

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Sejak tahun 2010 sampai 2045 Indonesia mendapatkan bonus demografi, yakni populasi usia produktif paling besar. Transisi personal sejak beberapa dekade di tambah keberhasilan program keluarga berencana menurunkan tingkat fertilitas dan meningkatnya kualitas kesehatan yang mendukung tercapainya bonus demografis. Mengoptimalkan bonus demografi memerlukan dukungan aspek lain seperti pendidikan guna mempersiapkan tenaga kerja produktif dan terampil sesuai tuntutan global, Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam berkarya merupakan investasi untuk kemajuan bangsa Indonesia.

Tenaga kerja produktif dapat dioptimalkan kontribusinya bagi kesejahteraan masyarakat termasuk kelompok kerja pegawai negeri. Setiap tahun pegawai pemerintahan yang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) mengalami peningkatan dan pengurangan. Peningkatan artinya dengan bertambahnya jumlah pegawai negeri sipil (PNS). Pengurangan ASN, yakni dengan semakin banyaknya pegawai yang mengalami pensiun memerlukan dukungan sistem tata kelola yang efektif. Konsep dan model pengelolaan SDM untuk para pensiun dengan beragam asumsi diperlukan guna menghasilkan pemecahan masalah. Para ASN yang pensiun memiliki potensi untuk produktif dengan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Faktanya para pensiun dipandang bukan sebagai bagian dari struktur tenaga kerja.

Penambahan dan pengurangan sebagai aktivitas dari pengelolaan SDM di fungsikan untuk mengoptimalkan peran pengelolaan SDM terhadap kemajuan bangsa. Para ASN adalah bagian dari sistem publik yang telah berkontribusi pada pembangunan. Albrecht et al (2017, hlm 1) menyampaikan besarnya kontribusi sektor publik terhadap lapangan kerja di negara maju maupun berkembang. Total pekerjaan periode 1960-2000 berjumlah 16,6% di tujuh belas negara OECD (OECD 2000). Pangsa rata-rata ini meningkat selama periode ini: yang berjumlah 18,8% pada tahun 2000. Sektor publik menyumbang sedikit kurang dari 19% dari

total lapangan kerja 17 negara OECD pada tahun 2000. Lebih lanjut dan Mizala et al. (2011, hlm 118) memperkirakan bahwa 13% dari total lapangan kerja di perkotaan selama periode 1996-2007 di sebelas Negara-negara Amerika Latin berada disektor publik. Artinya bahwa keberadaan ASN berpengaruh terhadap pasar tenaga kerja dan memberikan kontribusi bagi perekonomian negara. Laporan Kinerja kementerian PAN RB (2016, hlm 1) menyatakan para birokrat berfungsi untuk menerjemahkan berbagai keputusan politik ke dalam berbagai kebijakan public, serta untuk menjamin pelaksanaan kebijakan tersebut secara operasional, terutama dalam memberikan pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat. Penambahan dan pengurangan para ASN sebagai bagian dari sistem untuk mendukung pembangunan termasuk sistem pengelolaan para pensiun.

Beragam upaya untuk mengoptimalkan sistem pengelolaan SDM ASN untuk pembangunan. Reformasi terhadap sistem pengelolaan ASN mendorong perubahan baik pada sistem rekrutmen, kinerja maupun pada sistem pemutusan hubungan kerja para ASN sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Diprete (2013, hlm 261) menyampaikan bahwa struktur organisasi birokrasi telah berubah selama 50 tahun terakhir.

Menurut Laporan Menpan RB (2016) bahwa Dari 34 Pemda Provinsi yang dievaluasi sebanyak 9 Provinsi (26,74%) memperoleh nilai indeks RB "Baik" atau 89,13% dari target 30%.. Persentase realisasi Kab/Kota yang telah memperoleh indeks RB baik hanya sebesar 3,89%. Angka 3,89% merupakan realisasi dari total keseluruhan jumlah Kab/Kota di Indonesia, sedangkan angka 34,48% merupakan realisasi dari 58 Kab/Kota yang melakukan evaluasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi belum menunjukkan hasil yang sesuai dengan harapan. Pelaksanaan reformasi birokrasi pada pemda provinsi belum menunjukkan hasil yang baik.

Perbaikan pada pemutusan hubungan kerja terus di lakukan termasuk bagi ASN. Salah satu bentuk reformasi adalah program pensiun. Holzmann (2012, hlm 2) menyampaikan bahwa prospek sistem pensiun global dan reformasi sejak awal 1990an telah berubah dari waktu ke waktu. Terlebih masalah pensiun sangat kompleks dihubungkan dengan kondisi ekonomi masyarakat terutama di negara-negara berkembang. Sebelumnya Simpson et al (2002. hlm 109) menyampaikan

ada paradoks saat mempertimbangkan karir pekerja yang lebih tua. Sebagian besar teori dan penelitian tentang para pekerja yang lebih tua didasarkan pada teori *human capital neoklasik*, yaitu pelatihan. Peningkatan keahlian/keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja yang lebih tua agar tetap berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan sosial.

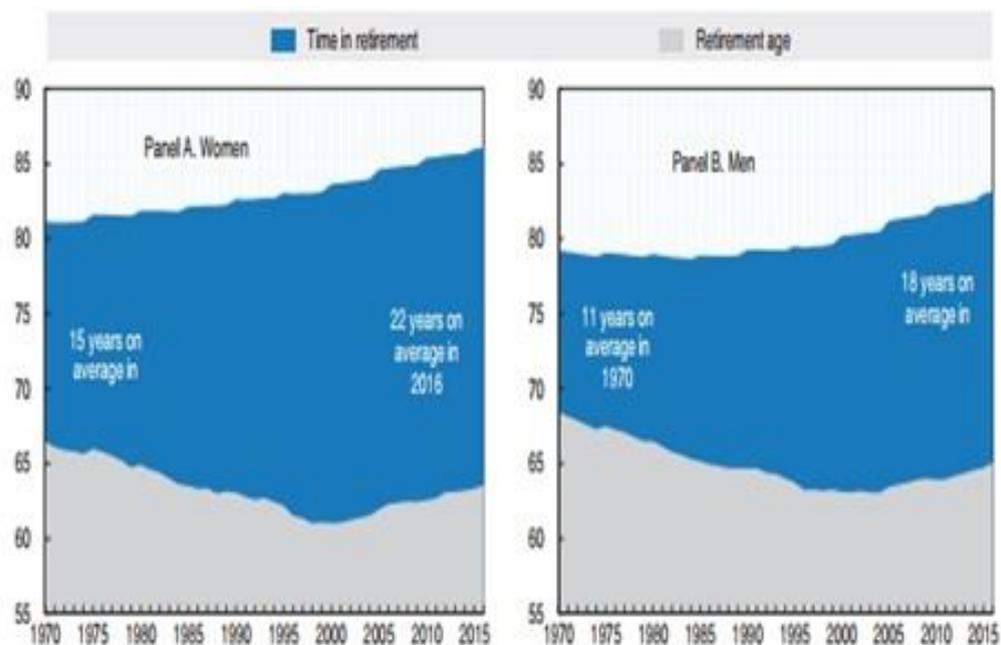
Faktanya program pensiun sebagai bagian dari reformasi ASN belum menunjukkan kinerja yang optimal. Kumorotomo (2015) menilai bahwa 1) manfaat pensiun (maksimum 75% gaji pokok) sangat kecil di bandingkan dengan penghasilan pegawai pada saat bekerja; 2) Sistem pensiun *pay as you go* saat ini membebani APBN; 3) Belanja pensiun: Tahun 2012 sebesar Rp. 66,5 Triliun, Tahun 2013 sebesar Rp. 74,3 Triliun; 4) Belanja pensiun akan terus meningkat karena peningkatan pensiunan PNS, 5) Sistem pensiun *pay as you go* sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan saat ini.

Diperlukan sistem penyelenggaraan program pensiun yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi baik untuk para pensiun, masyarakat maupun pada perubahan struktur tenaga kerja. Para pensiun memiliki potensi tinggi untuk berkontribusi pada perekonomian melalui usaha. Mbijjiwe dan Kathure (2012, hlm 22) menyampaikan bahwa ada pola investasi yang buruk diantara para pensiun. Skema pensiun dini memerlukan perubahan dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Smaliukiené (2014) menunjukkan model pengembangan ketenaga kerjaan yang berkelanjutan bagi para pensiun. Chai dan Ceng (2014, hlm 636) menyampaikan kenaikan yang cepat dalam ketimpangan sosial dan ekonomi telah menyebabkan tekanan politik bagi reformasi pensiun. Fehr et al (2014) menyampaikan, masalah keuangan diperparah oleh fakta bahwa meskipun terjadi kenaikan harapan hidup, usia pensiun yang efektif terus menurun selama beberapa dekade. Pengelolaan masa pensiun sangat kompleks dan memerlukan landasan konsep yang dapat berfungsi untuk memecahkan masalah para pensiun.

Pensiun menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah seseorang yang tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai” (<http://kbbi.web.id/pensiun>). Pengertian pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun muda) (<https://id.wikipedia.org/wiki/Pensiun>). Bryant et al (2006,

hlm.21) menyampaikan bahwa pensiun dianggap sebagai tahap kritis hidup dengan perubahan mendalam pada gaya hidup diri seseorang.

Pensiun adalah seorang yang tidak bekerja lagi karena usia lanjut atau berakhirnya masa tugas selama menjadi pegawai. OECD (2011, hlm.20) menyampaikan bahwa usia pensiun didefinisikan sebagai usia di mana seseorang pertama dapat memperoleh manfaat yang lebih lama dalam pembayaran. Usia pensiun normal di kebanyakan negara diatur dalam undang-undang. Fehr et al (2010, hlm.24) menyampaikan bahwa terjadi pengurangan produktivitas di hari tua di bawah produktivitas rata-rata, tingkat keterampilan Artinya pendapatan menurun pasca pensiun. Pada umumnya seseorang memilih menunda pensiun. Digambarkan usia pensiun rata-rata di negara OECD sebagai berikut:

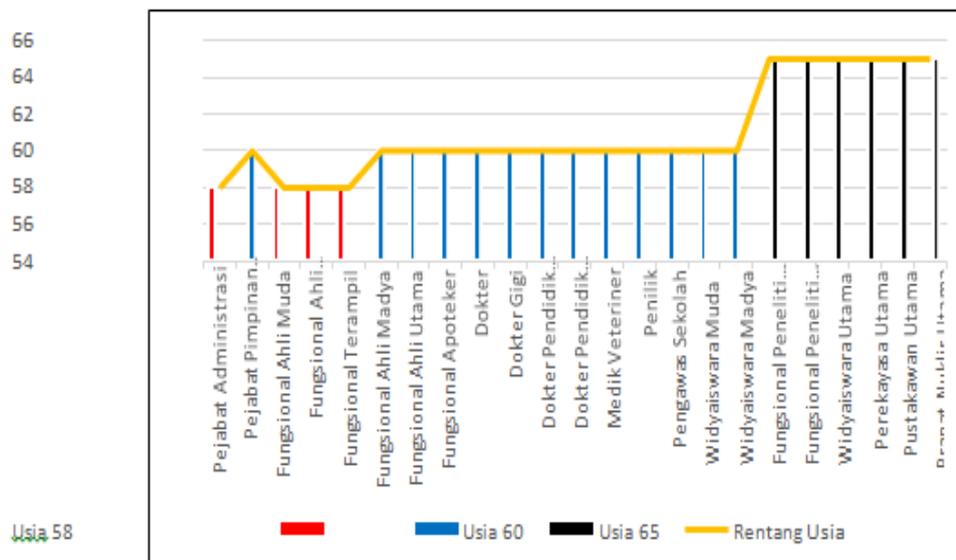


**Gambar 1.1**  
**Rata-Rata Usia pensiun**  
(Sumber: OECD, 2015)

Sesuai dengan gambar tersebut usia pensiun efektif untuk pria dan wanita menurut OECD berubah dari waktu ke waktu. Di hampir semua negara OECD, usia pensiun yang efektif telah menurun secara substansial sejak tahun 1970. Bagi pria, rata-rata efektif usia pensiun turun dari 68,6 di akhir 1960-an menjadi 63,5 dalam lima tahun sampai 2009. Rata-rata usia pensiun untuk pasar tenaga kerja wanita

turun dari 66,7 menjadi 62,3 pada periode yang sama.

Menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara bahwa batasan usia pensiun menurut pasal 90 adalah (a) 58 tahun bagi pejabat administrasi; (b) 60 tahun bagi pejabat pimpinan tinggi; dan (c) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jadi pensiun terjadi pada saat seseorang berada dalam periode perkembangan lansia atau pralansia, yaitu antara usia 50-65 tahun dan ada yang sampai usia 70 tahun. Undang-Undang ASN menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Undang-undang yang terdiri dari 17 bab dan 141 pasal ini memuat khusus membahas Batas Usia Pensiun (BUP), batas usia pensiun bagi Pejabat Administrasi adalah 58 tahun, dan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi 60 tahun dan bagi Pejabat Fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi masing-masing Pejabat Fungsional. Seseorang pada usia 58 sampai dengan 60 tahun, menurut psikologi perkembangan masuk pada masa dewasa pertengahan. Masa dewasa menengah ini masih dapat dikatakan cukup produktif. Oleh karena itu masa pensiun dan usia dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



**Gambar 1.2**  
**Rentang Usia Pensiun ASN**

Dari penjelasan grafik didapat perkiraan usia pensiun ASN di Indonesia rata-rata. Usia antara 58-65 tahun. Namun usia 60 tahun lebih mendominasi usia pensiun ASN atau PNS. Apabila dipadukan antara usia lanjut atau lansia, dengan

masa pensiun terdapat kemiripan dari faktor usia. Menurut Santrock (2011, hlm. 535) “usia pensiun adalah bagian dari masa dewasa, yang dimulai pada tahun enam puluhan dan meluas sekitar 120 sampai 125 tahun. Perbaikan pada bidang kesehatan meningkatkan usia harapan hidup, bahkan Charness & Bosman (1992) mengemukakan beberapa ahli pembangunan membedakan antara usia tua muda (65 sampai 74 tahun) dan tua (75 tahun dan lebih tua). Dunkle, (2009) membedakan yang tertua (85 tahun dan lebih tua) dari orang dewasa yang lebih tua (usia 65 sampai 84 tahun). Penetapan usia tua meningkat seiring dengan usia harapan hidup yang semakin lama.

Dari penjelasan Santrock dapat diartikan bahwa usia tua adalah bagian dari akhir dewasa, yang dimulai pada tahun enam puluhan dan meluas sekitar 120-125 tahun. Ini adalah rentang terpanjang dari setiap periode perkembangan manusia 50 sampai 60 tahun. Beberapa ahli perkembangan membedakan antara muda-tua (65-74 tahun) dan tua-tua, atau usia tua (75 tahun dan lebih tua). Namun pendapat lain membedakan tertua berusia 85 tahun dan lebih tua dari orang dewasa yang lebih tua muda (65 untuk 84 tahun usia). Usia pensiun semakin bertambah, Bloom et al (2010, hlm.584) menyampaikan bahwa para pensiun tidak hanya berkembang pesat dalam jumlah absolut, tapi juga menjadi jauh lebih sehat.

Pandangan tentang definisi orang lanjut usia atau lansia, antara orang Indonesia dengan orang Barat berbeda. Dari pandangan Santrock bahwa yang dikatakan usia tua yakni antara 75-85 tahun. Sedangkan di Indonesia lanjut usia antara 60-65 tahun. Pandangan ini yang dijadikan patokan dalam menentukan bahwa usia 60 tahun ke atas merupakan usia lanjut.

Sebagian besar menilai bahwa masa pensiun baik bagi ASN, Dosen atau pegawai Swasta sebagai masa istirahat dari produktivitas. Para pensiun tidak lagi menjadi bagian dari struktur angkatan kerja. Bahkan Pensiun bagi ASN merupakan suatu kebanggaan, artinya selesai masa tugas dan kerja dalam mengabdikan untuk negara. Faktanya sebagian besar para pensiun mengalami kegelisahan dalam menjalani hari-hari. Terlebih jika di akhir masa pensiunnya tidak memiliki usaha untuk aktivitas masa tuanya. Memasuki masa pensiun seringkali menimbulkan kegelisahan, keresahan, kekhawatiran, dan ketakutan akan kehilangan rutinitas yang sudah dijalani puluhan tahun dan berdampak pada

kesulitan ekonomi. Kondisi ini jika tidak dipersiapkan sejak dini maka akan menimbulkan *post power syndrome* atau gejala penderitaan hidup dalam bayang-bayang kebesaran masa lalunya.

Hasil observasi terhadap beberapa pegawai yang akan memasuki masa pensiun menunjukkan bahwa kehidupan para pensiun cukup beragam. Sebagian kecil para pensiun yang berhasil merencanakan pensiun secara matang melalui investasi, seperti usaha atau masuk kembali dalam struktur angkatan kerja sebagai pengusaha. Sebagian besar para pensiun mengharapkan uang pensiun dan mengalami masalah keuangan terlebih bagi para pensiun yang memiliki anak usia sekolah atau yang sedang duduk di perguruan tinggi. Para pensiun kerap menghadapi masalah keuangan dan memilih “menjaminkan” gaji pensiun untuk mengajukan pinjaman ke Bank. Epstein (2007, hlm.10) menjelaskan bahwa banyak para pensiun baru menghadapi kenyataan yang sulit, pensiunan berbeda dengan dugaan, terutama dengan biaya perawatan kesehatan yang meningkat dua kali lebih cepat daripada pendapatan. Keadaan menjadi lebih sulit ketika anggaran pensiun dengan pendapatan tetap tanpa ada peluang untuk menaikkan biaya yang semakin meningkat.

Padahal para pensiun memiliki potensi untuk dikembangkan termasuk untuk kewirausahaan. Usman et al (2016, hlm.291) menyampaikan bahwa keterlibatan pasca pensiun dalam kewirausahaan juga dapat menghasilkan pendapatan tambahan, rutinitas harian yang terstruktur, dan dukungan agar mampu mengatasi perubahan mendadak dalam kehidupan seseorang karena pensiun. Pengembangan potensi di kalangan para pensiun untuk bidang kewirausahaan masih terbatas. Smaliukienė (2013, hlm.98) menambahkan bahwa pendapatan pensiun tidak sama dengan pendapatan yang mendukung standar hidup yang dimiliki seseorang sebelum pensiun. Pensiun dini memastikan hanya memenuhi kebutuhan pokok. Untuk menciptakan dan mempertahankan kesejahteraan para pensiun, seseorang harus terus bekerja dan menerima penghasilan tambahan. Pillay (2010, hlm.1) menegaskan mengapa beberapa para pekerja yang lebih tua mendorong mereka untuk tetap tinggal di dunia kerja lebih lama. Aikhuomogbe (2016, hlm.2) menegaskan pentingnya perencanaan untuk memasuki masa pensiun. Blooms dan McKinnon (2013, hlm.2) sistem yang ada tidak dapat menjamin terpenuhinya

kebutuhan para pensiun. Manfaat dan kualitas layanan yang memadai secara berkelanjutan untuk menjamin kebutuhan para pensiun sangat lemah. Enache et al (2015) menjelaskan bahwa dana pensiun lebih banyak berkontribusi pada kapitalisasi pasar. Peningkatan aset dana pensiun terbukti memiliki efek jangka pendek positif yang kuat pada kapitalisasi pasar.

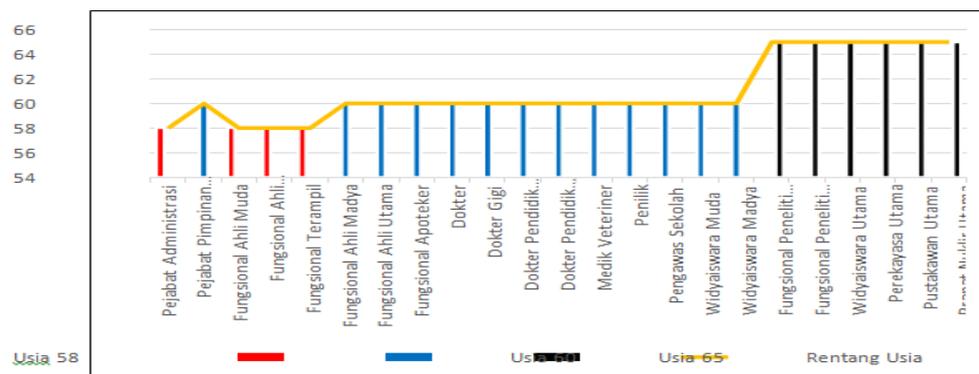
Kondisi tersebut kontraproduktif dengan kondisi para pensiun terutama di negara-negara berkembang. Su (2015) mengemukakan partisipasi dalam program pensiun tidak banyak memberikan kontribusi positif di negara berkembang. Bahkan secara spesifik Lim et al (2018) menjelaskan bahwa Kecenderungan penuaan yang cepat telah menjadi masalah organisasi yang kritis, karena banyak organisasi publik dan swasta yang mengalami perubahan yang akut pada komposisi anggota organisasional. Padahal menurut Kaisers & Pavolini (2016, hlm.16) bahwa sistem pensiun dasar yang kuat yang berakar pada konsep kewarganegaraan, sosial dan dukungan industri yang kuat landasan untuk pengembangan sistem pensiun kerja yang lebih besar. Ditegaskan sistem pensiun dengan peran penting untuk pensiun agar fungsional setara dengan skema pensiun publik. Sistem pensiun di negara berkembang belum memperhatikan domain publik.

Seperti halnya di Indonesia, sistem pensiun untuk para ASN dinilai masih bermasalah. Program pensiun dinilai belum memberikan rasa keadilan baik dari sisi besaran dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak dan dinilai tidak sesuai dengan struktur penggajian dan persyaratan untuk memperoleh hak pensiun (Simanungkalit, 2012, hlm.220). Persoalan berikutnya adalah terkait dengan pembayaran pensiun PNS dilaksanakan dengan tidak konsisten, di mana pernah menerapkan dengan metode *Pay-As-You-Go*, *sharing*, dan kemudian kembali lagi metode *Pay-As-You-Go* pada Tahun 2009 sampai dengan sekarang. Penerapan sistem tersebut meningkatkan beban Pemerintah. Seiring dengan jumlah para pegawai yang memasuki masa pensiun, diperkirakan pada Tahun 2020 APBN akan mengeluarkan biaya sebesar 120 Triliun, yang tentunya akan membebankan APBN. Di sisi lain beban para pensiun semakin tinggi. Dalam sistem iuran untuk pensiun, alokasi dana pensiun untuk pembentukan dana pensiun PNS sebagaimana yang

diamanatkan oleh UU Nomor 11 Tahun 1969 atau hanya semacam iuran pensiun PNS belum sepenuhnya memberikan kejelasan atas meningkatnya kebutuhan hidup layak bagi para pensiun.

Bahkan untuk akses kesehatan, para pensiun enggan menggunakan fasilitas tersebut. Prosesnya berbelit-belit dan pelayanan yang kurang memuaskan. Persoalan sistem pengelolaan dan pensiun tidak hanya ditingkat pusat. Di tingkat daerah persoalan pensiun antara lain untuk layanan kesehatan yang banyak dibutuhkan para pensiun. Dana untuk Program BPJS atau Akses terbatas, masih banyak Pemerintah Daerah yang belum membayar iuran sebagaimana yang diamankan dalam PP Nomor 28 Tahun 2003 untuk akses.

Data *Dashboard* GTK yang dihimpun oleh Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Kebudayaan (PDSPK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menggambarkan bahwa proyeksi ASN yang mengalami pensiun dari tahun ketahun mengalami penambahan. Misalnya Proyeksi pensiun Kota Bandung dapat dipaparkan pada grafik di bawah ini.



**Gambar 1.3**  
**RentangUsia Pensiun ASN**

Sumber: <http://wikipns.com/batas-usia-pensiun-pns-menurut-uu-asn/>

Dari hasil grafik 1.3 proyeksi pensiun Kota Bandung didapat data bahwa jumlah ASN dari tahun 2017-2021 tergambar jelas bahwa dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil observasi terhadap para pensiun ASN di Kota Bandung menunjukkan bahwa sebagian besar para pensiun masih sehat dan produktif, memiliki pengalaman berharga, memiliki orientasi pada pengalaman baru sebagai seorang yang memasuki masa pensiun. Di sisi lain beberapa pensiun mengalami *post power syndrome*, mengalami tekanan pada saat

di rumah, dan ketergantungan tinggi terhadap ekonomi, merasa terasing dengan lingkungan dan perubahan aktivitas.

Kedua kondisi tersebut cukup kontradiktif mengingat para pensiun memiliki potensi namun masih berada pada kondisi ketergantungan. Para pensiun yang dipersiapkan untuk menjadi pengusaha dan dibekali pelatihan kewirausahaan belum berani berkreasi, berinvestasi pada usaha yang dirancang bahkan hanya 10% yang memulai usaha dan berhasil di tahun pertama. Selanjutnya memilih untuk tidak terlibat dalam usaha dan hanya memanfaatkan uang pensiun untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sistem penggajian PNS yang diatur di dalam Undang-Undang belum mendukung terselenggaranya sistem layanan pensiun yang efektif bagi para ASN.

Kondisi yang dihadapi oleh para pensiun tidak hanya berlaku untuk pensiunan ASN. Kondisi bagi para pensiunan baik pegawai BUMD, kondisi tidak jauh berbeda dengan swasta. Sistem dan program pensiun belum sepenuhnya menunjang hidup layak bagi seorang pensiun. Kesempatan cukup terbuka bagi para PNS yang berlatar belakang pendidikan S2/S3 untuk menjadi dosen luar biasa baik untuk mengisi waktu, pengembangan diri maupun untuk menambah pendapatan untuk keluarga.

Secara umum kondisi dalam sistem pengelolaan pensiun di Kota Bandung masih seperti yang digambarkan oleh Simanungkalit (2012), McKinnon (2013), Kumorotomo (2015), tentang manfaat pensiun yang kurang. Manfaat keikutsertaan dalam BPJS untuk JHT (Jaminan Hari Tua) belum sepenuhnya dapat diperoleh secara maksimal misalnya untuk pengambilan rumah. Pengambilan manfaat JHT dalam rangka mempersiapkan diri memasuki masa pensiun, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun sulit dilaksanakan. Rumah sudah sangat mahal untuk para pensiun terutama yang berada di perkotaan.

Manfaat adanya sistem untuk JHT baik bagi para dosen, pegawai BUMD maupun Swasta beragam. Kemampuan perusahaan atau pemberi upah dalam penyelenggaraan, sistem jaminan hari tua secara umum belum mampu menyediakan hidup layak bagi para pensiun. Pilihan untuk para pensiun sangat

terbatas, agar hidup layak dengan mengandalkan uang jaminan hari tua atau uang pensiun bulanan. Faktanya para pensiun kurang memiliki perencanaan matang dalam menghadapi masa pensiun agar tetap hidup layak pasca pensiun.

Hasil FGD (*forum group discussion*) dengan beberapa para pensiun yang pernah mengikuti pelatihan kewirausahaan sebagai bekal memasuki masa pensiun diperoleh gambaran bahwa; 1) para pensiun memilih mengandalkan uang pensiun dibandingkan dengan memulai usaha mengingat persaingan sangat ketat; 2) tidak mau beresiko dalam berinvestasi; 3) tidak memiliki pandangan tentang masa depan usaha akibat batasan usia; 4) sulit untuk berkreasi untuk menciptakan nilai akibat lemahnya motivasi berwirausaha dan keyakinan akan berhasil; 5) kurang percaya diri memulai usaha di usia pensiun. Para pensiun sering dihadapkan pada masalah keuangan. Seharusnya para pensiun lebih siap dan bisa berwirausaha, Aikhumogbe (2016, hlm.1) mengemukakan kewiraswastaan yang bisa dijadikan sebagai alternatif pendapatan di masa pensiun.

Kondisi tersebut memerlukan pemecahan masalah seperti pelatihan kewirausahaan. Aikhumogbe (2016, hlm.1) menyampaikan para pensiun bisa memperoleh informasi bisnis skala kecil, sumber pendanaan, mentorship, dan pelatihan kejuruan selama tahun-tahun terakhir bekerja. Apabila tidak adanya pendampingan sebelum masa pensiun maka akan menjadi masalah di masyarakat. Oleh karena itu pentingnya pendampingan ASN sebelum purnatugas. Bentuk pendampingan salah satunya dengan pembekalan dan motivasi *entrepreneur* serta pelatihan kewirausahaan. Kewirausahaan di kalangan para pensiun memiliki nilai lebih. Hantman & Eli Gimmon (2014) menyampaikan bahwa membina aktivitas wirausaha orang dewasa lebih tua memiliki nilai lebih jauh daripada memuaskan kebutuhan individu karena memberikan manfaat bagi kesejahteraan masyarakat maupun ekonomi.

Persiapan mental untuk memasuki masa pensiun sangatlah dibutuhkan. Dengan majunya teknologi dan informasi yang semakin cepat maka tuntutan akan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin gencar. Bagi ASN maupun pegawai di bidang lain memerlukan dukungan perencanaan yang matang dalam menghadapi masa pensiun.

Para pensiun memerlukan kegiatan untuk mengatasi kekawatiran *post*

*power syndrome* yang dialami. Misalnya dengan cara wirausaha kecil-kecilan, berternak, berkebun, atau dengan mengisi kegiatan sosial di masyarakat. Berg et al (2012, hlm.2) menyampaikan para pekerja yang mendekati masa pensiun merupakan masalah yang muncul dalam organisasi dan pemerintahan. Penanganan persoalan pensiunan dilakukan dengan tetap mengedepankan optimalisasi fungsi para pensiun sebagai bagian dari angkatan kerja produktif.

Dari kondisi para pensiun di atas maka diperlukan suatu langkah kongkrit bagi pemerintah Kota Bandung ataupun swasta untuk mempersiapkan pensiunan agar lebih produktif dalam menjalani masa tuanya. Melalui kegiatan pelatihan kewirausahaan mengenai kegiatan ekonomi produktif diharapkan menambah keterampilan berwirausaha, pengetahuan wirausaha dan sikap mental dalam berwirausaha.

Lebih lanjut Catshouphe (2017, hlm.197) memperkenalkan pensiun sebagai "penuaan produktif", mengacu pada partisipasi orang dewasa yang lebih tua serta aktivitas yang menghasilkan produk dan layanan bernilai kepada orang lain. Artinya para pensiunan tetap dapat produktif dan memberikan nilai berharga melalui kegiatan ekonomi produktif. Aktivitas penciptaan nilai yang dilakukan para pensiun dapat menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan, optimalisasi dan eksplorasi peluang usaha serta meningkatkan struktur usaha dalam masyarakat. Hopkins (2005) menyampaikan para orang tua di Amerika sebagai titik terang kewirausahaan.

Konsep dan praktek pelatihan terus berkembang. Organisasi menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap para pensiun. Penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan modal manusia semakin memperpanjang usia kerja dan keterlibatan para tenaga kerja yang tua dalam struktur angkatan kerja, seperti dikemukakan Berg et al (2012). Bahkan menurut Berg et al (2012) persiapan pensiun dilakukan sejak seseorang bergabung dengan organisasi. Pelatihan yang ditargetkan oleh organisasi lebih awal berpotensi untuk meningkatkan modal dan timbal lebih baik untuk usia pensiun nanti. Model-model pelatihan pensiun belum disesuaikan dengan tren personal, dan persyaratan pendanaan serta celah dalam peraturan pensiun yang memungkinkan pekerja untuk pensiun sebelum usia pensiun normal. Bukti empiris mengindikasikan hanya sedikit para pensiun

mengetahui tentang peran potensial non keuangan tentang para pensiun yang dapat dioptimalkan.

Namun faktanya pensiun di Kota Bandung terutama bagi para ASN telah ditentukan. Hal ini perlu ditindak lanjut dengan pelatihan yang sesuai, mengingat masa pensiun yang ditetapkan umumnya terlalu dini. Banyak para pensiun yang masih memiliki keterampilan terutama yang bersifat spesifik seperti dikemukakan oleh Montizaan et al (2013) tetap bisa produktif meskipun berusia tua. Para pekerja tersebut dengan kemampuan spesifik umumnya masih mampu bekerja. Fakta umum menunjukkan para pensiunan memilih untuk menggantung pada sistem pengelolaan/kebijakan pensiun dibandingkan dengan mengoptimalkan potensi dalam ekonomi produktif. Luna et al (2010, hlm.3) bahwa para pensiun lebih memilih menunda usia rata-rata transisi dari tenaga kerja sampai pensiun, untuk menghindari perubahan yang berdampak pada menurunnya tingkat kesejahteraan termasuk pendapatan. Diperlukan model-model pengelolaan pensiun yang sesuai dengan kebutuhan para pensiun untuk memastikan masa depan pasca pensiun yang sesuai dengan harapan untuk hidup bermakna. Catsouphe et al (2017, hlm.216) menjelaskan para pensiun mungkin ingin bereksperimen dengan peran baru baik sebagai sukarelawan atau wiraswasta. Memberikan dukungan melalui kebijakan dapat mewujudkan keinginan para pensiun.

Model-model pelatihan yang dikembangkan untuk ASN umumnya kurang efektif mendorong peningkatan kontribusi para pensiun bagi kehidupan sosial masyarakat. Materi-materi yang disampaikan kurang memperhatikan kebutuhan spesifik para pensiun dan dianggap bahwa para pensiun akan berhasil setelah diberi pelatihan. Faktanya pelatihan yang diberikan misalnya kewirausahaan kurang diminati akibat sudut pandang kewirausahaan yang hanya dari ekonomi semata. Pelatihan bagi para pensiun umumnya kurang membantu menjaga ketrampilan yang relevan, manfaat pelatihan yang belum tentu dinikmati, Pelatihan tidak menyenangkan. Kebijakan belum mendorong penyelenggaraan pelatihan yang fokus pada peningkatan potensi para pensiun sesuai dengan potensi, pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki. Umumnya model-model pelatihan untuk mempersiapkan masa pensiun yang menyenangkan kurang memiliki relevansi dengan para pensiun.

Salah satu lembaga pelatihan kewirausahaan persiapan pensiun yang diselenggarakan di Lembaga Pelatihan DTI (Duta Transformasi Insani) Gegerkalong Bandung. Lembaga pelatihan tersebut menyelenggarakan pelatihan untuk para pegawai negeri atau pegawai swasta yang akan memasuki masa pensiun untuk diberikan keahlian berwirausaha untuk menghadapi masa pensiun atau masa purnabhakti. Selain itu peserta juga dibekali pengetahuan tentang dunia usaha, studi kelayakan dan perencanaan usaha.

Menurut Permana (2010, hlm.1) menyampaikan bahwa “Program pelatihan kewirausahaan masa persiapan purna bakti disusun untuk membekali para peserta program persiapan masa purnabhakti dengan kesadaran berwirausaha dan motivasi untuk merubah diri. Para pensiun diarahkan dari ketergantungan menuju kemandirian dan membangun pemahaman terhadap etika berbisnis serta wawasan dan keterampilan berwirausaha”. Melalui pelatihan dapat dibahas berbagai materi yang dapat digunakan untuk menghadapi dan menjalani masa pensiun di masa lanjut usia. Pelatihan kewirausahaan persiapan pensiun merupakan program yang memiliki tujuan agar peserta siap dari segi psikologis, mental, fisik, kesehatan dan finansial.

Pelatihan kewirausahaan persiapan pensiun yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan DTI dengan program persiapan masa purna bhakti melalui kesadaran berwirausaha, sikap dan motivasi untuk merubah diri dari konsep ketergantungan menuju kemandirian dan membangun pemahaman terhadap etika bisnis serta wawasan dan keterampilan berwirausaha. Materi yang disampaikan di antaranya: bimbingan spiritual, menghadapi purnabhakti dengan bening hati, membangun jiwa *entrepreneurship*, *maximizer potential talent*, *great bussines with spirituality*, *succes story*, manajemen hidup sehat di masa lansia dan kunjungan ke sentra usaha. Konsep pelatihan kewirausahaan mengenai kegiatan ekonomi produktif sebagai bekal dalam mempersiapkan masa pensiun merupakan terobosan yang digunakan untuk tetap menjaga motivasi, semangat para pensiun dalam mempersiapkan detik-detik masa pensiun, baik secara mental maupun secara spiritual.

Kegiatan ekonomi produktif yang diselenggarakan pasca para peserta pelatihan mendapatkan materi kewirausahaan belum sesuai dengan harapan.

Aktivitas ekonomi dilakukan terbatas dan hanya beberapa peserta yang berhasil menyelenggarakannya.

Hasil survey terhadap beberapa peserta pelatihan menunjukkan bahwa para peserta belum terlibat dalam aktivitas seperti Kelompok Usaha Ekonomi berbasis ekonomi kerakyatan untuk meningkatkan pendapatan, menciptakan lapangan kerja dan ketahanan pangan masyarakat berbasis sumber daya lokal. Belum banyak peserta pelatihan yang terlibat secara aktif Kegiatan pemberdayaan masyarakat dengan memberikan bantuan penguatan modal sosial, berbagi ilmu dan pengalaman dengan masyarakat usaha. Keterlibatan para pensiun yang memiliki potensi untuk mendorong ekonomi produktif masih rendah. Keterlibatan para peserta pelatihan dalam; 1) meningkatkan pemberdayaan masyarakat; 2) menciptakan lapangan kerja dan menumbuhkan jiwa kewirausahaan; 3) mengembangkan kegiatan dan kesempatan berusaha berbasis potensi lokal; 4) meningkatkan pendapatan; 5) meningkatkan ketahanan pangan dan mengembangkan stok pangan lokal (cadangan pangan) masih terbatas. Artinya potensi para pensiunan untuk terlibat dalam Kegiatan Usaha Ekonomi Produktif yang dilaksanakan dan tersebar di Kota Bandung sangat rendah.

Kerangka kerja dalam praktek-praktek perbaikan layanan jaminan hari tua baik untuk para ASN, dosen, pegawai BUMD maupun pegawai swasta melalui pelatihan belum sepenuhnya memperhatikan aspek –aspek yang berkaitan dengan perilaku kewirausahaan. Fokus pada pelatihan tanpa memperhatikan aspek seperti latar belakang pendidikan, pekerjaan, tempat tinggal, jabatan sebelum mengikuti pelatihan maupun pengalaman usaha akan mereduksi efektivitas pelatihan itu sendiri. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa perubahan perilaku turut dipengaruhi oleh faktor personal termasuk pengalaman berwirausaha. Perancangan sistem pelatihan belum memperhatikan aspek personal para peserta pelatihan kaitannya dengan perilaku kewirausahaan.

Sebelumnya Quinn dan Kozy (1996, hlm 363) mengemukakan pentingnya memahami masa transisi bagi para pensiun dari aspek gender, ras maupun etnik. Huang et al (2013) menegaskan pentingnya aspek sosial personal dalam kewirausahaan. Variabel sosio-personal seperti jenis kelamin, usia, pendapatan dan pendidikan memiliki dampak pada penggunaan jaringan pencarian saran oleh

pengusaha. Kalafatoglu dan Mendoza (2017) memperkuat dengan menunjukan pengusaha perempuan dalam masyarakat yang sangat patriarkal membatasi kegiatan kewirausahaan karena budaya dan norma-norma sosial. Namun, jaringan muncul sebagai faktor kunci bagi para wanita pengusaha untuk mengatasi hambatan yang mereka hadapi seperti akses ke modal, informasi keuangan, sumber daya dan peluang bisnis baru. Marti et al (2014) mengemukakan adanya pengaruh gender terhadap komitmen inovasi produk dan layanan. Aarstaad et al (2016) mengemukakan pentingnya pengalaman dalam berwirausaha terutama dalam memahami resiko bisnis dan proses perolehan sumber daya. Para pegawai umumnya jarang yang memiliki pengalaman berwirausaha. Para pegawai umumnya tidak terbiasa mengambil resiko bisnis. Dalam konsep sikap yang dikemukakan Ajzen (2005:179) menunjukan aspek lingkungan termasuk pengaruh budaya, karakteristik pribadi mempengaruhi kecenderungan perilaku (*intention behavior*) berwirausaha.

Pengalaman usaha mempengaruhi bagaimana performance seseorang dalam berwirausaha. Adloff et al (2015, hlm.10) menjelaskan *Tacit knowledge* lebih luas tidak hanya menggambarkan pengalaman. *Tacit knowledge* menggambarkan kenyataan sosial pada suatu waktu dan ruang. Seorang pengusaha yang memiliki pengalaman lebih memahami bagaimana memecahkan masalah usaha. Lebih lanjut Stokvik et al (2016, hlm 246) menegaskan konsep Polanyi (1966) tentang *tacit knowledge*. Dinyatakan bahwa konsep Polanyi (1966) tentang *tact knowledge* meningkatkan pengetahuan tentang kemampuan dengan orang lain dalam bentuk informasi. Luno et al (2014), Lasisi et al (2017, hlm.1) menunjukan *tacit knowledge* penting untuk membangun keunggulan kompetitif dan kelangsungan hidup usaha. Stokvik et al (2016), Wong (2017) menunjukan bahwa *tacit knowledge* mendorong inovasi. *Tacit knowledge* yang dikelola dalam sistem perencanaan dalam usaha kecil keluarga mempengaruhi bagaimana kelangsungan hidup perusahaan. Chowdhury (2005), Gupta dan Jharkand (2012) menegaskan pentingnya aspek personal untuk keputusan usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk menjadi seorang pengusaha, seperti modal manusia, penghindaran resiko, dan pengurangan waktu, cenderung berubah selama siklus hidup. Oleh karena itu, keputusan seseorang untuk memulai bisnis

terkait dengan usia. Hal ini menunjukkan bahwa usia menjadi pertimbangan untuk mendorong para pensiun menjadi seorang pengusaha. Perancangan pelatihan kewirausahaan memperhatikan karakteristik personal untuk mengarahkan proses agar lebih efisien dan hasil yang optimal. Faktanya aspek-aspek personal masih kurang diperhatikan dalam perancangan pelatihan untuk membentuk perilaku kewirausahaan guna meningkatkan kesejahteraan para pensiun termasuk di DTI.

Kajian tentang aspek personal dan pelatihan kewirausahaan dalam satu rancangan riset masih sangat kurang. Penelitian tentang program pelatihan bagi para pensiun yang mempertimbangkan aspek personal untuk ekonomi produktif perlu dilakukan. Pelatihan bagi para pensiun kewirausahaan tidak hanya bermanfaat bagi lembaga, individu, maupun masyarakat. Pelatihan bagi para pensiun mengenai kegiatan ekonomi produktif akan memberikan arah bagi terbentuknya struktur ekonomi dan usaha dalam masyarakat yang kuat. Pelatihan perlu memperhatikan aspek personal kaitan dengan pembentukan perilaku kewirausahaan.

Para pensiun memiliki kontribusi bagi penguatan struktur angkatan kerja dan ekonomi. Mizala et al (2011, hlm.115) menjelaskan bahwa sektor publik menyediakan lapangan kerja yang sangat penting di hampir setiap negara berkembang. Hal ini menunjukkan bagaimana kontribusi sektor publik terhadap perekonomian negara. Aspek-aspek yang berkaitan dengan sektor publik termasuk pensiunan berkaitan dengan ekonomi. Kedudukan para pengusaha yang berasal dari para pensiun sangat penting. Secara praktis kemampuan untuk menciptakan nilai dapat memperluas lapangan kerja dan para pengusaha pensiun tetap menjadi bagian penting dalam struktur angkatan kerja yang berkontribusi pada ekonomi. Hal ini dikemukakan oleh Kerr dan Stassen (2011), ditegaskan jumlahnya terus bertambah.

Hal yang sama dikemukakan Quin (1996, hlm 363) dan Cahilil et al 2006). Bahkan Lee & lee (2013, hlm.60) menegaskan bahwa penurunan para pekerja yang akan pensiun merupakan isu sosial di negara-negara maju dan berkembang. Berkurangnya Partisipasi tenaga kerja oleh para pekerja yang lebih tua dapat memperparah masalah, seperti kekurangan tenaga kerja dan tekanan finansial terhadap dana pensiun, penuaan populasi. Pemahaman tentang para pensiun serta aktivitasnya dalam dunia kerja termasuk wirausaha ekonomi produktif akan mengarahkan pada tindakan yang tepat bagaimana mengelola dan meningkatkan

kontribusi para pensiun terhadap struktur angkatan kerja dan perekonomian.

Mempelajari pola kerja dan pensiun wiraswasta adalah kunci untuk memahami beberapa ciri khas pekerja lanjut usia (Lee & Lee, 2013). Maestas (2004, hlm 7) bahkan menyatakan para pensiun tidak benar-benar menarik diri dari angkatan kerja, setengah dari para pensiun kembali ke dunia kerja dengan beragam alasan terutama masalah pendapatan kesejahteraan serta keinginan untuk memperoleh pengalaman baru. Hasil penelitian Quin dan Qozy (1996) tampak masih relevan tentang dengan kondisi para pensiun dalam struktur ekonomi dinyatakan pentingnya kerja paruh waktu dan wirausaha di antara pekerja yang lebih tua.

Oleh karena itu, penelitian tentang para pensiun termasuk para pegawai negeri perlu dilakukan sebagai bagian dari reformasi bagi sistem pengelolaan pensiun baik dosen, para pegawai swasta maupun pegawai negeri secara menyeluruh serta untuk memahami pentingnya para pensiun dalam struktur angkatan kerja dan perekonomian. Fougere dan Merette (1999, hlm.411) menyampaikan bahwa terjadinya penuaan populasi dapat menciptakan lebih banyak kesempatan bagi generasi masa depan untuk berinvestasi dalam pembentukan modal manusia, yang akan merangsang pertumbuhan ekonomi dan mengurangi dampak negatif pensiun ada *output* per kapita.

Selain itu, penelitian tentang para pensiun masih terbatas seperti dikemukakan oleh Solinge (2013, hlm.1). Padahal di beberapa negara maju menurut Pichchio dan Ours (2012, hlm.45). Posisi pasar tenaga kerja lebih tua pekerja menjadi perhatian. Artinya, bahwa pekerja yang lebih tua tetap dapat produktif dan menjadi bagian penting dari struktur angkatan kerja. Di sisi lain terdapat masalah yang perlu dikemukakan ke publik, pemisahan pekerjaan untuk para pekerja yang lebih tua seringkali merupakan jalan satu arah dari angkatan kerja dan justru menjadi pengangguran jangka panjang. Kedudukan para pensiun sebagai salah satu kategori populasi termiskin. Sejumlah besar manfaat pensiunan lebih rendah dari ambang batas kemiskinan dan proporsi gaji pensiun yang tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan untuk hidup. Hal ini menunjukkan signifikansi dari penelitian tentang pelatihan bagi para pensiun dalam kaitannya dengan ekonomi produktif. Mc.Manus et al (2007, hlm.248) dapat bekerja secara sosial untuk

masyarakat dengan lebih baik. Penelitian tentang pelatihan bagi para pensiun untuk ekonomi produktif layak dilakukan mengingat kontribusi signifikan para pensiun terhadap masyarakat maupun terhadap struktur angkatan kerja.

Berdasarkan situasi lapangan penelitian tersebut, maka peneliti bermaksud untuk meneliti mengenai “Pemberdayaan Kesejahteraan Ekonomi Produktif Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Studi tentang pengaruh karakteristik personal, pelatihan kewirausahaan dan perilaku kewirausahaan pada tingkat kesejahteraan ekonomi produktif, para peserta diklat pensiun di Duta Transformasi Insani Kota Bandung).

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

### **1. Identifikasi**

Seiring dengan banyaknya Aparatur Sipil Negara (ASN), dosen, Pegawai swasta, karyawan BUMD yang mengalami pensiun, maka dibutuhkan suatu terobosan dan inovasi untuk mempersiapkan diri dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Serta meminimalisir adanya kemandulan berkarya dan kemandulan berfikir, karena dulunya produktif dan inovatif namun sekarang kurang produktif. Kondisi ini hampir semua pensiunan alami. Perhatian terhadap kebutuhan para pensiun untuk menghadapi ketidakpastian kesejahteraan serta keinginan untuk tetap memberikan kontribusi bagi perekonomian negara dengan berpartisipasi dalam memperluas lapangan kerja yang masih lemah.

Oleh karena itu, melalui kegiatan pelatihan wirausaha diharapkan menjadi solusi yang dapat meningkatkan produktivitas para pensiunan. Adanya Perbedaan Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Produktif Pegawai Aparatur Sipil Negara/ASN menjadi persoalan yang bersifat multidimensi. Intervensi pelatihan kewirausahaan belum mampu mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan para pensiun. Harapan agar para pensiunan dapat meningkatkan kemampuan wirausaha, baik dari sisi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap mental dalam memasuki dunia usaha masih belum terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi di atas maka dalam penelitian ini dapat dijabarkan, sebagai berikut:

- a. Banyak pegawai swasta, dosen, para pensiun ASN mengalami pensiun,

- kurang memiliki aktivitas yang dapat menghasilkan nilai dan makna bagi dunia usaha sektor ekonomi produktif.
- b. Banyak pegawai swasta, dosen, para pensiun ASN yang terlena dengan pekerjaannya sehingga tidak memiliki kegiatan ekonomi setelah memasuki masa pensiun.
  - c. Banyak pegawai swasta, dosen, para pensiun ASN yang mengalami *post power syndrome* setelah memasuki masa pensiun.
  - d. Banyak Aparatur Sipil Negara mengalami kehilangan status pekerjaan yang dijalani bertahun-tahun.
  - e. Ketakutan pegawai swasta, dosen, para pensiun ASN dengan kehilangan fasilitas yang selama ini mereka dapatkan saat menjabat.
  - f. Adanya bayang-bayang pegawai swasta, dosen, para pensiun ASN saat pensiun sehingga kurang dihargai oleh orang lain.
  - g. Banyaknya waktu senggang pegawai swasta, dosen, para pensiun ASN selama pensiun yang tidak produktif sehingga mempengaruhi penurunan penghasilan yang signifikan.
  - h. Penurunan daya tahan tubuh dan kesehatan, sehingga mudah sakit dikarenakan tidak adanya aktifitas sehari-hari.
  - i. Minimnya keterampilan ekonomi produktif para calon pensiunan.
  - j. Tidak adanya persiapan kegiatan ekonomi yang akan dijalani oleh pegawai swasta, dosen, para pensiun ASN setelah pensiun.
  - k. Pelatihan yang diselenggarakan untuk para pensiun hanya sebagai pelengkap dari sebuah sistem pengelolaan SDM lembaga. Penyelenggaraan pelatihan belum sepenuhnya didasarkan pada paradigma yang lebih luas tentang kontribusi para pensiun terhadap sistem ekonomi dan struktur angkatan kerja. Pelatihan bagi para pensiun hanya menjadi program pelengkap administrasi dalam sistem pengelolaan SDM.

## 2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, bahwa pembekalan keterampilan berwirausaha ekonomi produktif untuk mempersiapkan purnatugas daripada peserta pelatihan yang terdiri dari ASN,

dosen, para pegawai BUMD dan swasta sangat dibutuhkan. Sehingga masa- masa pensiun menjadi masa yang bernilai tanpa terbebani dengan stres dan sakit karena memikirkan kegiatan apa yang akan dikerjakan di saat masa pensiun tiba. Berdasarkan latar belakang di atas dan didukung dengan pengamatan secara langsung oleh peneliti di lapangan, maka secara lebih rinci dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran responden, tingkat Karakteristik Personal, tingkat Pelatihan Kewirausahaan, tingkat Perilaku Kewirausahaan, dan tingkat Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung?
- b. Apakah Karakteristik Personal memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kewirausahaan prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung?
- c. Apakah Pelatihan Kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewirausahaan prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung?
- d. Apakah Karakteristik Personal memiliki pengaruh positif terhadap Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung secara langsung maupun melalui Perilaku Kewirausahaan?
- e. Apakah Pelatihan Kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung secara langsung maupun melalui Perilaku Kewirausahaan?
- f. Apakah Perilaku Kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung?
- g. Apakah Karakter Personal dan Pelatihan Kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewirausahaan dan dampaknya terhadap

Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk menjawab rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian, sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang tentang responden penelitian, tingkat Karakteristik Personal, tingkat Pelatihan Kewirausahaan, tingkat Perilaku Kewirausahaan, dan tingkat Kesejahteraan Ekonomi Produktif para peserta pelatihan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung serta untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Personal dan Pelatihan Kewirausahaan terhadap Perilaku Kewirausahaan dan dampaknya terhadap Kesejahteraan Ekonomi Produktif para peserta pelatihan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung.

#### **2. Tujuan Khusus**

Penelitian yang dilaksanakan ini memiliki tujuan khusus mendiskripsikan dan menganalisis:

- a. Mengetahui gambaran responden, tingkat Karakteristik Personal, tingkat Pelatihan Kewirausahaan, tingkat Perilaku kewirausahaan, dan tingkat Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung.
- b. Menganalisis pengaruh Karakteristik Personal terhadap Perilaku Kewirausahaan prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung.
- c. Menganalisis pengaruh Pelatihan Kewirausahaan terhadap Perilaku Kewirausahaan prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung.

- d. Menganalisis pengaruh Karakteristik Personal terhadap Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung secara langsung.
- e. Menganalisis pengaruh Pelatihan Kewirausahaan terhadap Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung secara langsung.
- f. Menganalisis pengaruh Perilaku Kewirausahaan terhadap Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung.
- g. Menganalisis pengaruh Karakter Personal dan Pelatihan Kewirausahaan terhadap Perilaku Kewirausahaan dan dampaknya terhadap Kesejahteraan Ekonomi Produktif prapensiun Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di Duta Transformasi Insani Kota Bandung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian pelatihan kewirausahaan mengenai kegiatan ekonomi produktif dalam pemberdayaan aparatur sipil negara di Duta Transformasi Insani, antara lain;

##### **1. Dari Segi Teoritis**

Dengan penelitian ini, bertujuan menambah khasanah pengetahuan teoritik di bidang pelatihan wirausaha ekonomi produktif dan pengembangan sumber daya manusia para pensiun aparatur Sipil Negara, BUMD maupun pegawai swasta, dalam pelaksanaan program Pendidikan Luar Sekolah. Serta untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi salah satu acuan, khususnya dalam pengembangan keilmuan pada bidang Pendidikan Luar Sekolah bidang gerontology yang membahas pelatihan pensiun untuk ekonomi produktif.

##### **2. Dari Segi Kebijakan**

Melalui penelitian ini dari segi kebijakan, diharapkan hasil penelitian menjadi salah satu referensi untuk terobosan pemerintah dalam

mempersiapkan para pensiun aparatur sipil negara, dosen, pegawai BUMD maupun pegawai swasta dalam memasuki masa-masa pensiun untuk pembekalan keterampilan di masa tua. Sehingga dapat produktif walaupun sudah pensiun melalui kegiatan ekonomi produktif.

### 3. Dari Segi Praktis

Hasil penelitian dapat mendorong pengembangan model-model pelatihan kewirausahaan untuk ekonomi produktif serta merangsang jiwa kewirausahaan para pensiun aparatur sipil negara, dosen, pegawai BUMD maupun pegawai swasta, sehingga tetap berinovasi dan produktif serta termotivasi dalam menikmati masa pensiun dari pekerjaannya.

### 4. Dari Segi Isu serta Aksi Sosial

Manfaat dari segi isu dan aksi sosial, bahwasanya manfaat penelitian ini akan menjadikan para pensiun aparatur sipil negara, dosen, pegawai BUMD maupun pegawai swasta merasakan masa pensiun yang bermanfaat dan memiliki aktivitas keterampilan wirausaha walaupun dalam sektor kecil.

## **E. Struktur Organisasi Disertasi**

### **BAB I**

Pendahuluan, yang menggambarkan konsep tentang kewirausahaan di kalangan pensiun, landasan yuridis, kesenjangan praktis dan teoritis bidang pelatihan bagi para pensiun. Identifikasi masalah penelitian sesuai dengan fenomena baik fenomena teori maupun fenomena praktis tentang implementasi pelatihan ekonomi produktif bagi para pensiun, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi disertasi.

### **BAB II**

Kajian Pustaka, di dalamnya membahas: konsep dan teori untuk menjelaskan fenomena tentang pelatihan bagi para pensiun termasuk konsep kewirausahaan dan ekonomi produktif, penelitian terdahulu sebagai referensi untuk membangun *logical construction*, dan kerangka berfikir penelitian yang dirumuskan berdasarkan landasan pustaka.

### **BAB III**

Metode Penelitian, di dalamnya membahas: pendekatan dan metode

penelitian dengan *mix method* baik alasan maupun bagaimana penelitian akan dilakukan, fokus penelitian berdasarkan tujuan penelitian dan lokasi penelitian, prosedur pengembangan alat pengumpul data, prosedur pengumpulan data dan analisis dengan pendekatan *mix method* sebagai cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan tentang pelatihan bagi para pensiun.

#### **BAB IV**

Pembahasan, di dalamnya membahas: profil lembaga penyelenggara pelatihan, Gambaran Umum Hasil Penelitian sesuai dengan tujuan penelitian, analisis diskriptif hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta konsep yang dikemukakan.

#### **BAB V**

Simpulan dan Rekomendasi, hasil penelitian pelatihan kewirausahaan mengenai kegiatan ekonomi produktif dalam pemberdayaan aparatur sipil negara di Duta Transformasi Insani.