada konseling juga. Apa yang harus dilakukan mulai mempersiapkan diri terkait jadwal supaya tidak *shock* gitu kan, ada perubahan yang drastis dalam kehidupannya. Oleh karena itu mulai diberikan pelatihan atau bimbingan untuk bagaimana menghadapi masa pensiun nanti. Ya kadang-kadang ini yang terjadi misalnya seorang pegawai atau pejabat. Dengan kehidupan sehari-hari di dunia kerja tempat dia bekerja sibuk dengan rutinitas tanggung jawabnya. Kemudian di keluarganya juga mungkin istrinya sibuk dengan aktivitas sosial, mungkin *darmawanita*, PKK, Posyandu, dan segala macam. Jangan sampe begitu sudah pensiun bingung apa yang dia lakukan. Sementara dia sendiri di rumah istrinya sibuk. Masih sibuk, dia sudah nggak sibuk lagi. Ini kan akan berpengaruh terhadap mental. Hal-hal seperti itu yang harus disiapkan. Bagaimana mengatur jadwal, bagaimana menyusun kegiatan untuk rutinitas. Supaya kehidupan sehari-hari tidak ada perubahan.

W : Kemudian dari aspek spiritual atau keagamaan tuh juga perlu dipersiapkan atau tergantung orangnya juga pak?

LN : Itu tergantung orangnya, banyak orang-orang yang dari sisi itu sudah fokus pada ibadah. Ini berbeda-beda ya. Berbeda-beda setiap orang. Ada orang yang sangat siap ya dalam arti misalnya dia ingin berbisnis. Begitu pensiun berbisnis, banyak yang berhasil. Tapi dari sisi yang lain banyak orang yang sudah capek, ingin istirahat, dan ingin fokus pada ibadah. Beda-beda.

W : Kemudian perlu pendampingan untuk bersosialisasi atau dorongan bersosialisasi tidak pak? Karena jumlahnya mungkin kasus seperti ini sangat jarang. Tapi ada beberapa orang mungkin yang karena kesibukannya di kantor atau sifatnya yang tertutup atau *introvert* jadi kurang bersosialisasi dengan masyarakat. Nah, itu perlu ada dorongan untuk para calon pensiun untuk aktif di masyarakat seperti jadi RT atau jadi pengurus apa. Itu perlu tidak pak didorong seperti itu di pembekalan?

LN : Tidak semua sih ya. Tidak semua orang butuh pendampingan seperti itu. Karena banyak juga orang-orang yang memang aktif sebagian juga aktif di lingkungan sosialnya. Mereka justru banyak kegiatan sosial di kehidupan di masyarakat.

W : Kemudian terkait mekanisme penilaian keberhasilan program kira-kira seperti apa mekanisme penilaian keberhasilan program pensiun yang baik?

LN : Jadi begini, memang saatnya kita perlu menyusun indikator-indikator. Indikator penilaian sejauh mana program persiapan pensiun ini berhasil kita lakukan. Selama ini belum sampai kesana. Tapi kita sedang menata untuk itu, cakupan kita masih di internal saja. Misalnya selama ini yang terjadi kan misalnya persiapan pensiun hanya 1 tahun menjelang pensiun untuk pembekalan. Nah sekarang kita sudah mulai lebih agak panjang 3 tahun ada yang 5 tahun. Nah, tentu sebelum mereka memasuki pensiun kita sudah bisa melihat ke arah mana teman-teman yang akan pensiun ini kegiatannya seperti apa. Dan banyak yang sudah siap seperti itu. Seperti misalnya ada yang buat ternak lele, macam-macam seperti itu. Sudah kelihatan sih, tapi memang kita belum menyusun indikator-indikator keberhasilan seperti apa. Termasuk tentu kita akan melihat nanti yang sudah pensiun itu gimana kehidupannya di tengah-tengah masyarakat setelah selesai selaku ASN. Nah, itu belum kita lakukan, oleh karena itu perlu kita menyusun indikator-indikator yang bisa menggambarkan tingkat keberhasilan dari program pensiun.

W : Kemudian untuk pelaksanaan program persiapan pensiun yang sudah ada ini pak, apa sih yang kira-kira yang perlu diperbaiki supaya bisa lebih optimal lagi pelaksanaan program persiapan pensiun di setjen DPD?

LN : Pertama tadi, dari sisi rentang waktu. Saya rasa yang ideal adalah 5 tahun. Dan tidak bisa dilakukan hanya pembinaannya sekali, bisa beberapa kali. Karena tidak mungkin begitu 1 kali latihan langsung terinspirasi. Kedua, memang perlu ada standar-standar tertentu untuk jenis latihan apa yang dibutuhkan oleh pegawai. Kemudian tadi, polanya adalah kita melakukan evaluasi atau bisa menilai dengan indikator-

indikator tertentu. Untuk bisa menilai keberhasilan dari program persiapan pensiun itu sendiri. Nah, inikan mulai dari rentang waktu perencanaan, kemudian standar-standar bagaimana pelaksanaan program persiapan pensiun. Lalu ada evaluasi tentu dengan menyusun indikator-indikator keberhasilan apa yang menjadi indikatornya yang kita anggap program itu berhasil dijalankan.

W : Ada satu lagi, kemarin ketika saya sempat wawancara Pak Susilo, kepala kantor Jateng. Tahun ini kan beliau pensiun. Ada yang terucap dari beliau, ini sepertinya perlu ada semacam paguyuban pensiunan menurut beliau untuk *sharing-sharing* pengalaman hidup pasca pensiun. Menurut Bapak itu perlu tidak?

LN : Menurut saya bagus, itu kan bagian daripada membangun kebersamaan komunitas mantan pegawai DPD misalnya. Bagus, itu juga bisa menjadi sarana selain untuk membangun silaturahmi juga *sharing* pengalaman dalam hal bagaimana menghadapi pensiun. Atau dalam menjalankan pensiun itu sendiri. Kalau ada hal-hal positif bisa di-*share*. Dengan teknologi yang maju sekarang sudah bisa kita tanpa bertemu pun sudah bisa bersilaturahmi lewat zoom dan segala macam. Nah itu akan mendorong juga misalnya, setiap orang menceritakan pengalaman-pengalaman dan keberhasilannya dalam menjalani pensiun. Dan ini akan menambah semangat juga dan itu akan berdampak pada peningkatan kualitas hidup. Jadi meskipun sudah pensiun tetap energik, sehat, jadi intinya sebenarnya adalah kalau di dalam kehidupan kita itu kan bagaimana di usia tua kita itu kualitas hidup itu tetap terjaga. Baik kesehatan, mental, spiritual. Dari sisi kesehatan dari segi ekonomi saling mempengaruhi. Kalau dari sisi ekonomi sudah siap karena ada kegiatan usaha, mentalnya juga berdampak bagus. Pasti berdampak pada kesehatannya juga. Dengan adanya kelompok-kelompok tadi, paguyuban pensiun misalnya. Bisa dilakukan misalnya silaturahmi bersama-sama. Misalnya *outbond* atau senam tera untuk orang-orang usia lanjut. Itu kan akan berdampak positif. Menurut saya itu.

W : Baik, terima kasih bapak atas waktunya. Mohon maaf sudah mengganggu.
Terima kasih.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Virtual via sambungan telepon

Hari , Tanggal wawancara : Rabu, 28 April 2021

Waktu wawancara : 13.15 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. Nama : ST (disamarkan)
2. Unit Kerja : Pensiunan
3. Umur : 58 Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Pendidikan : S1

W : Selamat Siang Pak Siswadi. Izin pak

ST : Siapa nih? Widad ya

W : Iya pak. Izin pak, saya mohon waktunya untuk wawancara sebentar pak

ST : Widad ini yang di Panmus yang mana ya?

W : Saya angkatan 2015 Pak

ST : Waduh jauh banget

W : Yang duduknya disampingnya mas menot pak. Mantan anak buah bapak.

ST : Ya gimana gimana

W : Boleh langsung aja mungkin ya pak?

ST : Iya Boleh

W : Mohon maaf Pak, pertama saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan bapak untuk menjadi informan dalam penyusunan tesis Saya. Pertama saya mau menanyakan apa yang Bapak alami dan rasakan setelah pensiun Pak?

ST : Biasa-biasa aja ya.

W : Biasa-biasa aja gimana pak? Kemarin saya wawancara ada yang merasa punya waktu luang buat keluarga dan lain sebagainya gitu Pak

ST : Ya gini, pada dasarnya sifat manusia ini kan ada tiga tahapan bila menghadapi perubahan ya. Tahap-tahap itu *habit* udah jadi *habit* setiap orang. Jadi tahap pertama adalah tahap penolakan, tahap kedua tahap adaptasi, tahap ketiga adalah tahap *accepted* katanya kalau kata orang Inggris bilang. Tahap penerimaan. Nah kalau kita masih pada tahap yang kesatu kedua itu pikirannya akan kusut kalau begitu. Kita harus siap harus cepat. Adaptasi tetap harus ada. Tahap penolakan juga pasti ada. Tahap pertama itu, tapi bagaimana kita bisa sampai pada tahap yang ketiga, tahap penerimaan itu ya dari bawaan diri kitalah. Kita harus siap seperti itu, karena pada dasarnya contoh ya setiap orang pasti akan mati kan. Kita harus siap untuk itu. Jadi saya pikir ya, ya puji tuhan Alhamdulillah saya bisa menghadapi itu semua. Ya paling bedanya kesibukannya berkurang ya pasti. Tapi saya sementara lagi menikmati nih. Lagi nikmati santai-santai aja.

W : Kemudian ini terkait persiapan pensiun, menurut bapak yang penting untuk dipersiapkan untuk pensiun itu apa pak? Apa mentalnya, apakah dari segi perencanaan wirausaha, keuangan, dan sebagainya atau apa Pak?

ST : Ya pertama sudah pasti dari sisi *financial* ya. *Financial* sudah pasti. Sekarang orang kerja untuk apa sih, untuk cari duit kan. Untuk mencari duit, nah ujung-ujungnya nanti kan akan masuk tahap pensiun. Tahap Purna, beberapa tahun sebelumnya orang itu harus siap-siap untuk itu. Beberapa tahun sebelumnya sudah harus siap ya, mungkin ini bisa untuk

menjawab pertanyaan yang berikutnya ya minimal 5 tahun lah. Jadi sekretariat juga harus mempersiapkan itu. Tidak setahun dua tahun sebelumnya nggak gitu itu.

W : Kemarin bapak sempat ikut program diklat purnabakti yang dari SDM?

ST : Ya, ikut.

W : Mungkin boleh ke arah sana ya pak. Kalau dari program yang dilaksanakan oleh DPD kira-kira apa yang perlu ditambahkan Pak dari program pensiun itu Pak?

ST : Ya itu yang saya rasakan itu, pertama itu udah pasti telat ya waktunya bagi saya. Bagi saya telat, 1 tahun 2 tahun sebelum Pensiun itu telat. Harusnya 5 tahun sebelum pensiun. 5 tahun atau 4 tahun sebelum pensiun itu sudah harus ada persiapan untuk ke arah itu. Untuk memasuki dunia purna itu. Jadi apa yang harus dilakukan ketika orang memasuki masa pensiun. Itu di luar pertanyaan ya, jadi yang saya rasakan kemarin ikut itu. Memang bicara soal bisnis, pengelolaan *financial*, tapi ada yang kurang menurut saya. Bisnis-bisnisnya itu kan katanya memasak, bercocok tanam, kemudian menjual produk. Nah, ada yang kurang. Pertama menjual jasa. Kemudian dari aspek bisnisnya juga, itu kan bisnis bukan hanya berjualan saja kan. Simpan pinjam atau bermain saham itu kan juga bisa. Itu tidak ada diajarkan di situ bagaimana caranya. Maksud saya bermain saham ini kan ada yang, maaf bukan saham ya membeli obligasi itu kan stabil itu sifatnya atau reksadana gitu ya. Itu tidak diajarkan, itu penting sebenarnya. Karenakan reksadana pada prinsipnya berapapun juga diterimakan. Bisa diolah. Ya untuk ukuran PNS itu bisalah sebetulnya. Jadi kurang pencerahannya menurut saya sih

W : Kemudian Pak aspek-aspek apa saja yang perlu disiapkan untuk pensiun? Tadikan bapak sudah sampaikan aspek keuangan. Kemudian apa lagi yang perlu dipersiapkan untuk pensiun?

ST : Ya dari sisi finansial sudah pasti. Kedua psikologis, secara psikologis kita harus persiapkan diri kita juga. Kalau dari aspek psikologi ya itu kembali pada diri masing-masing ya. Artinya tidak perlu pendorong lah dari luar,

dari dalam saja cukup. Saya pikir psikologi penting lah itu. Sebagai persiapan masuk purna

W : Kemudian tadi kan bapak sampaikan dari keuangan tadi sebenarnya bisa terfasilitasi lebih optimal lagi misalnya memperkenalkan tentang investasi di sekuritas, kemudian kalau yang dari kewirausahaan sebenarnya cukup atau tidak seperti itu? Apa perlu sebenarnya pendampingan dan waktu lebih lama dalam pelatihan kewirausahaan itu?

ST : Pendampingan itu sebenarnya sifatnya komunikasi saja ya. Penting lah itu kalau dari sisi komunikasi ya. Artinya tidak langsung berinteraksi secara tatap muka saya pikir gak penting. Tapi kan kita bisa memanfaatkan teknologi yang ada yang berkembang saat ini bisa *browsing* melalui Google-kah atau melalui YouTube kah. Itu jadi sifatnya mandiri gitu ya tidak usah difasilitasi ya.

W : Kemudian dari segi jaminan sosial. Kira-kira perlu atau tidak direncanakan untuk jaminan sosial atau asuransi selain dari yang sudah ada semisal BPJS.

ST : Selama ini kan ada ya BPJS ya

W : Maksud saya perlu atau tidak selain BPJS disiapkan juga. Ada beberapa orang kemarin yang saya tanyakan mereka ikut asuransi lain. Supaya pelayanan katanya lebih bagus

ST : Oh gitu, ya saya ikut asuransi kok. Ada asuransi lain

W : Jadi penting untuk disiapkan juga ya pak selain yang diberikan pemerintah

ST : Ya kalau dari pemerintah minim ya.

W : Jadi harus cari yang lain gitu ya pak. Kemudian terkait pengelolaan kesehatan nyambung dari asuransi ini pak, perlu diberikan pembekalan juga enggak sih Pak mengenai pengelolaan kesehatan atau pola makan yang sehat dan sebagainya perlu juga disampaikan ke calon pensiunan nggak?

ST : Ya itu dalam *training* itu penting juga sih harus ditambahkan modul seperti itu. Perlu ya, lupa saya mau sampaikan itu ya. Dalam *training* itu perlu juga modul kesehatan dan juga *sharing-sharing* antar peserta. Kan itu bisa *sharing* juga itu. Bisa menambah wawasan itu. Perlu modul-modul seperti itu

W : Kemudian tadi kan terkait psikologis, sebenarnya perlu ada program semacam konseling untuk mempersiapkan dari aspek mental dari para calon yang mau pensiun?

ST : Itu yang saya bilang tadi, persiapan *training* itu harusnya 5 tahun sebelumnya. Dari situ termasuk dari segi psikologis. Supaya orang juga bersiap untuk menerima itu. Karena kalau 2 tahun 1 tahun sebelumnya purna ya percuma *training* seperti itu. Kalau saya bilang 5 tahun, 5 tahun itu pun tidak sekali ya. Jadi 5 tahun sebelumnya sekali, kemudian mungkin secara berjangka, 3 tahun sebelumnya bikin lagi, 1 tahun sebelumnya bikin lagi gitu. Tidak hanya sekali, nggak cukup itu ya.

W : Kemudian apa bapak ada masukan atau saran untuk perbaikan program pensiun yang ada di DPD?

ST : Untuk program pensiunan, secara pribadi saya dengan sekretariat. Saya kan bekerja di Sekretariat Jenderal DPD RI ya kan. Kita tidak bicara batin tapi secara moral saya tetap punya ikatan moral dengan Sekretariat Jenderal DPD. Biar bagaimanapun, tidak bisa dilupakan itu. Bahwa saya pernah berkiprah di sana di Sekretariat Jenderal DPD. Ada kontribusi saya di situ dan saya juga mendapatkan hak dari kontribusi itu dari hasil kontribusi itu. Nah, untuk itu kiranya secara moral jangan diputus begitu saja. Begitu pensiun dilupakan, jangan. Itu enggak baik seperti itu. Contoh, jadi gini, kita kan punya wadah, walaupun secara informal. Kita punya wadah ikatan purna bakti Sekretariat Jenderal. Itu bisa diformalkan dengan dukungan Sekretariat Jenderal. Disitu ikatan moral yang penting untuk di update oleh Sekretariat Jenderal. Jadi nggak bisa kita yang berinisiatif. Harusnya Sekretariat Jenderal. Disitu kan ada di antara yang pensiun-kan ada yang Wakil Sekjen, ada yang eselon 2 ya toh. Mereka juga punya kontribusi mungkin lebih signifikan kontribusinya kepada

Sekretariat Jenderal ketimbang Saya. Nah itu perlu diapresiasi, bentuk apresiasi-nya adalah bentuk ikatan moral sebagai wadah untuk mengoptimalkan organisasi Sekretariat Jenderal dan organisasi Purna. Caranya bagaimana, ada banyak kegiatan Sekretariat Jenderal. Alangkah baiknya kalau organisasi purna ini bisa dilibatkan secara tidak langsung ataupun secara langsung. Nah, kalau sudah dilibatkan organisasi kita ini bisa dibentuk secara formal. Contoh, tidak perlu bicara proyek pengadaan nggak perlu lah. Contohnya catering, dari sisi catering rapat-rapat mungkin bisa dilibatkan kita. Kalau bisa dilibatkan, otomatis komunikasi kita tetap lancar bahkan bisa *sharing-sharing* info untuk itu. Itulah bentuknya. Kalau bentuk yang kamu maksud tadi

W : Ini menarik pak, saya baru tahu nih Pak ternyata sudah ada ya kayak semacam komunitas purna bakti.

ST : Ya tapi non formal

W : Oh non formal, tapi sudah ada ya pak berarti. Selama ini bentuk komunikasinya seperti apa ya pak? Apakah ada pertemuan atau ada kegiatan apa gitu pak?

ST : Ya rencana sudah berapa kali kita mau pertemuan, tapi pandemi ini ya. Kita mau bertemu tahu-tahu naik zona merah. Batal lagi. Sekarang mau begini, Covid lagi ini dari India. Gak tahu habis lebaran ini jadi apa enggak kita mau kumpul-kumpul ini.

W : Oh gitu, jadi sebenarnya sudah ada ya pak cuman bisa lebih kuat dan optimal lagi kalau ada semacam dilegalkan gitu ya pak atau diformalkan

ST : Ya kalau di formalkan, kesibukan kita tetap jalankan. Kesibukannya juga secara kolektif dan juga memberi dukungan kepada Sekretariat Jenderal. Ya simbiosis mutualisme lah

W : Menarik ini pak, baru dapat dari bapak. Kemarin Pak Susilo mungkin belum tahu ya. Kemarin saya sempat wawancara Pak Susilo juga. Beliau ini kalau nggak salah bulan Juni pensiun. Beliau menyarankan ada

pembentukan semacam paguyuban. Saya kira memang belum ada baru dapat infonya ini dari Bapak.

ST : Nanti kalau sudah pensiun deh saya sertakan ke dalam wadah itu

W : Kemudian ini Pak, jadi kepikiran juga Pak. Mungkin saya kemarin sempat berpikir gimana caranya menilai keberhasilan program pensiun. Mungkin nanti dengan adanya paguyuban ini berarti bisa ya jadi semacam

ST : Ya itu salah satu. Salah satu kunci sukses

W : Bahwa pensiunan ini tetap berdaya gitu ya pak punya aktifitas dan lain-lain

ST : Kembali lagi dari sisi finansial memang kita kan minim ya. Kita dapat Taspen berapa lah. Tidak berbanding lurus dengan masa kerja kan gitu. Mungkinkah ada dari Sekretariat Jenderal ada program yang bisa menambah pemasukan buat peserta purnabakti gitu loh. Kalau bisa ada ya bagus, bentuknya seperti apa ya saya nggak ngerti. Tapi kalau seandainya Sekjen bertanya saya akan jawab. Apalagi?

W : Sepertinya cukup tadi sudah banyak yang disampaikan bapak dan mencakup apa yang saya ingin tanyakan. Terima kasih banyak atas waktunya Pak

ST : Oke. Ya selamat siang

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Virtual via sambungan telepon

Hari , Tanggal wawancara : Kamis, 29 April 2021

Waktu wawancara : 11.15 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. Nama : T (disamarkan).
2. Unit Kerja : Pensiunan
3. Umur : 59 Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Pendidikan : S1

W : Assalamualaikum

T : Waalaikumussalam

W : Sehat pak?

T : Ya, Alhamdulillah

W : Izin pak mengganggu sebentar. Ada beberapa pertanyaan yang mau saya tanyakan terkait tesis saya

T : Iya gak papa

W : Pertanyaan pertama pak, apa yang pertama kali Bapak rasakan setelah mengalami pensiun ini? Apalagi Bapak kan sudah agak lama ya Pak sekitar setahunan

T : Ya hampir 2 Tahun.

W : Oh, hampir 2 tahun ya. Gimana pak? Apa yang Bapak rasakan?

T : Yang dirasakan ya kalau sudah pensiun gak dikejar-kejar lagi. Kita tidak dikejar-kejar waktu harus berangkat pagi. Kalau sekarang kan nggak, santai.

W : Lebih santai ya pak. Kalau menurut Bapak penting atau tidak untuk mempersiapkan pensiun?

T : Harus dan pentinglah. Penting banget itu, karena gini mas kalau kita tidak persiapan untuk pensiun nanti kita kelabakan. Harus dipersiapkan.

W : Kira-kira berapa lama pak untuk mempersiapkan pensiun itu pak?

T : Misalnya Widad itu kerja ya. Harus dipersiapkan dari sekarang, karena nanti sudah pensiun pasti akan terasa. Dari awal sudah persiapan pensiun

W : Aspek yang perlu dipersiapkan ketika menghadapi pensiun itu apa saja pak? Apakah dari finansialnya, atau psikologis?

T : Ya, pokoknya segala hal. Ya misalnya dari segi finansial, nanti kalau sudah pensiun, ini yang saya rasakan ya, kita harus rajin menabung. Jangan boros-boros, seperlunya saja. Nanti akan terasa. Kalau dari segi finansial itu pasti.

W : Kalau mental atau psikologis perlu juga atau tidak pak?

T : Ya mental juga, kan banyak juga kayak misalnya pejabat. Biasanya kalau di kantor kan biasa memegang uang. Tapi kalau sudah pensiun kan pasti *down* lah. Jauh-jauh juga harus dipersiapkan.

W : Kalau Bapak sendiri kemarin sempat ikut program dari bagian SDM? Diklat purna bakti

T : Saya ikut

W : Oh ikut, dari yang sudah dilaksanakan oleh Setjen DPD, kira-kira apa yang perlu untuk ditambahkan atau diperbaiki.

T : Kalau di DPD ini sepertinya banyak orang cuma kepingin jalan-jalan saja. Tidak terlalu fokus. Kalau pingin yang orang pensiun mau dapat hasil ya harus ada ilmunya. Saya merasakan ya kebanyakan pingin jalan-jalan.

W : Jadi gak cukup ya pak

T : Ya gak cukup. Ini contoh ya, saya kan juga punya kegiatan. Bukan usaha sih, tapi paling tidak saya punya lah empang dan hidroponik. Itu harusnya yang diperdalam ilmunya. Jadi waktu terjun sudah pensiun bisa diaplikasikan ilmunya. Bisa jadi usaha dan tambahan. Nanti akan terasa kalau pensiun

W : Kemudian dari aspek perencanaan keuangan, sepenting apa perencanaan keuangan dan apa yang perlu direncanakan dari keuangan? Apakah bagaimana cara menabung, bagaimana cara investasi, atau seperti apa?

T : Mas, terkait perencanaan keuangan. Mas Widad sudah berapa tahun?

W : Saya baru dari 2015 pak.

T : Dari sekarang sudah harus dimulai. Memang kita konsumsi misalnya ya. Tapi harus ada simpanan, tabungan. Nanti untuk hari saat pensiun kita sudah enak. Dalam bentuk apa? Mungkin dalam bentuk aset. Nah, itu kan juga termasuk dari aspek finansialkan. Misalnya kita belikan aset. Misalkan nanti kalau kita pensiun sudah punya. Itu juga memerlukan tabungan. Nanti pada waktu pensiun bisa dijual.

W : Nilainya terus naik ya pak semisal tanah atau logam

T : Iya. Kalau perencanaan keuangan kita haruslah. Jangan boros—boros. Nanti kalau kita tidak punya tabungan akan terasa bener

W : Kalau program di DPD kemarin sempat diajarkan atau disampaikan juga atau tidak mengenai perencanaan keuangan yang baik?

T : Ah enggak. Kalau yang di DPD kan cuma kayak penyuluhan saja. Misalnya kalau ada yang mau purna bakti kunjungan ke tempat-tempat usaha. Waktu itu kita ada kunjungan ke perkebunan buah naga. Ya kita tidak punya lahannya disuruh kesitu. Kalau saya ke tempat budidaya lele.

Lah, kalau budidaya lele mending ke saya saja. Saya kan juga punya kalau budidaya lele

W : Kemudian terkait jaminan sosial, pengobatan, dan asuransi itu perlu dipersiapkan tidak? Selain yang dari pemerintah misalnya BPJS. Misalnya perlu atau tidak sih ikut asuransi lain?

T : Perlu mas, perlu itu. Karena kadang-kadang kan kalau BPJS itu suka begitu. Kalau mau bayar langsung kan mahal. Jadi perlu lah

W : Kemudian kalau pembekalan pengelolaan kesehatan misalnya bagaimana cara hidup sehat, pola olahraga untuk lansia, seperti itu perlu disampaikan atau dimasukan di materi diklat tidak?

T : Gini mas, kalau itu harus dari diri kita sendiri lah. Nanti kalau pensiun kan kita gak punya uang. Itukan nanti berpengaruh juga. Kalau kita tidak jaga kesehatan. Jadi harus inisiatif, kita harus rajin. Bisa lah sendiri, kayak gini tidak perlu dari DPD. Kesadaran kita masing-masing. Karena kan sehat untuk sendiri itu.

W : Kemudian kalau program tabungan pensiun dengan besaran segitu sebenarnya cukup atau tidak?

T : Gak bakalan cukup mas. Taspen kemarin saya dapet hanya sekitar 50 juta. Tapi kan itu untuk seterusnya. Tidak ada pemasukan lagi. Dengan sebesar itu, apalagi kalau kita tidak bisa mengatur dan kita boros. Sebentar juga habis mas. Pasti habis itu. Tidak cukuplah kalau Taspen itu.

W : Untuk memaksimalkannya harus diputar lagi ya pak jadi usaha

T : Tapi kan uang segitu ya. Tapi kalau kita ada bakat buat jualan atau pa ya bisa. Mungkin bisa kalau ada yang bakat jualan. Tapi kalau itu tidak cukup mas

W : Kemudian dari sisi psikologis, untuk pegawai-pegawai yang mau pensiun itu perlu atau tidak pendampingan atau konseling perlu atau tidak pak?

T : Sebetulnya begini mas, kalau misalnya ada program purna bakti yang ke daerah itu, juga ada penyuluhan itu biasanya.

W : Terkait psikologis ya pak?

T : Iya. Ada penyuluhannya itu. Baru setelah itu peninjauan lapangan. Nanti dikasih tau juga masalah itu. Tapi kan cuma sebentar

W : Kemudian ada masukan tidak pak atau saran untuk program pensiun di DPD ini apa yang perlu ditambahkan

T : Kalau saya sih ditanya dulu yang mau pensiun kira-kira punya keahlian apa. Kalau programnya terus mengikuti dari DPD saja kadang cuma datang. Misalnya seperti saya, saya kan punya keahlian bisa beternak ikan, budidaya ikan, tapi kan yang lain belum tentu. Tapi kan selama ini dipukul rata kalau diklat purna bakti disitu.

W : Jadi maksudnya harus ada semacam survei awal ya pak misal si A bisanya apa, si B maunya apa gitu ya pak? Jadi disesuaikan ya

T : Iya, misalnya di data yang mau pensiun ada berapa orang, kira-kira yang mau pensiun itu punya apa. Disalurkan aja itu. Daripada nanti satu kelompok kunjungan kesana, programnya sama semua gak masuklah. Mubazir. Misalnya kayak saya punya keahlian beternak gurame. Ya itu aja di perdalam lagi. Jangan nanti saya punya keahlian itu tapi sayd di ikutkan program budidaya buah naga atau budidaya yang lain. Kan tidak bisa jadinya. Saya udah punya ilmu sendiri. Itu kurang bermanfaat jadinya.

W : Kalau boleh tahu, Bapak kan ada aktivitas pasca pensiunnya usaha. Boleh diceritakan sedikit?

T : Sebenarnya saya tidak usaha juga sih. Cuma saya tidak maksimal juga. Punya saya beberapa empang Cuma tidak jadi usaha saya itu

W : Jadi yang penting ada kegiatan ya pak.

T : Buat hiburan aja sih mas. Jadi tidak stress gitu. Kalau sudah pensiun kalau kita terlalu dipirkan terus malah stress. Orang biasanya dikantor gajian, terus ada tunjangan. Kalau sekarang Cuma gaji saja. Kan jauh itu.

W : Iya betul pak.

T : Tapi kita juga harus banyak ikut kegiatan-kegiatan rohani. Mengisi supaya kita segar lagi gitu.

W : Baik, mungkin itu saja pak yang saya tanyakan. Terima kasih banyak atas waktunya

T : Mudah-mudahan bisa bermanfaat.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN *KEY INFORMANT* SETJEN DPD RI
TERKAIT PENGEMBANGAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Tempat wawancara : Virtual via sambungan telepon

Hari , Tanggal wawancara : Senin, 10 Mei 2021

Waktu wawancara : 12.30 WIB s.d. Selesai

PROFIL NARASUMBER

1. Nama : SS (disamarkan)
2. Unit Kerja : Pensiunan
3. Umur : 59 Tahun
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Pendidikan : S1

W : Halo, Assalamualaikum

SS : Waalaikumussalam

W : Izin bu, ini widad bu

SS : Oh iya

W : Mohon izin bu mengganggu sebentar

SS : Iya tidak apa-apa

W : Terima kasih Bu atas kesediaannya Bu, izin Bu boleh langsung saja ya?

SS : Ya

W : Ibu kan sudah sekitar 1 tahun lebih sedikit ya Bu pensiun, apa yang Ibu rasakan setelah pensiun?

SS : Santai, gak ada yang dikejar. Terutama kalau pagi itu kan harus bangun pagi, terus di jalan macet-macetan. Sekarang nggak, jadi lebih santai.

W : Terus menurut ibu penting enggak untuk mempersiapkan pensiun? Gimana dari perspektif ibu?

SS : Penting ya, persiapan pensiun. Cuma persiapan pensiun tidak bisa buru-buru gitu loh. Jadi 3 tahun, idealnya sih 3 tahun sebelum pensiun sudah disiapkan ya.

W : Untuk yang disiapkan sendiri Bu dalam menghadapi pensiun apa aja bu? Bu apakah fisiknya, apakah mental, terus spiritual atau cukup masalah keuangan atau kesehatan juga perlu atau gimana Bu?

SS : Semuanya disiapkan. Semua orang itu otomatis kalau sudah mendekati pensiun sudah siap-siap. Ya mental, ya spiritual, ya semuanya aja. Semua bukan cuma masalah keuangan saja.

W : Kemudian ibu kemarin kan sudah pernah ikut program diklat purnabakti ya Bu kalau tidak salah. Yang dari SDM. Dari program itu kira-kira apa Bu yang perlu ditambahkan? Apa yang kurang dari program itu Bu?

SS : Kalau kemarin yang saya ikuti 2 kali. Ke Bali itu misalnya lihat peternak lele, terus tanaman, nanam itu yang punya lahan ya. Kan perlu lahan yang cukup ya. Lele juga mungkin kalau di DKI atau Jabotabek kurang. Kan harus lahannya luas. Selain itu waktu itu juga ke Jogja, bikin kalau mau usaha bakpia. Menurut saya yang kurang, itu sih bagus semua ya, yang kurang itu pendanaan.

W : Pendanaan bagaimana maksudnya bu?

SS : Jadi misalnya gini, kalau saya nih misalnya kan mau buka salon. Setelah pensiun kan mau buka salon, kan perlu dana itu. Perlu modal kan bukan cuma pelatihan aja. Kalau pelatihan mungkin kita nggak perlu, karena kalau salon itu kan merekrut karyawan ya. Mungkin pelatihannya bukan

pelatihan salon tapi manajemennya. Manajemen usaha salon tuh seperti apa, kan gitu. Dan keuangannya, jad untuk modalnya. Mungkin ada disediakan berapa gitu kan untuk buka salon. Kalau salon ya, kalau misalnya yang lain mau buka bengkel. Perlu itu ya, menurut saya begitu. Yang kurang kemarin kan pendanaan sama pelatihan manajemen

W : Jadi lebih penting pelatihan manajemen ya bu daripada ikut melihat kesana kesini?

SS : Iya manajemennya. Jadi kalau bakpia, manajemennya seperti apa. Kan kita enggak mungkin mau bikin bakpia sendiri, pasti ada karyawan misalnya 2 atau 3 orang. Kita juga harus tahu manajemen. Memang manajemen itu lebih penting. Misalnya ternak lele ya atau perkebunan, kan harus tahu manajemennya. Kalau nggak tahu nanti misalnya panennya bagus, udah bisa bertani bagus, tapi mau di jual kemana? Maksudnya distribusinya, pemasarannya gitu. Jadi dana dan manajemennya itu kekurangannya ya. Menurut saya 2 (dua) itu kekurangannya

W : Kemudian kalau program perencanaan keuangan itu seperti apa sih Bu yang diperlukan? Apakah bagaimana cara menabung itu dijelaskan kemarin? atau cara investasi? atau lain sebagainya dijelaskan atau tidak bu di Diklat?

SS : Kemarin itu ada sih. Kemarin mengundang dari apa ya, kemarin tuh supaya menabung di apa lupa saya. Tapi menabung judulnya ya. Ya kitakan sudah mendekati masa pensiun, masa disuruh menabung. Sudah nggak waktunya. Kan tinggal 2 tahun kemarin mau pensiun tuh. Ya kurang pas menurut saya. Mungkin kalau menabungnya dari dulu ya, dari awal kita kan sudah punya pikiran untuk nabung, untuk nanti. Kemarin tuh mendekati pensiun disuruh nabung, cuma lupa saya Banknya

W : Kemudian ibu kalau perencanaan mengenai jaminan sosial atau jaminan asuransi saat pensiun selain dari BPJS itu perlu tidak bu? Misalnya-kan ada beberapa pejabat atau pegawai di kantor yang ikut asuransi lain. Itu menurut Ibu penting atau tidak?

SS : Asuransi kesehatan ya? Saya kemarin ikut Prudential, udah selesai. Menurut saya sebenarnya kurang perlu ya kalau kita Sudah PNS itu kayaknya kalau menurut saya cukup ya. Kan sudah ada ASKES atau sekarang ya BPJS. Alhamdulillah kemarin enggak kepakai sama sekali sih. Nggak pengen make juga

W : Jadi sebenarnya cukup ya dengan BPJS yang sudah ada dari pemerintah

SS : Cukup kalau menurut saya

W : Kemudian untuk Taspen, kemarin mungkin Ibu dapat sekitar 50 jutaan ya. Cukup nggak sih segitu bu?

SS : Kalau masalah cukup atau nggak ya itu, segitu sih cukup kalau enggak usaha ya. Kalau untuk buka usaha mungkin kurang. Dengan uang sekitar 50 juta sekian sedangkan kita menerima uang pensiunnya itu 6 bulan setelah itu saya. Saya kan pensiun Februari, bulan Juni atau Juli baru dapet. Itu akan habis untuk sehari-hari jadinya. Kalau seandainya saya pensiun Februari, terus ya lambat-lambatnya april. Ya mungkin masih utuh ya. Kebanyakan pada begitu, 5 bulan baru pada nerima yang bulanan itu. Walaupun akhirnya dirapel ya. Jadi begitu, jadi lumayan lama menerima pensiun bulanan itu. Pas yang pertama kalinya.

W : Kemudian itu kan terbatas dana yang dikasih Taspen, berarti itu menurut Ibu perlu nggak kalau ada pelatihan kewirausahaan? Kemarin tuh kan sifatnya menurut saya bukan pelatihan-ya cuma semacam kunjungan terus melihat gimana usaha kalau pelatihan kewirausahaan sendiri yang mulai dari bagaimana memulai usaha sampai bagaimana manajemen itu perlu gak bu?

SS : Perlu. Seperti saya bilang tadi. Sebenarnya melihat itu bagian dari proses pelatihan. Jadi bukan hanya melihat ya. Pelatihan manajemennya itu perlu. Habis itu baru meninjau

W : Baiknya bagaimana ibu pelatihan kewirausahaannya? Soalnya gini pasti setiap orang tuh punya semacam kecenderungan atau punya bakat masing-masing gitu ya Bu, nggak semuanya misalnya mau ternak.

Mungkin ibu lebih cocok misalnya dengan salon. Menurut Ibu gimana ya bu? Kalau menurut saya jangan sampai misalnya ada orang yang enggak suka ternak disuruh ikut ternak, menurut Ibu gimana? Apakah perlu dibedakan tiap orang sesuai minatnya atau gimana menurut Ibu?

SS : Menurut saya sesuai minatnya. Soalnya orang usaha kalau nggak sesuai minat nya itu nanti bosan. Gampang bosan, jadi malah nggak jalan. Bosan nanti berhenti di tengah jalan.

W : Kemudian dari aspek psikologis, perlu nggak Bu ada pembekalan psikologis atau ada program konseling menjelang pensiun?

SS : Itu perlu sih, memang nggak semua orang. Tapi tetap perlu itu. Namanya orang kan ada problemnya dan macam-macam ya. Mau ada problem mau nggak itu perlu menjelang pensiun

W : Kemudian dari aspek sosial, ini mungkin juga enggak semua orang ya bu. Perlu atau tidak bu didorong untuk ada yang mau pensiun, pegawai yang bersangkutan didorong supaya aktif bersosial di masyarakat. Apakah ikut PKK atau ikut jadi RT. Perlu didorong seperti itu apa nggak perlu Bu?

SS : Kalau menurut saya sih nggak perlu. Karena itu kan hobi, pengen aktif di RT atau di arisan atau kegiatan sosial lain ya misalnya baksos. Kalau orangnya nggak seneng ya nggak suka. Kalau seneng ya nggak perlu mau pensiun, hari-hari saja mau ikut, kalau memang senang ikut kegiatan sosial tidak nunggu pensiun. Hari Sabtu Minggu juga bisa

W : Kemudian menurut Ibu perlu nggak dibuat semacam SOP atau prosedur untuk pelaksanaan program persiapan pensiun yang baik itu seperti apa. Perlu dibuat nggak Bu di DPD?

SS : Untuk siapa Ini? Untuk di DPD?

W : Iya bu, untuk bagian SDM.

SS : Untuk pelaksanaan kegiatan persiapan pensiun di kantor ya, bukan untuk perorangan. Itu perlu, SOP setiap kegiatan kalau menurut saya, setiap kegiatan di kantor itu harus ada SOP-nya ya. Kalau tidak ada nanti

bagaimana? Kalau ada yang pindah, terus yang lain nanti nggak tahu kan. Harus ada kalau di kantor

W : Jadi supaya nanti penyampaian informasi kalau ada pergeseran pegawai dan pegawai baru sudah nggak perlu nanya-nanya lagi ya bu karena sudah ada ya bu

SS : Iya, jadi harus punya SOP

W : Terus menurut ibu kira-kira gimana cara untuk menilai keberhasilan program? Kemarin kalau dari Pak Susilo katanya ada semacam perkumpulan paguyuban purna dari situ jadi bisa dilihat keberhasilan programnya. Kalau menurut Ibu bagaimana?

SS : Program persiapan pensiun yang dilaksanakan Setjen DPD gitu?

W : Iya, bagaimana cara ngeliat ini sudah berhasil apa belum programnya

SS : Oh gitu, Kalau menurut saya yang kemarin dilaksanakan Setjen DPD ya itu berhasil. Kan terlaksana dengan baik, ukurannya apa. Programnya sudah terlaksana dengan baik. Itu berarti sudah berhasil programnya. Nah kalau di lihat lebih dalam lagi dampaknya, harus nanya semua orang yang pensiun. Barangkali begitu, kalau menurut saya kemarin itu karena sudah berhasil dilaksanakan dan udah sampai rumah lagi dengan baik, ya berhasil. Cuma dampaknya untuk para purnabakti itu, berhasil atau tidak harus ditanya orang-orangnya satu-satu begitu. Kalau menurut saya begitu.

W : Baik bu. Mungkin itu aja bu yang saya tanyakan, terima kasih banyak Ibu atas waktunya. Mohon maaf jadi mengganggu waktu istirahatnya

SS : Ya sama-sama

LAMPIRAN 3

Surat Permohonan Izin Penelitian



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

Jl. Administrasi II Pejompongan, Jakarta Pusat 10260
Telp. 5347085, 5328496, 5326396, Fax. 53651793, 5329996
Email : politeknik@stialan.ac.id, Website : www.stialan.ac.id

Nomor : 393/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 22 Maret 2021

Yth. Sekretaris Jenderal DPD RI

Jl. Jenderal Gatot Subroto No.6, Jakarta

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Widad Maulana
NPM : 1864002157
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Pengembangan Program Persiapan Pensiun Bagi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Mala Sondang Silitonga

Tembusan :

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Wakil Direktur I Bidang Akademik;
3. Deputi Bidang Administrasi Setjen DPD RI;
4. Kepala Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian Setjen DPD RI;
5. Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia Setjen DPD RI;
6. Kajur Administrasi Publik;
7. Kaprodi Program Magister Terapan.

LAMPIRAN 4

Surat Izin Melakukan Penelitian



**SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA**

Jl. Jenderal Gatot Subroto No 6 Senayan Jakarta 10270

SURAT IZIN MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: KP.18.01/ 40 /DPDRI/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maria Linda Wahyuningrum, S.IP., M.Si.
NIP : 197705282000032002
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Tingkat I, IV/b
Jabatan : Kepala Bagian Pengembangan SDM Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian

dengan ini memberikan izin kepada Mahasiswa Lembaga Administrasi Negara (LAN) Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Sebagai Berikut:

NO	NAMA	NIM
1	Widad Maulana	1864002157

untuk melaksanakan kegiatan kegiatan Pengambilan Data Penelitian dengan judul " Pengembangan Program Persiapan Pensiun Bagi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Jenderal Perwakilan Daerah Republik Indonesia" , sesuai surat dari Wakil Direktur I Bidang Akademik Nomor: 393/STIA.1.1/PPS.02.3 tanggal 22 Maret 2021. yang akan dilakukan mulai pada bulan April s.d Juni 2020.

Demikian Surat Izin wawancara ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 7 April 2021

a.n.Kepala Biro Organisasi

u.b.
Kepala Bagian Pengembangan
Sumber Daya Manusia,

Maria Linda Wahyuningrum
NIP. 197705282000032002

Tembusan:

1. Yth. Sekretaris Jenderal DPD RI;
2. Yth. Deputi Bidang Administrasi;
3. Yth. Lembaga Administrasi Negara (LAN);
4. Arsip.

LAMPIRAN 5

Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian



**SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA**

Jl. Jenderal Gatot Subroto No 6 Senayan Jakarta 10270

SURAT KETERANGAN

Nomor: KP. 18.00/17A/DPDRI/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maria Linda Wahyuningrum, S.IP., M.Si.
NIP : 197705282000032002
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Tingkat I, IV/b
Jabatan : Kepala Bagian Pengembangan SDM Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian

dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Lembaga Administrasi Negara (LAN) Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, sebagai berikut:

No	NAMA	NIS	PROGRAM/JURUSAN
1	Widad Maulana	1864002157	Administrasi Pembangunan Negara

adalah benar telah melakukan Penelitian (Tesis) pada Sekretariat Jenderal DPD RI terhitung mulai bulan April s.d Mei 2021 dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian Surat Keterangan telah melakukan penelitian ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 April 2021

a.n.Kepala Biro Organisasi
u.b
Kepala Bagian Pengembangan
Sumber Daya Manusia,



Maria Linda Wahyuningrum
NIP. 197705282000032002

Tembusan:

1. Yth. Sekretaris Jenderal DPD RI;
2. Yth. Deputi Bidang Administrasi;
3. Yth. Lembaga Administrasi Negara (LAN);
4. Arsip