

## KEBUTUHAN PROGRAM PERSIAPAN PENSIUN BAGI TENAGA KEPENDIDIKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI UNIVERSITAS HASANUDDIN

*Andi Apriani Bahdah*<sup>1</sup>, *Fauziah Umar*<sup>2</sup>, *Insany Fitri Nurqamar*<sup>3</sup>, *Abdullah Sanusi*<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin

<sup>3</sup>insanyfitri@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the level of retirement preparedness and the need for retirement preparation programs for education staff of Hasanuddin University Civil Servants (PNS). The method used in this study is a quantitative descriptive approach by distributing questionnaires to the education staff of Hasanuddin University Civil Servants (PNS) who will retire in the next five years. The results showed that employee retirement readiness was in the "Medium" category, while the responses of respondents related to the Needs of the Pensiun Preparation Program are in the "High" category.*

**Keywords:** *Educational Staff, Pensiun Preparation Program, Pensiun Readiness*

### PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja pada hakikatnya akan tiba pada suatu masa di mana individu tersebut harus berhenti dari pekerjaannya, baik karena sudah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan atau karena adanya kesepakatan antara individu yang bersangkutan dengan instansi tempat individu bekerja (pensiun dini). Pada kenyataannya, sebagian besar pegawai belum siap dalam menghadapi masa pensiun. *Aegon Center Longevity and Retirement (ARRI)* melakukan survei kepada 16.000 responden pekerja yang sudah pensiun di 15 negara. Dari survei tersebut diperoleh hasil yang menunjukkan rata-rata *Retirement Readiness Index* pada tahun 2017 adalah sebesar 5.92. Meskipun mengalami peningkatan sebesar 0.11 dibanding tahun sebelumnya, hasil survei menunjukkan bahwa rata-rata pegawai cenderung masih belum siap menghadapi pensiun.

Pada umumnya, pendapatan yang diterima pegawai pada saat bekerja lebih tinggi dibanding pendapatan setelah pensiun. Adapun pendapatan yang diterima oleh pegawai setelah pensiun bersumber dari tunjangan pensiun yang diberikan pemberi kerja kepada pegawainya, baik swastayang dikelola oleh Tabungan dan Asuransi Pensiun (Taspen) berdasarkan mandat dari Undang-Undang (UU) No. 11 tahun 1969 maupun pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berdasarkan Undang-Undang (UU) No. 40 tahun 2004 dan Undang-Undang (UU) No. 24 tahun 2011.

Dengan hanya mengandalkan tunjangan pensiun saja, tidak cukup bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan biaya hidup. Pada tahun 2017, batas atas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan program pensiun Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebesar Rp 7,7 juta. Manfaat maksimal yang diterima sebesar Rp3,8 juta dan minimal Rp 319.450. Menurut perhitungan kasar, potensi penurunan penghasilan yang diterima (dari penghasilan sebagai pegawai aktif menjadi penghasilan dari uang pensiun)

sebesar 80-85%. Selain penurunan pendapatan, segala macam tunjangan akan dihapus ketika pegawai pensiun. Ada selisih besar antara pendapatan dengan dana pensiun yang diterima. Akibatnya pensiunan harus mengurangi standar hidupnya untuk menyesuaikan dengan penghasilan di masa pensiun yang diterimanya. Berdasarkan hasil survei *Manulife Investor Sentimen Index (MISI)*, hampir 96% responden yakin akan memiliki gaya hidup yang sama atau hampir sama pada masa pensiunnya. Survei *ARS (Anxiety Rating Scale) 2016-2017* yang dilakukan oleh ESQ Masa Persiapan Pensiun diikuti oleh 679 orang responden dari 40 perusahaan di Indonesia, baik instansi pemerintahan maupun BUMN menyebutkan bahwa lebih dari 63% para pegawai merasakan kondisi cemas sedang hingga panik menjelang masa pensiun. Sementara, yang merasakan kecemasan ringan yang dapat memotivasi mereka untuk beraktivitas secara aktif pada masa pensiun, hanya 37% saja.

Kecemasan yang dibiarkan terus-menerus akan menimbulkan berbagai macam gejala, baik fisik maupun psikis, bahkan dapat mengarah pada kecenderungan *Post Power Syndrome* atau sindrom pasca kekuasaan. Beberapa hal yang menyebabkan *Post Power Syndrome (PPS)* karena kasus kehilangan pekerjaan (pensiun) tidak hanya disebabkan oleh penurunan pendapatan tetapi juga disebabkan karena tidak adanya gambaran tentang kegiatan setelah pensiun, kesempatan bertemu dengan teman-teman kerjanya menjadi berkurang, tidak adanya perlakuan istimewa (seperti berbagai fasilitas yang dirasakannya saat masih bekerja), dan lain sebagainya. Hakim (2007) mengungkapkan bahwa dalam menghadapi masa pensiun, pegawai harus melakukan persiapan jauh sebelum masa pensiun itu tiba agar dapat terbebas dari rasa cemas dan dari gejala *Post Power Syndrome (PPS)*.

Tidak hanya persiapan finansial, individu juga perlu untuk melakukan persiapan psikologis/mental di

mana individu pada saat memasuki masa pensiun bisa memiliki kehidupan baru yang ritmenya berbeda bahkan bertolak belakang dari ritme kerja. Individu yang memasuki masa pensiun akan mengalami pola hidup dari bekerja menjadi tidak bekerja, sehingga individu harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi (Kim & Moen, 2002). Kegiatan bekerja bagi individu dapat menimbulkan rasa percaya diri, harga diri dan rasa puas (Partini, 2011). Bekerja tidak hanya digunakan sebagai alat instrumental untuk mendapatkan sumber finansial tetapi dengan bekerja dapat menjadi sumber penting untuk membentuk identifikasi dan citra diri.

Yates & Ward (2013) menjelaskan bahwa bagi sebagian orang, masa pensiun berarti memutuskan aktivitas rutin pada diri individu yang telah dilakukan selama bertahun-tahun, sehingga dapat memutuskan tali rantai sosial yang sudah melekat pada identitas individu selama ini. Terlebih bagi individu yang sebelumnya memiliki kedudukan atau jabatan sehingga individu tersebut akan kehilangan identitas dan label. Dengan memasuki masa pensiun, individu akan kehilangan peran sosialnya di masyarakat, prestise, kekuasaan, kontak sosial, bahkan harga diri akan berubah juga karena kehilangan peran (Eliana, 2003). Oleh karena itu, beberapa penyeimbangan psikologis/mental perlu dilakukan agar kestabilan jiwa terjaga.

Hal lain yang tidak kalah penting adalah mempertahankan kondisi fisik yang baik sehingga memungkinkan menjalani kehidupan yang masih produktif saat masa pensiun. Brotoharjo (2007) mengungkapkan bahwa salah satu hal yang menjadi masalah utama yang dihadapi pensiunan adalah bagaimana untuk memanfaatkan waktu luang. Lebih lanjut Berk (2007) menyatakan bahwa merencanakan suatu kehidupan yang aktif memberi dampak yang lebih besar dalam kebahagiaan di masa pensiun dibandingkan dengan persiapan finansial. Pertambahan usia mempengaruhi kondisi fisik individu yang semakin menurun, sehingga penting untuk memiliki kondisi fisik yang bugar di masa pensiun agar mampu beraktivitas.

Individu yang melakukan persiapan sebelum pensiun cenderung lebih sukses dalam beradaptasi terhadap kehidupan purna karyanya daripada yang tidak (Cavanaugh, 2006). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusardi & Mitchell (2011) mengenai "Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing" melaporkan bahwa mereka yang tidak dapat merencanakan pensiun atau dalam hal ini tidak dapat melaksanakan rencana tabungan pensiun adalah mereka yang tidak mengerti mengenai literasi keuangan atau *financial illiteracy*. Lebih lanjut Harshey (2003) mengemukakan beberapa langkah-langkah yang di pertimbangkan dalam persiapan pensiun termasuk mencari informasi dan saran yang relevan, mengumpulkan informasi tentang pensiun, menetapkan berapa banyak uang yang akan dibutuhkan di masa pensiun, dan mendiskusikan rencana pensiun dengan

orang lain sangat diperlukan demi kesejahteraan di masa pensiun bagi individu.

Mengingat pentingnya mempersiapkan pensiun, sebagian besar kantor/instansi juga memperhatikan perencanaan pensiun pegawainya dengan melaksanakan program persiapan pensiun. Oleh karena itu, sangat penting bagi divisi pengembangan SDM memperhatikan kesejahteraan pegawainya, baik pada saat masih bekerja maupun pada saat telah pensiun. Dengan adanya program persiapan pensiun bagi para pegawai, akan sangat membantu pegawai untuk dapat menghadapi masa pensiun. Rahmat & Ella (2016) mengungkapkan bahwa program pensiun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan pensiun. Lebih lanjut menurut Gaol (2014) program pensiun yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian pegawai, kekhawatiran pegawai tentang kesehatan, mengurangi kecenderungan untuk merindukan pekerjaan sebelumnya, memungkinkan pegawai untuk mengelola penghasilan pensiun yang lebih baik serta meningkatkan jumlah partisipasi sosial pada pihak pensiunan.

Pentingnya program persiapan pensiun juga ditujukan agar para pegawai yang akan memasuki masa pensiun memiliki perspektif yang tepat terhadap masa pensiun dan menunjukkan sifat yang positif dalam menghadapi pensiun (Inaja & Rose, 2013). Beberapa studi telah menemukan bahwa program persiapan pensiun yang diselenggarakan oleh perusahaan atau instansi berupa *training* mengenai pendidikan keuangan dapat membantu dalam persiapan pensiun (Ross & Wills, 2009). Karena hal tersebut dapat memberikan hasil perubahan sikap tentang bagaimana memikirkan dan merencanakan keuangan untuk pensiun sehingga dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan tabungan untuk tujuan di masa pensiun (McCarthy & Turner, 2000; Madrian & Shea, 2001).

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Robinson, Demetre & Corney (2011) menunjukkan bahwa mereka yang mengikuti program persiapan pensiun dari perusahaan atau instansi memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi di masa pensiun. Hal ini disebabkan karena program persiapan pensiun yang disediakan oleh institusi memungkinkan adanya perencanaan persiapan yang dibangun secara terstruktur dan menyeluruh terkait berbagai aspek yang dibutuhkan (Apsari, 2012).

Namun, meskipun program persiapan pensiun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan pensiun pegawai, kesadaran untuk mempersiapkan diri menghadapi masa pensiun masih sangat rendah, baik dari sisi pekerja maupun pemberi kerja. Data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyebutkan bahwa persentase pekerja yang memiliki program pensiun pada tahun 2016 baru mencapai 13,5 juta pekerja saja atau sekitar 27% dari 50 juta pekerja formal di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, jumlah pekerja informal sebanyak 68,2 juta yang sebagian besar juga tidak memiliki jaminan pensiun. Jika dilihat dari rasionya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) baru mencapai

1,92%. Dibandingkan dengan negara lain, jumlah ini sangat kecil. Kanada merupakan sebuah negara maju yang telah memulai program persiapan pensiun sejak 1930 dan sudah mencapai 79% dari Produk Domestik Bruto (PDB). Di negara lain seperti Thailand rasio terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) ini sudah mencapai 6,6%.

Adapun pihak-pihak pemberi kerja di Indonesia yang telah menerapkan program persiapan pensiun bagi pekerjanya baru beberapa perusahaan swasta yang besar dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sedangkan bagi kebanyakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) hanya menerima tunjangan pensiun dari pemerintah. Berdasarkan penelitian Alfarouk (2013) menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga berpotensi mengalami *Post Power Syndrome* (PPS) di mana faktor-faktor *Post Power Syndrome* (PPS) yang ada pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) terlihat dari kehilangan jabatan, kehilangan kontak sosial dengan rekan kerja, kehilangan kewibawaan dan perasaan berarti, dan kehilangan sebagian sumber penghasilan. Menurut Dinsi (2006) pihak yang paling takut menghadapi masa pensiun adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Para Pegawai Negeri Sipil yang telah pensiun, mengalami *mental shock* (faktor kejiwaan). Hal ini terjadi, karena adanya ketakutan tentang apa yang harus dihadapi kelak, ketika masa pensiun tiba.

Seperti layaknya pada suatu perusahaan besar yang menghasilkan produk atau jasa, mengelola SDM pada perguruan tinggi merupakan unit yang sangat penting. Sumberdaya manusia di perguruan tinggi yang dikenal dengan istilah Tri Garba Ilmiah, terdiri atas staf pengajar atau dosen, tenaga kependidikan atau karyawan dan mahasiswa, merupakan suatu kesatuan Indikator Kinerja Kunci (IKK) tak terpisahkan. Berdasarkan Undang-Undang (UU) nomor 20 Pasal 1 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan, Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Universitas Hasanuddin merupakan salah satu instansi pendidikan dengan tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang cukup besar. Menurut data statistik Biro Administrasi Perencanaan dan Sistem Informasi Universitas Hasanuddin tercatat sebanyak 1,099 Pegawai Negeri Sipil (PNS) bekerja sebagai tenaga kependidikan.

Terkait dengan program persiapan pensiun bagi tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan data dari Biro Kepegawaian, Universitas Hasanuddin belum mempunyai program tersebut sedangkan untuk program pensiun diterapkan sesuai dengan Undang-Undang (UU) No. 11 tahun 1969 yakni tunjangan pensiun bulanan dan tunjangan hari tua yang dibayarkan sekaligus setelah mencapai usia pensiun. Sebenarnya dari pemerintah telah memiliki inisiatif untuk mengadakan program persiapan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tak terkecuali di Universitas Hasanuddin dengan mengadakan pelatihan kewirausahaan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Ristekdikti) Republik Indonesia. Namun pelatihan tersebut hanya dapat diikuti

oleh beberapa pegawai yakni sekitar 5-10 orang dan tidak dilakukan setiap tahun sehingga tidak semua dapat merasakan manfaatnya. Selain itu bentuk program yang dilakukan hanya berfokus pada persiapan finansial yakni pelatihan kewirausahaan, padahal aspek-aspek lain seperti mental dan emosi serta kesiapan fisik juga sangat penting untuk dipersiapkan dan sangat mempengaruhi kesiapan pensiun pegawai secara umum.

Fokus masalah penelitian ini adalah meneliti bagaimana kesiapan tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) jelang pensiun di Universitas Hasanuddin dan bagaimana kebutuhan program persiapan pensiun bagi tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Universitas Hasanuddin. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kesiapan menjelang pensiun dan kebutuhan program persiapan pensiun bagi tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Universitas Hasanuddin.

#### TINJAUAN PUSTAKA

Pensiun merupakan sebuah transisi atau proses yang disertai dengan perubahan status atau aktivitas (Phillips, Ajrouch, & H-Nallétamby, 2010). Turner & Helms (1995) menjelaskan pensiun sebagai suatu akhir dari tugas suatu pekerjaan formal dan awal dari suatu peran baru dalam kehidupan, diantaranya berupa harapan perilaku selanjutnya dan bagaimana melakukan mendefinisikan ulang (*redefini*) atas diri (*self*). Dapat disimpulkan bahwa pensiun merupakan suatu masa berakhirnya tugas bagi seseorang yang menyebabkan berhentinya seseorang tersebut dari pekerjaannya yang diakibatkan oleh peraturan perundang-undangan atau kesepakatan antara individu dan perusahaan.

Pemberhentian PNS didasari dari beberapa kondisi, di mana setiap kondisi dijabarkan secara rinci pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017. Penjelasan pemberhentian secara rinci dijelaskan pada pasal 238 sampai dengan pasal 302.

#### *Kesiapan Pensiun*

Kesiapan pensiun didefinisikan sebagai hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan demi keberlangsungan hidup di masa tua setelah pensiun (Safitri, 2013). Kesiapan pensiun juga didefinisikan oleh Moorthy (2012) sebagai suatu kondisi di mana individu sudah siap pensiun secara lahir dan batin sesuai dengan waktu yang ditentukan karena dukungan dari berbagai faktor yang telah disiapkan sebelumnya. Hal tersebut menjadi sangat penting bagi seseorang yang akan memasuki masa pensiun karena dengan adanya kesiapan maka diharapkan kehidupannya di masa pensiun akan bahagia. Wardana menambahkan (2013) semakin baik kesiapan dirinya, kemungkinan besar akan semakin sukses dan nyaman menikmati hari tuanya.

Menurut Ismulcokro & Sutarto (2008), kesiapan pensiun terbagi dalam empat aspek. Pertama, kesiapan materi finansial, yang menunjukkan apakah pekerja memiliki uang yang cukup di masa pensiunnya untuk

menikmati standar hidup yang seperti yang ia jalani saat sebelum pensiun seperti ketersediaan sejumlah bekal pendukung berupa tabungan, asuransi, simpanan aset, dan kegiatan usaha selain penghasilan bulanan pensiun.

Kedua, kesiapan fisik, yaitu segala bentuk kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan dan menjaga kebugaran dan kesehatan tubuh agar tetap bugar dan sehat di masa pensiun. Untuk menjaga agar badan tetap sehat adalah dengan melakukan pola hidup sehat dan rajin berolahraga. Menjaga kesehatan tentunya merupakan hal yang sangat penting, terlebih pada masa lanjut usia. Terdapat beberapa hal yang perlu diketahui berkaitan dengan menjaga kesehatan fisik, yaitu mengetahui berbagai penyakit yang rentan menyerang pada masa lanjut usia, cara menjaga kesehatan, dan penggunaan asuransi kesehatan.

Ketiga, kesiapan mental dan emosi, di mana pegawai memiliki kekuatan dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, seperti kehilangan pekerjaan, perubahan status, dan kehilangan keamanan. Banyak dari pegawai yang memasuki masa pensiun diliputi oleh keraguan bahwa mereka tidak benar-benar siap secara mental dan emosional untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut Handayani (2007) setelah masa pensiun tiba, setiap individu akan merasa sedih dan stress karena tidak dapat berbuat apa-apa lagi dan tidak dapat mencari pekerjaan sehingga setiap individu perlu untuk melakukan persiapan mental agar mereka lebih mampu menerima keadaan ketika mereka pensiun. Oleh karena itu pola pikir yang positif sangat penting untuk ditanam dan dikembangkan agar pensiun tidak lagi dianggap sebagai ancaman dalam hidup, melainkan peluang besar yang harus dioptimalkan, sehingga individu bisa memandang dan menerima masa pensiun dengan lebih baik. Sutarto & Ismulcokro (2008) menyatakan, sebaiknya membangun dan menciptakan perspektif dan persepsi yang indah dan bahagia terlebih dahulu, barulah membuat rencana-rencana untuk kehidupan di masa pensiun. Sehingga jika individu mampu secara bertahap menarik diri dari peran pekerjaannya, mencari aktivitas pengganti, mempertahankan keberlanjutan aktivitas dalam kehidupan barunya dan dapat mengaktualisasikan apa yang menjadi peran baru yang akan disandangnya maka akan terhindar dari masalah psikologis seperti kecemasan dan *power post syndrome*.

Terakhir adalah kesiapan seluruh keluarga. Sangatlah penting mempersiapkan dan menyiapkan seluruh anggota keluarga untuk menyesuaikan gaya hidup baru yang mungkin saja bisa jauh berbeda. Dukungan keluarga menurut Friedman (2010) merupakan sikap dan tindakan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya. Dini (2012) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan pensiun, yaitu kecerdasan emosional, dukungan keluarga dan religiusitas, usaha atau penghasilan sampingan, serta *locus of control*.

#### *Program Persiapan Pensiun*

Program persiapan pensiun merupakan investasi terakhir perusahaan untuk karyawannya sebelum pensiun (Ross & Wills, 2009). Orang yang telah membuat persiapan untuk masa pensiunnya cenderung lebih sukses beradaptasi pada perubahan dalam hidupnya (Cavanaugh, 2006). Menurut Power & Hira (2004), program persiapan pensiun merupakan suatu kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak organisasi atau pemberi kerja kepada pekerja yang akan memasuki masa pensiun. Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup pembahasan tentang perencanaan keuangan, aspek psikologi pensiun ataupun segala sesuatu yang berkaitan dengan hal-hal yang perlu di persiapkan dalam menghadapi pensiun nanti.

Program persiapan pensiun dapat dikelompokkan menjadi empat kategori utama, yaitu terkait masalah keuangan, perumahan, penggunaan waktu senggang, kesehatan jasmani dan kejiwaan (Gaol, 2014; Apsari 2012). Persiapan ekonomi, meliputi persiapan adanya pendapatan baru melalui kemampuan kewirausahaan serta tata kelola keuangan dalam keluarga. Persiapan psikologis, meliputi persiapan mental menghadapi masa transisi pensiun yang terjadi banyak perubahan. Persiapan fisik/kesehatan, yaitu menjaga kesehatan dengan olah fisik yang tepat serta mengenali gangguan penyakit yang biasa dialami pada masa pensiun. Persiapan sosial, berkaitan dengan membangun dukungan sosial (termasuk keluarga dan lingkungan saat menghadapi pensiun).

Pada program persiapan pensiun, pegawai diberikan program-program pelatihan untuk mempersiapkan pensiun, meliputi materi tentang kondisi fisik, psikologis, ekonomi, sosial, dan keagamaan. Selain itu dibutuhkan pula 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.

Siamat (2009) menyatakan program persiapan pensiun dapat dilihat dari dua sisi, yakni sisi pemberi kerja dan sisi karyawan. Dari sisi pemberi kerja program persiapan pensiun merupakan kewajiban moral, yaitu perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat mencapai usia pensiun. Selain itu program pensiun dinilai sebagai usaha pemberi kerja untuk menumbuhkan loyalitas, yaitu dengan diadakannya program pensiun, karyawan diharapkan akan mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Program persiapan pensiun juga dianggap sebagai kompetisi pasar tenaga kerja, yaitu dengan memasukkan program pensiun sebagai suatu bagian dari total kompensasi yang diberikan karyawan diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional dipasaran tenaga kerja. Program persiapan pensiun dari sisi karyawan memberikan manfaat rasa aman karyawan terhadap masa yang akan datang dalam arti mempunyai penghasilan pada saat mencapai usia pensiun dan kompensasi yang lebih baik yaitu karyawan

mempunyai tambahan kompensasi meskipun baru bisa dinikmati pada saat mencapai usia pensiun atau berhenti bekerja.

#### *Post Power Syndrome (PPS)*

*Post Power Syndrome* (PPS) merupakan suatu sindrom yang bersumber dari berakhirnya suatu jabatan atau kekuasaan yang menyebabkan penderita tidak mampu melepaskan apa yang pernah dia dapatkan dari kekuasaannya terdahulu, tidak bisa menerima kenyataan bahwa sekarang sudah bukan pejabat lagi, bukan karyawan lagi dan sudah pensiun (Suardiman, 2011). Namun demikian, pengertian tersebut dapat diperluas menjadi gejala yang terjadi di mana penderita hidup dalam bayang-bayang kebesaran masalahnya (karirnya, ketampanannya, kecerdasannya, atau hal lain) dan tidak bisa memandang realita yang ada pada saat ini. Dalam pengertian yang pertama,

Gejala yang timbul mengiringi *Post Power Syndrome* (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, strok, dan penyakit-penyakit lain.

*Post Power Syndrome* (PPS) biasa terjadi pada individu yang telah menjadi pensiunan, purnawirawan ataupun individu yang telah di PHK, akibat individu yang bersangkutan sudah tidak bekerja, pensiun, tidak menjabat

atau tidak berkuasa lagi (Kartono, 2000). *Post Power Syndrome* (PPS) terjadi bukanlah karena situasi pensiun atau menganggur, melainkan bagaimana cara individu menghayati dan merasakan keadaan baru tersebut (Semun, 2010). Menurut Resi (2012) bentuk *Post Power Syndrome* (PPS) yang dialami tergantung pada orientasinya semasa aktif. 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 bisa difungsikan dari dalam dirinya.

#### **METODE PENELITIAN**

##### Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian ini tidak mempersoalkan jalinan hubungan antarvariabel dan tidak melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran angket di beberapa fakultas yang berada di lingkup Universitas Hasanuddin. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan pengolahan statistic yang bersifat deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*.

##### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Universitas Hasanuddin yang akan memasuki masa pensiun. Dari 205 orang yang tergolong populasi, dilakukan perhitungan sampel yang dapat diambil menggunakan teknik Slovin. Sampel dalam penelitian ini mempunyai kriteria tertentu, yaitu pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam kurun waktu lima tahun. Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 68 orang, namun hanya 50 orang yang bersedia dan mengembalikan kuesioner yang telah dibagikan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kesiapan Pensiun	Hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan demi keberlangsungan hidup di masa tua setelah pensiun mulcokro & Sutarto (2008).	Kesiapan Materi Finansial - Tabungan - Sumber pemasukan - Perkembangan kondisi keuangan Kesiapan Fisik - Kesehatan - Penyakit umum Kesiapan mental dan emosi - Pandangan positif - Hobi - Aktivitas/kegiatan lain	Skala Likert
Kebutuhan Program Pensiun	Kebutuhan pegawai terhadap program atau kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi/ pemberi kerja kepada pekerja yang akan memasuki masa pensiun, yang membahas tentang hal-hal yang perlu dipersiapkan menjelang pensiun nanti (Power & Hira, 2004).	- Persiapan ekonomi - Persiapan kesehatan psikologis/mental - Persiapan kesehatan fisik	Skala Likert

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

*Tanggapan terhadap Variabel Kesiapan Pensiun*

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel kesiapan pensiun maka dilakukan

perhitungan jumlah sebaran jawaban responden penelitian atas butir pernyataan yang dipaparkan dan pengkategorisasian skor dapat diperoleh dengan menguji signifikansi perbedaan antara mean skor hipotetik dengan mean skor empirik.

Tabel 1. Perbandingan Data Hipotetik dengan Data Empirik Variabel Kesiapan Pensiun

Jumlah Responden	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
50	18	90	54	12	29	90	64,78	8,372

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Selanjutnya dapat dilakukan penggolongan skor dengan interpretasi tinggi, sedang, dan rendah, dengan rumusan:

Tabel 2. Kriteria pengkategorisasian skor variabel kesiapan pensiun

Variabel	Kriteria kategorisasi	Kategori
Kesiapan Pensiun	$X \leq (\mu - 1.0\sigma)$ $X \leq 42$	Rendah
	$(\mu - 1.0\sigma) \leq X < (\mu + 1.0\sigma)$ $42 \leq X < 66$	Sedang
	$(\mu + 1.0\sigma) \leq X$ $66 \leq X$	Tinggi

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Seperti yang telah tercantum pada Tabel 1, skor mean data empirik adalah 64.78, dan sesuai dengan kriteria kategorisasi yang tercantum pada Tabel 2 maka skor mean data empirik tersebut berada pada kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kesiapan pensiun tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin adalah sedang. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tarigan (2009), di mana pada dasarnya kesadaran para pegawai untuk siap pensiun masih sangat rendah sehingga

persiapan pensiun belum dianggap penting bagi sebagian besar karyawan.

#### 4.2 Tanggapan terhadap Variabel Kesiapan Pensiun pada Aspek Finansial

Penelitian ini juga memberikan hasil berupa gambaran kondisi kesiapan pensiun pegawai yang dilihat dari aspek-aspeknya, yakni aspek finansial, mental dan emosional serta kesiapan fisik. Dari aspek kesiapan finansial, gambaran perbandingan antara data hipotetik dengan data empirik tercantum pada tabel 3.

Tabel 3. Perbandingan data hipotetik dan empirik aspek kesiapan finansial

Jumlah Responden	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
50	8	40	24	5,33	10	40	27,32	4,917

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Kategorisasi responden berdasarkan aspek kesiapan finansial dipaparkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Kategorisasi berdasarkan aspek kesiapan finansial

Aspek	Kriteria kategorisasi	Kategori
Kesiapan Finansial	$X \leq (\mu - 1.0\sigma)$ $X \leq 18,67$	Rendah
	$(\mu - 1.0\sigma) \leq X < (\mu + 1.0\sigma)$ $18,67 \leq X < 29,33$	Sedang
	$(\mu + 1.0\sigma) \leq X$ $29,33 \leq X$	Tinggi

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Seperti yang telah tercantum pada tabel 3, skor mean data empirik adalah 27.32, dan sesuai dengan kriteria kategorisasi berdasarkan aspek kesiapan finansial yang tercantum pada tabel 4 maka skor mean data empirik tersebut berada pada kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kesiapan pensiun tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin dalam aspek finansial adalah sedang. Kebanyakan dari pegawai tidak melakukan persiapan finansial secara matang. Hal ini disebabkan karena pegawai merasa seberapa besarpun dana pensiun yang akan diterima harus mereka syukuri dan cara yang mereka lakukan untuk memenuhi segala kebutuhan dengan keterbatasan dana setelah pensiun adalah menyesuaikan gaya dan standar hidup dengan pendapatan yang diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Dini (2012) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan pensiun pegawai adalah tingkat religiusitas di mana individu akan condong bersikap tawakal yakni berserah diri sepenuhnya kepada Tuhan dalam

menghadapi segala kondisi dalam hidupnya. Adapun deskripsi alat ukur aspek kesiapan finansial ditunjukkan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 5. Deskripsi alat ukur aspek kesiapan finansial

No.	Indikator Empirik	Total Skor	Rata-rata skor
1.	Telah menyisihkan sebagian penghasilan untuk biaya hidup setelah pensiun.	164	3,28
2.	Telah mempersiapkan biaya pendidikan anak jika sudah pensiun nanti.	154	3,08
3.	Telah memiliki asuransi kesehatan untuk masa tua	166	3,32
4.	Telah memulai melakukan pola hidup hemat untuk mengantisipasi datangnya masa pensiun	167	3,34
5.	Telah memiliki investasi dalam bentuk selain uang/tabungan	166	3,32
6.	Telah berencana/menjalankan kegiatan usaha sebagai tambahan pemasukan untuk masa pensiun nanti.	175	3,50
7.	Telah menyadari nilai uang	189	3,78

	dengan jumlah uang yang sama akan menurun di masa yang akan datang.		
8.	Telah menyadari tingginya biaya hidup dan akan semakin meningkat setiap tahunnya.	198	3,96

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa deskriptif alat ukur pada persiapan finansial memiliki rata-rata rata-rata terkecil ada pada pernyataan yang menunjukkan persiapan biaya pendidikan anak jika sudah pensiun nanti. Hal ini dikarenakan anak dari pegawai kebanyakan telah lulus atau sebentar lagi lulus tingkat pendidikan tinggi. Sehingga, biaya pendidikan untuk anak sudah tidak dipersiapkan lagi menjelang masa pensiun. Rata-rata skor pernyataan terendah kedua adalah pernyataan telah menyisihkan sebagian penghasilan untuk biaya hidup setelah pensiun. Rendahnya rata-rata skor pada pernyataan tersebut disebabkan sebagian besar pegawai merasa sulit untuk menyisihkan penghasilan. Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi serta semakin meningkatnya harga dari kebutuhan tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kesiapan pensiun pegawai dalam aspek finansial termasuk dalam kategori sedang.

#### 4.3 Tanggapan terhadap Variabel Kesiapan Pensiun pada Aspek Finansial

Untuk aspek kesiapan mental dan emosi, gambaran perbandingan antara data hipotetik dengan data empiris tercantum pada tabel 6.

Tabel 6. Perbandingan data hipotetik dan empirik aspek kesiapan mental dan emosi

Jml responden	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
50	6	30	18	4	10	30	21,28	3,188

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Kategorisasi responden berdasarkan aspek kesiapan mental dan emosi dipaparkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Kategorisasi berdasarkan aspek kesiapan mental dan emosi

Aspek	Kriteria kategorisasi	Kategori
Kesiapan Finansial	$X \leq (\mu - 1.0\sigma)$ $X \leq 14$	Rendah
	$(\mu - 1.0\sigma) \leq X < (\mu + 1.0\sigma)$ $14 \leq X < 22$	Sedang
	$(\mu + 1.0\sigma) \leq X$	Tinggi

	$22 \leq X$	
--	-------------	--

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Seperti yang telah tercantum pada tabel 6, skor mean data empirik adalah 21,28, dan sesuai dengan kriteria kategorisasi berdasarkan aspek kesiapan mental dan emosi yang tercantum pada tabel 7 maka skor mean data empirik tersebut berada pada kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kesiapan pensiun tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin dalam aspek mental dan emosi adalah sedang. Adapun deskripsi alat ukur aspek kesiapan mental dan emosi ditunjukkan pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Deskripsi alat ukur aspek kesiapan mental dan emosi

No.	Indikator Empirik	Total Skor	Rata-rata skor
1.	Masa pensiun adalah masa yang tunggu-tunggu	178	3,56
2.	Dengan pensiun pekerja bebas dari rutinitas kerja	176	3,52
3.	Dengan pensiun, pekerja akan memiliki banyak waktu luang untuk melakukan hobi.	179	3,58
4.	Dengan pensiun, pekerja akan memiliki banyak waktu luang untuk berkumpul dengan keluarga dan teman-teman.	160	3,20
5.	Telah memiliki gambaran kegiatan yang akan dilakukan sehari-hari setelah pensiun.	188	3,76
6.	Tidak merasa cemas dengan pensiun walaupun akan kehilangan sumber pemasukan finansial, jabatan dan status sosial.	189	3,78

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa deskriptif alat ukur pada persiapan mental dan emosi memiliki rata-rata terkecil ada pada pernyataan yang menunjukkan dengan pensiun, pekerja akan memiliki banyak waktu luang untuk berkumpul dengan keluarga dan teman-teman. Rendahnya skor pada pernyataan tersebut disebabkan kebanyakan dari teman-teman terdekat pegawai adalah rekan kerjanya. Hal ini terjadi karena rekan kerjanya adalah orang-orang yang telah menghabiskan banyak waktu bersama di tempat kerja sehingga setelah pensiun, kesempatan untuk bertemu rekan kerja berkurang. Hal ini sejalan dengan penelitian Alfarouk (2013) yang menunjukkan bahwa faktor Post Power Syndrome (PPS) yang paling menonjol pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kehilangan kontak sosial dengan rekan kerja. Rata-rata skor pernyataan terendah kedua adalah dengan



pensiun pekerja bebas dari rutinitas kerja. Hal ini disebabkan bekerja tidak hanya digunakan sebagai alat instrumental untuk mendapatkan sumber finansial tetapi dengan bekerja dapat menjadi sumber penting untuk membentuk identifikasi dan citra diri. Yates & Ward (2013) menjelaskan bahwa bagi sebagian orang, masa pensiun berarti memutuskan aktivitas rutin pada diri individu yang telah dilakukan selama bertahun-tahun, sehingga dapat memutuskan tali rantai sosial yang sudah melekat pada identitas individu selama ini. Sehingga setelah pensiun individu yang tidak memiliki persiapan kegiatan pengganti akan merasa sulit menghadapi perubahan pola hidup ini.

4.4 Tanggapan terhadap Kesiapan Pensiun Aspek Fisik

Dalam aspek kesiapan fisik, gambaran perbandingan antara data hipotetik dengan data empiris tercantum pada tabel 9.

Tabel 9. Perbandingan data hipotetik dan empirik aspek kesiapan fisik

Jumlah Responden	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
50	4	20	12	2,67	9	20	15,68	2,744

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Kategorisasi responden berdasarkan aspek kesiapan mental dan emosi dipaparkan dalam tabel 11 berikut ini:

Tabel 10. Kategorisasi berdasarkan aspek kesiapan fisik

Aspek	Kriteria kategorisasi	Kategori
Kesiapan Finansial	$X \leq (\mu - 1.0\sigma)$ $X \leq 9,33$	Rendah
	$(\mu - 1.0\sigma) \leq X < (\mu + 1.0\sigma)$ $9,33 \leq X < 14,67$	Sedang
	$(\mu + 1.0\sigma) \leq X$ $14,67 \leq X$	Tinggi

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Seperti yang telah tercantum pada tabel 9, skor mean data empirik adalah 15.68, dan sesuai dengan kriteria kategorisasi berdasarkan aspek kesiapan fisik yang tercantum pada tabel 10 maka skor mean data empirik tersebut berada pada kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kesiapan pensiun tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin dalam aspek kesehatan fisik adalah Tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya kesadaran responden dalam menjalankan pola hidup sehat, memeriksakan kondisi kesehatan secara rutin, telah mengetahui berbagai penyakit yang disebabkan oleh penuaan dan berusaha untuk menghindari penyebabnya. Selain itu, semua pegawai telah memiliki asuransi kesehatan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kesiapan pensiun pegawai dalam aspek fisik termasuk dalam kategori Tinggi. Adapun deskripsi alat ukur aspek kesiapan kesehatan fisik ditunjukkan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Deskripsi alat ukur aspek kesiapan kesehatan fisik

No.	Indikator Empirik	Total Skor	Rata-rata skor
1.	Telah menjalani pola hidup sehat saat ini untuk menjaga kesehatan di masa tua.	197	3,94
2.	Telah memeriksakan kondisi kesehatan secara rutin.	172	3,44
3.	Lebih baik mencegah penyakit datang daripada mengobatinya.	213	4,26
4.	Telah mengetahui berbagai penyakit yang disebabkan oleh penuaan dan berusaha menghindari penyebabnya.	202	4,04

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Pada tabel 11 menunjukkan bahwa deskriptif alat ukur pada persiapan kesehatan fisik memiliki rata-rata tertinggi standar deviasi dapat pada pernyataan ke-3 yakni lebih baik mencegah penyakit datang daripada mengobatinya. Sedangkan rata-rata terkecil ada pada pernyataan ke-2 yakni telah memeriksakan kondisi kesehatan secara rutin.

4.5 Tanggapan terhadap Variabel Kebutuhan Program Persiapan Pensiun

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan

variabel kebutuhan program persiapan pensiun maka dilakukan perhitungan jumlah sebaran jawaban responden penelitian atas butir pernyataan pada variabel kebutuhan program persiapan pensiun dan pengkategorisasian skor dapat diperoleh dengan menguji signifikansi perbedaan antara mean skor hipotetik dengan mean skor empirik.

Tabel 12. Perbandingan data hipotetik dengan data empirik variabel kebutuhan program persiapan pensiun

Jml Responden	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
50	6	30	18	4	12	30	22,94	5,264

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Selanjutnya dapat dilakukan penggolongan skor dengan interpretasi tinggi, sedang, dan rendah, dengan rumusan:

Tabel 13. Kriteria pengkategorisasian skor variabel kebutuhan program persiapan pensiun

Variabel	Kriteria kategorisasi	Kategori
Kesiapan Pensiun	$X \leq (\mu - 1.0\sigma)$ $X \leq 14$	Rendah
	$(\mu - 1.0\sigma) \leq X < (\mu + 1.0\sigma)$ $14 \leq X < 22$	Sedang
	$(\mu + 1.0\sigma) \leq X$ $22 \leq X$	Tinggi

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Seperti yang telah tercantum pada Tabel 12, skor mean data empirik adalah 22,94, dan sesuai dengan kriteria kategorisasi yang tercantum pada Tabel 13 maka skor mean data empirik tersebut berada pada kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kebutuhan program persiapan pensiun bagi tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin adalah Tinggi. Pensiun merupakan salah satu bentuk kebijakan perusahaan pemberhentian yang termasuk dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yakni pemutusan hubungan kerja dan kompensasi. Hal ini menjelaskan bahwa pensiun ialah suatu hal yang perlu diatur dan dikelola oleh pihak pemberi kerja. Dengan terlibatnya pihak pemberi kerja dalam persiapan pensiun pegawai maka diharapkan pegawai dapat lebih siap dalam memasuki masa pensiun. Hal ini sejalan dengan pendapat Apsari (2012) yaitu program persiapan pensiun yang disediakan oleh institusi/perusahaan memungkinkan adanya perencanaan persiapan yang dibangun secara terstruktur dan menyeluruh terkait berbagai aspek yang dibutuhkan. Adapun deskripsi variabel kebutuhan program persiapan pensiun ditunjukkan pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Deskripsi variabel kebutuhan program persiapan pensiun

No.	Indikator Empirik	Total Skor	Rata-rata skor
1.	Jumlah dana pensiun yang diberikan oleh tempat bekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup setelah pensiun nanti.	188	3,72
2.	Tempat kerja perlu untuk mempersiapkan kegiatan-kegiatan untuk mempersiapkan pegawainya dalam menghadapi masa pensiun.	195	3,86
3.	Kebutuhan akan pelatihan mengenai investasi sehingga dapat membantu menentukan jenis investasi yang cocok untuk dijalankan setelah pensiun.	177	3,48
4.	Kebutuhan akan pelatihan kewirausahaan untuk membantu menjadi wirausaha sehingga dapat menjadi tambahan sumber penghasilan di masa pensiun.	192	3,78
5.	Kebutuhan akan pelatihan cara menjaga kesehatan psikologis di masa lanjut usia dan mempersiapkan mental dalam menghadapi masa pensiun.	194	3,96
6.	Kebutuhan akan pelatihan	197	4,00

	cara menjaga kesehatan fisik di masa pensiun agar dapat menjalankan aktivitas dengan lancar dan terhindar dari penyakit penuaan.		
--	--	--	--

Sumber: Data Primer (kuisisioner), 2019

Pada tabel 14 menunjukkan bahwa deskriptif variabel kebutuhan program persiapan pensiun memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke-6 yakni kebutuhan akan pelatihan cara menjaga kesehatan fisik di masa pensiun agar dapat menjalankan aktivitas dengan lancar dan terhindar dari penyakit penuaan. Sedangkan rata-rata terkecil ada pada pernyataan ke-2 yakni kebutuhan akan pelatihan mengenai investasi sehingga dapat membantu menentukan jenis investasi yang cocok untuk dijalankan setelah pensiun.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesiapan pensiun tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin berada pada kategori “Sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin belum melakukan persiapan dalam menghadapi pensiun terutama dalam aspek kesiapan finansial dan mental/emosi. Akan tetapi dalam aspek kesiapan kesehatan fisik pegawai telah melakukan persiapan dengan baik.
2. Kebutuhan program persiapan pensiun tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin berada pada kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin telah menyadari bahwa mereka membutuhkan program persiapan pensiun baik kebutuhan akan pelatihan persiapan ekonomi seperti kewirausahaan dan investasi, persiapan mental/emosi yakni pelatihan cara menjaga kesehatan psikologis dan persiapan kesehatan fisik yakni pelatihan cara menjaga kesehatan fisik di masa tua.

### DAFTAR PUSTAKA

- AEGON. (2017). *The Aegon Retirement Readiness Survey 2017*. Netherlands: The Aegon Center for Longevity and Retirement.
- Alfarouk, Hamdan. R. (2013). *Post Power Syndrome terhadap Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Dua Pensiunan Guru MAN Pacitan)*. (2013). Yogyakarta: Program Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

- Biro Perencanaan dan Sistem Infomasi.(2016). *Data dan Informasi Unhas Tahun 2016*.Biro Perencanaan dan Sistem Infomasi Unhas: Makassar.
- Brotoharjo, Soeparno. (2007). *Muda Berkarya Tua Bahagia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cavanaugh, J.C & Fields, F.B. (2006).*Adult Development and Aging. 5TH edition: International Student Edition*. Belmont, CA, US: Thomson Learning, Inc
- Dini Atika Rahmi.USU.(2013). Skripsi *Kesiapan Pensiun Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara III Kantor Direksi Medan*.
- Dinsi, V. Setiati, E., & Yuliasari, E. (2006).*Ketika Pensiun Tiba*. Jakarta: Wijayata Media Utama.
- ESQ Masa *Persiapan Pensiun*. (2017). “*ARS (Anxiety Rating Scale) Result: Tingkat Kecemasan Pegawai Jelang Pensiun 2016-2017*”. Diakses pada tanggal 6 Januari 2019. <http://esqmpp.com/hasil-survey-kecemasan-jelang-pensiun-2016-2017/>
- Friedman, M. (2010).*Buku Ajar Keperawatan keluarga: Riset, Teori, dan Praktek*. Edisi ke-5. Jakarta: EGC.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana: Jakarta.
- Hakim, S. Nurina.*Persiapan dan Perencanaan menghadapi Masa Pensiun*. WARTA, Vol. 10, No. 1.
- Handayani, Y. (2007). *Post Power Syndrome pada Pegawai Negeri Sipil yang Mengalami Masa Pensiun*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadharma.
- Harsey, D., Mowen, J., Jacobs, L, J. (2003). *An Experimental Comparison of Retirement Planning Intervention Seminars*.*Education Gerontology*, 29: 339-359
- Inaja, Anthonia E dan Rose, Martha Ify Chirma.(2013). *Perception and Attitude towards Pre-Retirement Counselling among Nigerian Civil Servants*. Double Blind Peer Reviewed International Research Journal. Volume 13 No.1.
- Ismulcokro, C dan Sutarto, J Tito.(2008). *Pensiun Bukan Akhir Segalanya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2000). *Hygiene Mental*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Kim, J. & Moen, P. (2002).*Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-being: A Life Course Approach*. *Journal of Genontology: Psychological Sciences*. Vol 57.
- Lusardi, Annamaria (George Washington School of Business, W., & Mitchell, Olivia (Wharton School, U. of P. (2011).*Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing*. NBER w17078.
- McCarthy, D., Turner, J. (2000). First Quarter.*Pensiun education: Does it work? Does it matter? Benefits Quarterly*, 16 (1), 64-72
- Moorthy, M.K. Chelilah, T.D., Siem. C.S., & Teng, W.Y. (2012).*A Study of The Retirement Planning Behaviour of Worker in Malaysia*. International Journal of Economic & Management Sciences. Vol 1: 54 – 72.
- Partini, S. (2011).*Psikologi Lanjut Usia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.(2017). Jakarta.
- Phillips, J., Ajrouch, K., & H-Nallétamby, S. (2010). *Key Concepts in Social Gerontology*. London: SAGE Publications Ltd.
- Power, M, L., Hira, T, K. (2004). *University-Provided Retirement Planning Support and Retiree Financial Satisfaction during Retirement: Differences by Gender, Job, Classification, and Planning Behavior*. Risk Management and Insurance Review, Vol. 2, :121-149
- Robinson, O, C., Demetre, J, D., Corney, R, H. (2011). *The Variable Experience of becoming Retired and seeking Retirement Guidance*. British Journal of Guidance & Counselling, Vol. 39: 239-258
- Ross, D, G., Wills, L. (2009). *Measuring Financial Preparation for Retirement: A New Scale Using Australian Evidence*. Financial Services Review, 18: 381-399
- Safitri, R, B. (2013). *Kesiapan menghadapi Pensiun ditinjau dari Peran Gender Karyawan*.ISSN-2301-8267, Vol. 1 No.2.
- Semiun, Y. (2010). *Kesehatan Mental 2*. Yogyakarta: Kanisius.
- Siamaat, D. (2009). *Manajemen Lembaga Keuangan*. Jakarta: Intermedia.
- Suardiman, S.P. (2012). *Psikologi Usia Lanjut*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutarto, J. T., & IsmulCokro, C. (2008).*Pensiun Bukan Akhir Segalanya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Tribun Jambi. 17 Februari, 2017. Awas, 9 dari 10 Orang Indonesia Tak Siap Pensiun, di AS malah Enggan

Pensiun. <https://jambi.tribunnews.com/2019/02/17/awas-9-dari-10-orang-indonesia-tak-siap-pensiun-di-as-malah-enggan-pensiun?page=all>

Turner, J.S., & Helms, D.B. (1995). *Human Development (5th ed)*. New York: McGraw-Hill.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan*. (2003). Jakarta: Departemen Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia.

Yates, D., & Ward, C. (2013). *The Perception Versus The Reality of Retirement: are you Ready to Retire?*. *Journal of Business & Economic Research*. Vol. 11.