

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk yang memiliki kebutuhan, kemampuan, dan kebiasaan sebagai wujud dari upaya untuk bertahan hidup dan mencapai kebahagiaan hakiki di dunia sampai akhirat. Hal yang paling mendasar dan berkaitan dengan manusia adalah mengenai kebutuhannya. Maslow (dalam Wahab, 2019, hlm. 25) menyatakan bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan-tingkatan mulai dari yang paling dasar sampai pada kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hirarki atau berjenjang.

Maslow membagi kebutuhan dasar manusia menjadi lima tingkatan dari yang penting sampai krusial, terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri (Wahab, 2019, hlm. 25). Menurut Alwisol, 2009 (dalam Bujuri, 2018, hlm. 84) tingkatan kebutuhan dasar tersebut dapat terpenuhi jika tingkatan sebelumnya sudah terpuaskan dari tingkatan yang lebih rendah hingga tingkatan yang lebih tinggi.

Setiap manusia pasti memiliki cara yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Namun, setiap manusia cenderung untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dari tingkatan yang paling rendah terlebih dahulu. Tidak peduli seberapa tinggi tingkatan yang sudah dilewati, jika tingkatan yang paling rendah mengalami ketidakpuasan atau tingkat kepuasannya kecil, maka akan kembali pada tingkatan yang tidak terpuaskan sampai memperoleh tingkat kepuasan yang diinginkan. Maslow (dalam Muazaroh & Subaidi, 2019, hlm. 19) menekankan bahwa awalnya manusia akan memenuhi kebutuhan dasarnya dari kebutuhan fisiologis dan melanjutkan pada kebutuhan batin. Kebutuhan fisiologis bersifat *neostatik* (keseimbangan unsur-unsur fisik), meliputi makan, minum, istirahat, dan seks. Kebutuhan fisiologis juga bersifat sangat kuat, meskipun dalam keadaan lapar dan haus semua kebutuhan dasar lainnya dapat ditinggalkan dan mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan manusia dapat diperoleh dengan bekerja. Dengan bekerja pula, manusia dapat memperoleh kepuasan kebutuhan. Hal tersebut sependapat dengan yang diungkapkan Schiamburg & Smith (dalam Pradono & Purnamasari, 2010, hlm. 46), dengan bekerja kebutuhan manusia akan rasa hormat dan kompetensi dapat terpenuhi. Secara umum, bekerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan keahlian tertentu. Bekerja umumnya dilakukan untuk mendapatkan upah atau materi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja diambil dari kata kerja yaitu, cara untuk menghasilkan uang dan meningkatkan kesejahteraan (Anshori, 2013, hlm. 159). Bukan hanya sekedar untuk mendapatkan uang, tetapi bekerja merupakan bagian dari kehidupan sosial, penghargaan, penerimaan, dan kegiatan yang dapat meningkatkan produktivitas. Bekerja memberikan kesempatan manusia untuk mencari jati diri sebenarnya dan berkontribusi untuk perbaikan hidup serta lingkungan sekitarnya.

Seiring berjalannya waktu, setiap pekerja akan dihadapkan dengan tibanya purnabakti dan pada masa ini seseorang akan dipaksa untuk berhenti bekerja di usia tertentu. Purnabakti adalah masa ketika seseorang tidak lagi bekerja secara formal di perusahaan negeri dan/atau swasta, karena batas usia maksimum yang ditetapkan dan secara sukarela atau pensiun dini. Usia pensiun dapat bervariasi, di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2013 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS pasal 4 ayat (2):

“65 (enam puluh lima) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil ..., 60 (enam puluh) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil ..., 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden”.

Di kalangan pegawai perusahaan swasta, usia pensiun tidak diatur dan ditetapkan secara jelas. Ketentuan batas usia maksimum pensiun terdapat dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut Pasal 154 huruf C Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas batas usia pensiun bagi pegawai perusahaan swasta, ditegaskan pada pasal 167 ayat (1):

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah

mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon ...”.

Pensiun memiliki arti sebagai purnabakti, berakhir, berhenti, dan menyelesaikan pekerjaan. Oleh beberapa orang istilah berakhir dan berhenti sering disalah artikan sebagai tidak memiliki penghasilan, jabatan, kedudukan, status, peran, dan harga diri. Pensiun adalah akhir dari bekerja, yang dapat juga diartikan sebagai peralihan ke pola kehidupan baru yang mencakup perubahan dalam aspek-aspek kehidupan, seperti peran, nilai, dan minat. Perubahan yang terjadi selama masa peralihan ini akan mengakibatkan gangguan mental, kekhawatiran, dan kecemasan. Hal tersebut disebabkan oleh perasaan tidak rela memasuki purnabakti dan melepas jabatan. Gangguan mental, kekhawatiran, dan kecemasan yang berkepanjangan akan mempengaruhi keseimbangan emosi dan pada akhirnya menimbulkan keluhan fisik, yang dikenal sebagai *Post Power Syndrome*. Haditono (dalam Abdul & Suyanto, 2016 hlm. 80) *Post Power Syndrome* adalah gejala ketidakstabilan psikis seseorang setelah kehilangan pekerjaan, jabatan atau kekuasaan. Gangguan ini terjadi karena pegawai tidak melakukan persiapan pensiun dan tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk memasuki purnabakti. Sebaliknya, gangguan ini tidak akan terjadi kepada pegawai yang melakukan persiapan pensiun dan yang memiliki pengetahuan mengenai purnabakti.

Kunci keberhasilan memasuki pensiun adalah dengan penyesuaian diri di masa pensiun. Menurut Acthley (dalam Eliana, 2003, hlm. 1) mengatakan proses adaptasi yang paling sulit dilakukan ketika memasuki purnabakti. Scheineiders (dalam Pradono & Purnamasari, 2010, hlm. 5) penyesuaian diri merupakan suatu proses yang melibatkan mental dan perilaku dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan dan mengatasi ketegangan, konflik, frustasi, dan menghasilkan hubungan harmonis antara kebutuhan diri dengan norma dan tuntutan lingkungan. Penyesuaian diri di masa pensiun tentu tidak terlepas dari persiapan individu itu sendiri, lingkungan, dan dukungan sosial dari orang-orang sekitar terutama keluarga.

Persiapan pensiun dilakukan ketika masih produktif sebelum memasuki purnabakti. Seseorang yang membuat persiapan pensiun cenderung lebih berhasil memasuki purnabakti, karena dapat menyesuaikan diri dengan perubahan hidupnya

(Putri, Suharti, & Dewi, 2007). Persiapan pensiun bertujuan untuk mengurangi perasaan khawatir dan cemas agar individu mampu menyesuaikan diri, menyikapi dan mengelola berbagai tekanan, mengisi masa pensiun dengan kegiatan positif, serta meminimalkan dampak negatif dari masa pensiun. Mengacu pada hal tersebut, dibutuhkan rencana guna melakukan persiapan diri dalam memasuki purnabakti yaitu, dengan mengikuti program pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari satuan pendidikan nonformal, dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 bagian ketentuan umum pasal 1 ayat 12 dan bagian kelima pasal 26 ayat 5:

“Pasal (1) Ayat 12 Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang”.

“Pasal (26) Ayat 3 Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”.

Menurut Santoso (2010, hlm. 1) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mendapatkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, pengalaman, dan perubahan sikap. Berkaitan dengan hal ini, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 bagian kelima mengenai Pendidikan Nonformal secara spesifik terdapat pada pasal 26 ayat 5 mengenai kursus dan pelatihan yang menyatakan bahwa,

“Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi”.

Program pelatihan dapat dengan mudah dijumpai pada lembaga-lembaga di lingkungan masyarakat. Salah satu lembaga yang bergerak dalam program pelatihan yaitu, Duta Transformasi Insani (DTI), berlokasi di jalan Abadi I Nomor 27, Gegerkalong, Kecamatan Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat. DTI adalah lembaga pelatihan yang mengorganisasikan berbagai program pelatihan, satu diantaranya yaitu, pelatihan masa persiapan pensiun yang ditujukan bagi pegawai negeri dan/atau swasta yang akan memasuki purnabakti dengan membekali pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai bagaimana memasuki purnabakti dan mengisi purnabakti dengan lebih berhasil, lebih sehat, lebih aktif, dan tentu saja

menuju lebih bahagia. Pelatihan masa persiapan pensiun akan membuka wawasan peserta mengenai bagaimana mengarungi masa pensiun dengan aktivitas positif yang dapat bermanfaat baik secara finansial maupun jiwa dan sosial.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa Duta Transformasi Insani (DTI) merupakan perusahaan yang berafiliasi dengan Daarut Tauhiid (DT) yang telah melakukan kerja sama dengan berbagai perusahaan pemerintah maupun swasta. Terjalannya kerja sama ini sebagai bentuk penghargaan, kepedulian, dan terima kasih perusahaan terhadap pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Ross & Wills, 2009 (dalam Thalita, F. W. 2019, hlm. 10) mengemukakan cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk persiapan pensiun pegawainya adalah mengadakan program persiapan pensiun dalam bentuk berbagai pelatihan dan seminar. PT. PLN UPDL Padang merupakan satu diantara banyaknya perusahaan yang menjalin kerja sama dengan Duta Transformasi Insani untuk melakukan persiapan pensiun pada pegawainya. Dalam pelaksanaan pelatihan masa persiapan pensiun selama 7 hari. Pelatihan ini menitikberatkan pada persiapan pensiun secara finansial, psikologis, sosial, fisik, dan persiapan lainnya. Peserta pelatihan masa persiapan pensiun diikuti oleh pasangan suami istri. Program pelatihan ini dilaksanakan secara online melalui aplikasi *Zoom Meeting*.

Pelatihan masa persiapan pensiun di Duta Transformasi Insani menggabungkan empat dimensi kesiapan pensiun, yang diberi nama Pensiun Bahagia dan terdapat tiga capaiannya yaitu: 1) pensiun tenang, untuk menggapai pensiun tenang diberikan materi unggulan Duta Transformasi Insani yaitu, Pembekalan Spiritual Manajemen Qolbu (MQ); 2) pensiun sehat, materi yang diberikan adalah Manajemen Hidup Sehat di Masa Pensiun dan Pola Hidup Sehat; serta 3) pensiun sukses, merupakan gabungan dari dua dimensi yaitu, Keuangan dan Kewirausahaan. Pelatihan masa persiapan pensiun ini penting dan wajib diikuti setiap pegawai yang akan memasuki purnabakti agar siap memasuki purnabakti, mampu menghadapi, menyikapi, dan mengisi purnabakti dengan berbagai aktivitas positif serta kesiapan dalam aspek finansial, kesehatan, dan sosial.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana program pelatihan masa persiapan pensiun. Maka peneliti mengangkat

judul penelitian “**Program Pelatihan Masa Persiapan Pensiun Dalam Meningkatkan Kesiapan Pegawai Memasuki Purnabakti (Studi Pada Pelatihan Pegawai PT. PLN UPDL Padang Di Duta Transformasi Insani)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana program pelatihan masa persiapan pensiun dalam meningkatkan kesiapan pegawai PT. PLN UPDL Padang memasuki purnabakti?
2. Bagaimana proses pelatihan masa persiapan pensiun dalam meningkatkan kesiapan pegawai PT. PLN UPDL Padang memasuki purnabakti?
3. Bagaimana hasil pelatihan masa persiapan pensiun dalam meningkatkan kesiapan pegawai PT. PLN UPDL Padang memasuki purnabakti?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian yang akan dicapai untuk memperoleh data sebagai berikut:

1. Program pelatihan masa persiapan pensiun dalam meningkatkan kesiapan pegawai PT. PLN UPDL Padang memasuki purnabakti.
2. Proses pelatihan masa persiapan pensiun dalam meningkatkan kesiapan pegawai PT. PLN UPDL Padang memasuki purnabakti.
3. Hasil pelatihan masa persiapan pensiun dalam meningkatkan kesiapan pegawai PT. PLN UPDL Padang memasuki purnabakti.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber rujukan ilmiah dalam bidang Pendidikan Masyarakat.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya dan menerapkan teori-teori keilmuan di bidang pendidikan, khususnya Pendidikan Masyarakat dalam bidang PPSDM mengenai program pelatihan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis mengenai program pelatihan, proses pelatihan, hasil pelatihan, dan menjadi pengalaman pribadi dalam melakukan penelitian dalam Pendidikan Masyarakat, khususnya mengenai program pelatihan.

2. Bagi Duta Transformasi Insani

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan masukan bagi lembaga terkait, sebagai bahan untuk mengoptimalkan program pelatihan masa persiapan pensiun.

1.5 Struktur Organisasi

Sistematika penelitian ini berdasarkan pada peraturan Rektor UPI Nomor 7867/UN40/HK/2019 tentang Pendoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah UPI tahun 2019 sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan mengenai Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian pustaka yang menjadi landasan teori dalam analisis pembahasan masalah penelitian. Teori-teori yang dimuat mencakup Konsep Pendidikan Masyarakat, Konsep Pelatihan, Konsep Pensiun, dan Penelitian Terdahulu.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yaitu, bagian yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui bagaimana peneliti menerapkan rancangan alur penelitian yang meliputi Desain Penelitian, Partisipan dan Tempat Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, serta Triangulasi.

4. **BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan hasil temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian. Pembahasan dalam bab ini berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data sesuai pertanyaan penelitian.

5. **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

Bab ini berisi simpulan dan implikasi yang menyajikan pemaknaan terhadap hasil temuan dan pembahasan, serta rekomendasi yang diajukan peneliti mengenai hal-hal yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian kepada lembaga terkait maupun peneliti selanjutnya.