

PENGEMBANGAN MATERI PELATIHAN MENGHADAPI PENSIUN BAGI KARYAWAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Sri Iswanti, Hiryanto, Kartika Nur Fathiyah

FIP, Universitas Negeri Yogyakarta
email: iswanti_mahmudi@yahoo.com

Abstrak: Pengembangan Materi Pelatihan Menghadapi Pensiun bagi Karyawan Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kebutuhan pelatihan menghadapi pensiun bagi karyawan UNY, (2) mengetahui materi pelatihan yang dibutuhkan, dan (3) menghasilkan materi pelatihan pensiun bagi karyawan UNY. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian pengembangan (*Research and Development*). Subyek penelitian ini adalah para karyawan UNY, yang diambil dengan teknik *Purposive Sampling*. Data penelitian dikumpulkan menggunakan metode wawancara dan *Focus Group Discussion* (FGD). Data dianalisis dengan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian yang didapatkan sebagai berikut: 1) semua subyek penelitian merasa membutuhkan pelatihan/pembekalan dalam menghadapi pensiun; 2) materi pelatihan yang dibutuhkan meliputi: bahasan tentang kondisi fisik, psikologis, ekonomi, sosial, dan keagamaan; kunjungan lapangan ke obyek yang dapat dijadikan sebagai kegiatan/ peluang usaha sesudah pensiun, dan kegiatan magang kerja pada tempat usaha yang dipandang berhasil dalam pengelolaannya; 3) Modul yang berisi materi pelatihan menghadapi pensiun masih perlu diujicobakan lebih lanjut, sehingga hasilnya menjadi lebih baik.

Kata kunci: materi pelatihan, pensiun, karyawan Universitas Negeri Yogyakarta

Abstract: Developing Training Materials on Retirement Preparation for Administrative Staff at Yogyakarta State University. The study aims to: (1) investigate needs for training on retirement preparation for administrative staff at YSU, (2) find out needed training materials, and (3) produce training materials on retirement preparation for administrative staff at YSU. The research approach was research and development. The research subjects were administrative staff members at YSU. The sample was selected by means of the purposive sampling technique. The data were collected through interviews and Focus Group Discussion (FGD). They were analyzed by means of qualitative and quantitative techniques to obtain comprehensive analysis results. The results of the study are as follows: 1) All research subjects need training/guidance for retirement preparation; 2) The needed training materials include topics on physical and psychological conditions and economic, social, and religious matters, field trips to objects that can provide business activities/opportunities after retirement, and internship activities in business centers considered successful in the management; 3) The module containing training materials on retirement preparation needs to be tried out so that the results are better.

Keywords: training materials, retirement, administrative staff at Yogyakarta State University

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya manusia adalah makhluk yang bekerja, sehingga bekerja merupakan kebutuhan manusia. Kehilangan pekerjaan karena berbagai sebab seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sakit atau kecelakaan, usaha yang bangkrut, atau karena pensiun, akan menyebabkan kebutuhan tersebut tidak terpenuhi. Bagi seorang pegawai negeri, pensiun merupakan suatu kejadian yang pasti datang pada saatnya. Berbagai masalah dapat muncul apabila masa pensiun tersebut tidak disiapkan dengan baik, mulai dari masalah ekonomi, bahkan sampai pada gangguan kejiwaan. *Post Power Syndrom* (PPS) atau sindrom pasca kuasa merupakan suatu masalah yang sering dialami oleh para pegawai yang pensiun. Pensiun terjadi pada saat seseorang berada dalam periode perkembangan lansia atau pralansia, yaitu antara usia 50-65 bahkan ada yang 70 tahun.

Masa lanjut usia merupakan suatu periode dimana hampir seluruh aspek pada manusia mengalami penurunan. Kondisi tersebut memerlukan perhatian yang serius dari berbagai pihak, baik dari pihak keluarga, masyarakat, maupun pemerintah, sehingga insan lanjut usia dapat menikmati kehidupannya dengan bahagia. Di berbagai negara termasuk di Indonesia, terlihat bahwa jumlah penduduk lanjut usia terus mengalami peningkatan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya teknologi kesehatan memberikan dampak positif dalam memperpanjang usia kehidupan manusia. Usia harapan hidup di Indonesia yang pada tahun 2010 baru mencapai 70,6 tahun, pada tahun 2014 mencapai 72 tahun. Bertambahnya usia harapan hidup dalam suatu negara atau masyarakat, berpengaruh terhadap penetapan batas usia lanjut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia menetapkan bahwa yang dimaksud

dengan lanjut usia adalah penduduk yang berusia 60 tahun ke atas. Usia harapan hidup yang semakin meningkat seperti yang dikemukakan didepan, berdampak pada jumlah penduduk lanjut usia semakin bertambah banyak. Peningkatan tersebut merubah struktur demografi dari struktur penduduk usia muda ke struktur penduduk berusia tua. Di Indonesia dapat dilihat data peningkatan jumlah penduduk lansia yang pada tahun 1971 baru mencapai 1,48 %, pada tahun 2009 menjadi 8,37 %, dan diperkirakan pada tahun 2015 akan meningkat menjadi 24,5 %. Hal ini berarti, setiap penduduk usia produktif akan semakin menanggung beban kaum lansia.

Masa lanjut usia merupakan masa yang ditakuti, karena hampir seluruh aspek yang terdapat pada manusia mengalami penurunan, baik pada aspek fisik, psikologis, sosial, maupun ekonomi. Kondisi yang demikian bila tidak disikapi dengan baik dapat menimbulkan bermacam-macam masalah, baik bagi lansia sendiri, keluarga, masyarakat, maupun pemerintah. Sebetulnya tidak semua aspek pada masa lansia mengalami penurunan, terdapat beberapa aspek yang justru berkembang pada masa lanjut usia, yaitu kearifan dan kebijaksanaan serta sikap keagamaan yang semakin meningkat. Hal itu didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lansia memiliki kearifan dan kebijaksanaan yang lebih bila dibandingkan dengan kaum muda. Dengan kearifan dan kebijaksanaannya, lansia dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dengan lebih baik (Partini, 1997).

Di sisi yang lain, kadang para lanjut usia sendiri kurang menyadari bahwa mereka memiliki potensi yang tidak dimiliki oleh orang berusia di bawahnya, dan bila dikembangkan dapat meningkatkan peran dan aktivitas pada masa lanjut usia. Perasaan tidak berdaya,

keseharian, merasa tersisih dan tidak berguna, mendominasi perasaan, pikiran dan sikap para lansia. Apalagi bagi lansia yang pada masa mudanya bekerja sebagai pegawai, sesudah pensiun sering memiliki perasaan kehilangan. Kehilangan aktivitas, penghasilan, peran, bahkan kekuasaan merupakan perasaan yang mendominasi para lansia. Oleh karena itu memberikan pelatihan dalam menghadapi pensiun bagi pegawai merupakan kegiatan yang sangat penting dilakukan. Melalui pelatihan tersebut dapat dibahas berbagai materi yang dapat digunakan untuk menghadapi dan menjalani masa pensiun di masa lanjut usia. Materi tersebut harus merupakan materi-materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan sehingga memiliki tingkat kemanfaatan yang tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian mengenai materi pelatihan menghadapi pensiun bagi karyawan UNY, sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan oleh bagian kepegawaian serta unit yang mempunyai tugas untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai di UNY. Melalui penelitian ini dapat diketahui kebutuhan akan pelatihan, diketahui materi pelatihan yang dibutuhkan, dan dihasilkan materi pelatihan yang baik dan layak digunakan.

Seperti dikemukakan di depan, pegawai yang pensiun dapat mengalami masalah seperti *Post Power Syndrom* (PPS), yaitu sekumpulan gejala yang muncul ketika seseorang tidak lagi menduduki suatu posisi sosial, biasanya satu jabatan dalam institusi tertentu (www. Suyotohospital.com). Namun demikian, pengertian tersebut dapat diperluas menjadi: gejala yang terjadi dimana penderita hidup dalam bayang-bayang kebesaran masa lalunya (karirnya, ketampanannya, kecerdasannya, atau hal lain) dan seakan-akan tidak bisa memandang realita yang ada pada saat ini. Dalam pengertian yang pertama, PPS diberlakukan bagi mereka yang bekerja sebagai pegawai (negeri

maupun swasta), sedangkan pengertian yang kedua mengandung pengertian lebih luas lagi, termasuk didalamnya para artis, olahragawan, dan wiraswastawan.

Gejala yang timbul mengiringi PPS antara lain suka bercerita dan mengenang masa lalunya yang penuh kejayaan, menjadi tertutup dari lingkungan karena merasa tidak lagi memiliki kekuasaan, pemurung, mudah tersinggung, dan menganggap negatif sesuatu yang ada di sekitarnya. Gejala-gejala tersebut dapat bermuara pada kondisi sakit, baik berupa gangguan fisik maupun psikologis. Gejala fisik dapat berupa fisik yang nampak kuyu, terlihat lebih tua, lemah, sakit-sakitan, sedangkan gejala psikologis berupa kondisi emosional seperti mudah marah, pemurung, menarik diri dari pergaulan tak suka disaingi, atau yang lain. Perpaduan dari gangguan fisik dan psikologis dapat menimbulkan penyakit seperti penyakit jantung, hipertensi, stroke, dan penyakit-penyakit lain.

Bentuk PPS yang dialami tergantung pada orientasinya semasa aktif (Resi, 2012). Bila seseorang tergolong *structure oriented* atau penekanan pada struktur atau jabatan, sindrom ini akan lama menghinggapi dan menggerogoti dirinya, dan bila berorientasi pada *functional oriented*, maka dia akan dapat memberdayakan dirinya mengenai apa yang masih dapat difungsikan dari dirinya. Faktor yang menyebabkan terjadinya PPS, di antaranya pensiun, PHK, kebangkrutan usaha, pudarnya ketenaran (artis, olahragawan), namun dapat juga disebabkan kejadian-kejadian traumatik yang menimpa seseorang. Kondisi tersebut pada hakekatnya dapat menyerang siapa saja, seperti pada lansia yang merasa keperkasaan dan kekasaannya "sudah habis". Ada individu yang berhasil melalui fase tersebut dengan baik, cepat dan dapat menerima keadaannya dengan lapang, namun demikian ada juga orang yang sulit menerima kenyataan tersebut. Golongan yang kedua inilah yang rentan menderita

PPS. Bagi pegawai negeri, PPS biasanya terjadi karena datangnya masa pensiun.

Masa Pensiun pegawai negeri sudah diatur melalui perundangan yang secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 1.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah PNS umum yang pensiun pada usia 56 tahun. PPS selain tergantung pada orientasi kepribadian seperti yang tersebut di depan, dapat juga dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, lingkungan, maupun bekal pelatihan yang didapatkan. Dengan demikian sebetulnya PPS ini dapat dicegah dengan memodifikasi lingkungan melalui pendidikan maupun pelatihan. Menjadi tugas suatu lembaga kerja untuk memberikan bekal atau pelatihan bagi karyawannya yang akan memasuki masa pensiun. Pelatihan tersebut dapat disusun berdasarkan kebutuhan manusia khususnya bagi orang yang mengalami masa pensiun. Salah satu lembaga yang memberikan pelatihan, yaitu Lembaga Pelatihan Pensiun Gaul memberikan prinsip-prinsip penyelenggaraan pelatihan menghadapi pensiun sebagai berikut: 1) Melihat pensiun secara menyeluruh, mental/psikologis, kesehatan, keuangan, spiritual; 2) Materi mudah diterapkan; 3) Ada simulasi sehari-hari, jadi mudah diingat; 4) Menyenangkan; dan 5) Memperindah hubungan suami-istri (www.pensiunGaul.Com).

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut dapat diurai menjadi materi-materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, sehingga hasilnya dapat efektif. Karena sistem dan budaya suatu lembaga kerja berbeda-beda, maka perlu dicari materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta.

Kebutuhan yang dimiliki oleh manusia sangat terkait dengan tahap perkembangannya. Proses penuaan mengakibatkan gaya hidup penduduk lansia terpaksa berubah karena harus menyesuaikan diri dengan mundurnya

secara alamiah fungsi alat indra dan anggota tubuh, kemunduran psikologis, sosial dan ekonomi. Kemampuan mereka lambat laun menurun, akibat berbagai penyakit degeneratif, sehingga mereka mempunyai ketergantungan yang besar terhadap keluarga dan orang lain. Ancok (1993) mengatakan pada masa lansia ada perasaan takut di dalam menghadapi masa depan, ketakutan mengeluarkan pendapat, dan ketakutan untuk mengeluarkan hak asasi lainnya. Kondisi pensiun juga mengakibatkan kebanyakan lansia mengalami penurunan penghasilan, dan juga mengalami problem penggunaan waktu luang. Oleh karena itu, adanya aktivitas/pekerjaan (tidak menganggur) bagi lansia merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan, baik yang menghasilkan secara ekonomi maupun pengisian waktu luang. Dengan bekerja seseorang mampu memenuhi kebutuhan fisik sebagai makhluk biologis yang membutuhkan sandang, pangan, dan papan, namun juga dapat memenuhi kebutuhan sosial. Kerja juga akan memenuhi rasa aman, tenang dan kepastian tentang hari-hari yang dilaluinya. Dengan aktif bekerja dan beraktifitas lansia masih tetap bisa berinteraksi dengan orang lain yang bisa mendatangkan rasa senang (tidak cemas dalam kesendirian), rasa berguna atau aktualisasi diri, serta rasa memiliki dan dimiliki. Hal tersebut memberikan efek positif dalam menjalani hari tua yang bahagia dan terhindar dari perasaan kesepian. Secara sosial proses menjadi tua mengakibatkan peran lansia di masyarakat menjadi berkurang. Tak jarang mereka menjadi lebih bergantung kepada pihak lain. Berkurangnya peran dan kontak sosial maupun integrasi sosial pada lansia juga disebabkan produktivitas dan kegitan lansia menurun. Hal ini berpengaruh negatif pada kondisi sosiopsikologis mereka karena mereka merasa sudah tidak diperlukan lagi oleh masyarakat. Rendahnya produktivitas kerja dan

Tabel 1. Jabatan, Batas Usia Pensiun dan Dasar Hukum yang Mengatur

No	Nama Jabatan/ Golongan	Batas Usia Pensiun (BUP)	Dasar Hukum
1	PNS Umum	56	Pasal 3 ayat 2 PP No. 32 Th 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, yang diubah menjadi PP No. 65 tahun 2008
2	Ahli Peneliti dan Peneliti	65	Pasal 1 PP No. 65 tahun 2008
3	Guru Besar/Profesor	65	Pasal 67 ayat 5 UU No.4 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
4	Dosen	65	
5	Guru	60	Pasal 40 ayat 4 UU No.4 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
6	POLRI	58	Pasal 30 ayat 2 UU No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
7	POLRI dengan keahlian khusus	60	
8	Perwira TNI	58	Pasal 75 UU No. 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia
9	Bintara dan Tantama	53	
10	Jaksa	62	Pasal 12 UU No. 16 tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia
11	Eselon I dalam jabatan Struktural	60	Pasal 1 PP Nomor 65 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas PP No.32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
12	Eselon II dalam jabatan Struktural	60	
13	Eselon I dlm jabatan strategis	62	
14	Pengawas Sekolah	60	Pasal 1 PP Nomor 65 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas PP No.32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
15	Hakim Mahkamah Pelayaran	58	
16	Jabatan lain yang ditentukan Presiden	58	
17	Pekerja/ Buruh	Berdasarkan PK, PP, PKB	Pasal 154 UU No. 13 tentang Tenaga Kerja

Sumber: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/Men/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan BUP Maksimum bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun

tingkat pendidikan lansia dibandingkan dengan tenaga kerja muda, menyebabkan mereka tidak dapat mengisi lowongan kerja yang ada dan terpaksa menganggur. Demikian juga perubahan masyarakat pertanian ke masyarakat industri, berdampak pada perubahan tatanan nilai sosial. Tata nilai pada masyarakat industri apalagi pada masyarakat informasi, mengarah pada tatanan masyarakat individualistik, yang mempengaruhi cara dalam memperlakukan para lansia. Pada masyarakat agraris orang tua memiliki nilai tinggi, dianggap sebagai guru dan yang dituakan. Sedangkan di masyarakat industri dan informasi, orang tua dianggap beban karena dianggap tidak produktif yang berdampak pada sikap kurang menghargai dan menghormati pada lansia. Akibatnya, para lansia merasa tersisih dari kehidupan masyarakat/keluarga akhirnya menjadi terlantar.

Terdapat beberapa variabel sebagai sumber motivasi seseorang agar tetap aktif bekerja maupun berhubungan sosial yaitu: agama, kebudayaan, sistem sosial, kepribadian dan lingkungan. Agama berisikan seperangkat kepercayaan, ajaran, nilai-nilai, ritual, serta berbagai sarana dan prasarana keagamaan. Pandangan-pandangan keagamaan tentang kerja dan bermasyarakat merupakan sumber penting bagi tumbuhnya etos kerja, selanjutnya dapat mendorong terwujudnya perilaku seseorang dalam beraktivitas. Aktivitas maupun kerja diyakini sebagian masyarakat dapat mendatangkan "pahala", sebab setiap perbuatan baik pasti akan menghasilkan yang baik pula, sebaliknya perbuatan buruk akan menuai hasil yang buruk. Bekerja dan beraktivitas merupakan lawan dari sikap malas, tidak semangat dan suka tidur dan sejenisnya. Selain itu, lansia yang suka beraktivitas dan tetap bekerja dapat menjadi teladan bagi generasi di bawahnya. Terkait dengan pekerjaan ini, penelitian yang dilakukan

oleh Partini dkk (2003) tentang Karir Kedua pada Lansia menyimpulkan bahwa para lanjut usia yang menjadi informan penelitian masih tetap bekerja, baik pada pekerjaan yang mendatangkan penghasilan, maupun pekerjaan yang bersifat sosial. Temuan penelitian lain dari penelitian tersebut, ternyata aktivitas sosial mendukung aktivitas secara ekonomi. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Comfort terkait dengan aktivitas sosial, menunjukkan bahwa hanya 25% dari lansia yang mundur dari kegiatan sosial karena hal yang berkaitan dengan kesehatan, selebihnya yaitu 75% merupakan lansia yang aktif dalam kegiatan sosial (*sociogenic aging*). Hasil-hasil penelitian tersebut menguatkan bahwa pada masa lanjut usia, aktivitas yang bersifat ekonomi maupun sosial merupakan hal yang penting dilakukan pada masa lanjut usia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian pengembangan (*Research and Development*) dari Borg and Gall seperti yang dikemukakan oleh Sukmadinata, (2009). Adapun model pengembangan yang digunakan adalah model prosedural yaitu model penelitian pengembangan yang bersifat deskriptif dengan mengikuti langkah-langkah untuk menghasilkan suatu produk. Borg and Gall mengemukakan sepuluh langkah alur pengembangan, dalam penelitian pengembangan, yaitu: 1) Melakukan penelitian pendahuluan, dengan kegiatan pengukuran kebutuhan, studi literatur, dan penelitian awal; 2) Merencanakan perencanaan, meliputi menyusun rencana penelitian yang terdiri dari kemampuan yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian, merumuskan tujuan, menentukan desain, dan pengujian dalam lingkup terbatas; 3) Menciptakan produk awal, yang berupa model awal atau model

tentatif; 4) Melakukan uji coba awal dalam kelompok kecil; 5) Melakukan revisi hasil uji coba awal untuk menghasilkan draf model I; 6) Melakukan uji coba lapangan yang lebih besar (lapangan utama); 7) Melakukan revisi dari hasil uji coba lapangan utama; 8) Melaksanakan uji pelaksanaan lapangan terhadap pengguna; 9) Revisi produk/model akhir; dan 10) Melakukan desiminasi dan implementasi produk/model.

Karena berbagai keterbatasan, penelitian ini dilakukan hanya sampai langkah ke sembilan yaitu revisi produk/model akhir, sedangkan desiminasi dan implementasi akan dilakukan dalam penelitian yang lain.

Lokasi penelitian di Universitas Negeri Yogyakarta, dengan subyek penelitian karyawan UNY yang paling lama tiga tahun lagi akan menjalani masa pensiun, karyawan yang sudah pensiun paling lama dua tahun yang lalu, pengurus Ikatan Pensiunan (IKAPEN) UNY, serta Kepala Bagian Kepegawaian UNY. Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan subyek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dilanjutkan dengan *Focus Group Discussion* (FGD) terhadap subyek penelitian. Analisis data dilakukan dengan analisis kuantitatif dengan teknik persentase, serta analisis kualitatif untuk mencari tema-tema yang muncul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan teknik *purposive* ditemukan sepuluh orang subyek penelitian terdiri dari enam orang karyawan menjelang pensiun dan empat orang yang sudah pensiun, dua di antaranya adalah pengurus IKAPEN UNY. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut: 100 % subyek penelitian mengatakan, para pegawai yang akan memasuki masa pensiun membutuhkan pembekalan/pelatihan menjelang pensiun. Adapun materi pelatihan yang

dibutuhkan meliputi: menjaga kesehatan fisik dimasa pensiun, kondisi psikologis dimasa pensiun, aktivitas sosial dimasa pensiun, aktivitas keagamaan dimasa pensiun, pengelolaan ekonomi dimasa pensiun, serta kunjungan lapangan ke usaha-usaha yang sudah berhasil. Bila dirinci lebih lanjut, kebutuhan materi pelatihan tersebut adalah sebagai berikut.

Pertama. Kondisi fisik dan kesehatan dimasa pensiun, meliputi penyakit-penyakit atau gangguan kesehatan pada masa pensiun atau masa lanjut usia, cara menjaga kesehatan, penggunaan asuransi kesehatan.

Kedua. Kondisi psikologis dimasa pensiun, meliputi pikiran (ingatan), perasaan/emosi, sikap/tingkah laku, serta cara menjaga kesehatan psikologis dimasa lanjut usia.

Ketiga. Aktivitas sosial dimasa pensiun, meliputi: pengisian waktu luang, aktivitas yang bersifat sosial, aktivitas yang bersifat ekonomi, aktivitas keagamaan, mengikuti organisasi pensiunan.

Keempat. Kondisi ekonomi pasca pensiun, meliputi kondisi keuangan dimasa pensiun, cara mengelola uang TASPEN dan uang pensiun, menambah penghasilan dimasa pensiun/kewirausahaan, permodalan dan *passive income*.

Kelima. Aktivitas keagamaan dimasa pensiun, meliputi kegiatan-kegiatan keagamaan yang perlu diikuti.

Keenam. kunjungan / praktik lapangan pada usaha-usaha yang dapat dilakukan dimasa pensiun meliputi: usaha agrobisnis, industri rumah tangga (makanan, pakaian, barang-barang kerajinan), jasa seperti biro perjalanan, makelaran, fotografi, bengkel. Kunjungan atau praktik lapangan tersebut ditindak lanjuti dengan pendampingan usaha sesuai dengan minat masing-masing. Dari materi-materi yang didapat tersebut, selanjutnya dikembangkan dalam bentuk modul yang kemudian di validasi kepada ahli

teknologi pendidikan dan ahli materi yang terkait dengan topik-topik modul tersebut. Hasil validasi sebagai berikut: a) Topik-topik yang ditulis dalam modul sudah sesuai dengan hasil analisis kebutuhan yang dilakukan, skor yang diperoleh adalah 100; b) Kebenaran konsep, perlu diperkaya dengan pendapat ahli yang lebih banyak, skor yang diperoleh 85; c) Materi perlu lebih diperdalam sehingga diperoleh pemahaman yang lebih baik dari pemakai modul. Skor yang diperoleh 90. Secara lebih rinci sebagai berikut: pada bagian awal modul, sebaiknya ditulis pokok-pokok pengertian yang menjadi acuan untuk modul selanjutnya, sehingga penulisan tidak diulang-ulang. Isi modul bab I dan modul selanjutnya merupakan suatu kesatuan, sehingga saling terkait. Pemakaian bahasa/istilah menggunakan istilah-istilah yang umum digunakan, sehingga pembaca menjadi jelas; d) Materi-materi yang disajikan dalam modul sangat bermanfaat bagi sasaran, namun perlu lebih mendalam dan lebih jelas penyajiannya, skor yang diperoleh 90.

Hasil validasi dari ahli media (modul) adalah sebagai berikut: a) Cover modul dibuat lebih menarik, sebaiknya menggunakan gambar tipe orang Indonesia. Skor yang diperoleh 80; b) Bentuk dan tampilan modul memperoleh skor 85, yang meliputi: komponen-komponen modul dan kejelasan isi komponen, bentuk dan ukuran huruf, gambar orang dan latar belakangnya. Lebih rinci masukan tersebut sebagai berikut: warna yang digunakan sebaiknya warna-warna lembut yang memberi efek menenangkan (hijau muda, biru muda). Latar belakang gambar diambilkan dari situasi/pemandangan yang alami, seperti pohon-pohon, laut atau pemandangan alam yang lain, dan dibuat kontekstual dengan isi materi/bahasan.

SIMPULAN

Semua subyek penelitian mengatakan bahwa karyawan yang akan menjalani masa pensiun membutuhkan pembekalan/pelatihan menjelang pensiun. Materi pelatihan yang dibutuhkan meliputi: kondisi fisik dan kesehatan dimasa pensiun; kondisi psikologis dimasa pensiun; aktivitas sosial dimasa pensiun; kondisi ekonomi dimasa pensiun; aktivitas keagamaan dimasa pensiun; dan kunjungan/praktik lapangan pada usaha-usaha yang dapat dilakukan dimasa pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 1993. Persepsi Masyarakat terhadap Lansia. *Makalah Seminar*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Badan Pusat Statistik. 2010. Usia Harapan Hidup di Indonesia Berdasar Propinsi. Jakarta: BPS.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1999 Tentang Kesejahteraan Lanjut Usia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun.
- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/Men/1995 tentang Pensiun Normal dan BUP Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.
- Partini, S. 1997. Profil Sosial Budaya Lansia di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Laporan Penelitian*. Lembaga Penelitian UNY.
- Partini, S., Iswanti, S., Suwarjo. 2003. Pengembangan Model Karir Kedua Pada Lansia di DIY, Laporan Penelitian, Yogyakarta, Lemlit UNY.
- Resi, S. 2012. Post Power Syndrom, diambil dari www.Sriresipsikologi.blogspot.com diunduh 25 Mei 2013.