

Berdamai di Masa Senja: Pelatihan Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun bagi Anggota POLRI

Fatin Rohmah Nur Wahidah^{1*}; Pambudi Rahardjo²; Edi Joko Setyadi³; Iman Permadi⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Purwokerto Banyumas

*Corresponding author, e-mail: fatinrohmahwahidah@ump.ac.id.

Abstrak

Pensiun dikenal sebagai waktu berakhirnya masa bhakti seseorang pada suatu institusi. Masa pensiun menjadi fase kehidupan baru yang mestinya dipersiapkan dan direncanakan. Agar dapat menghadapi masa pensiun secara positif, perlu sikap positif terhadap pensiun dan rencana masa pensiun yang baik. Selain kesiapan fisik dan ketrampilan, kesiapan psikologis juga dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kesiapan masa pensiun anggota POLRI di Polres Purbalingga secara psikologis. Partisipan berjumlah 17 anggota POLRI (laki-laki =15; perempuan= 2) dari berbagai wilayah dan jabatan di Kabupaten Purbalingga. Metode yang digunakan yaitu ceramah, diskusi, dan *worksheet* mengerjakan rencana tujuan dan aktivitas pasca pensiun serta alat ukur Attitude Toward Retirement and Retirement Planning Scale untuk mengukur skala sikap dan perencanaan masa pensiun partisipan. Pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif digunakan untuk mengolah data demografi dan skala. Hasil olah data menunjukkan partisipan memiliki sikap yang cenderung positif pada pensiun. Partisipan juga menilai pelatihan ini bermanfaat dan perlu diberikan sebelum masa pensiun.

Kata Kunci: Anggota POLRI; Pelatihan; Perencanaan pensiun; Sikap menghadapi pensiun.

Abstract

Retirement is recognized as the conclusion of one's service at an institution. It marks a new phase of life that retirees must prepare and plan for. It is essential to have a positive attitude toward retirement and developing a comprehensive retirement plan. Besides the physical readiness and skills, psychological readiness is also crucial. This training aims to enhance the psychological readiness for retirement among members of the Indonesian National Police (POLRI) in the Purbalingga Police Department. The participants comprised 17 POLRI members (15 males; 2 females) from various regions and positions within Purbalingga Regency. The methods use lectures, discussions, and worksheets, and The Attitude Toward Retirement and Retirement Planning Scale to measure participants' attitudes and planning for retirement. A quantitative approach with descriptive analysis was used to process demographic data and scale responses. The results indicated that participants generally held a positive attitude toward retirement. Additionally, they found the training beneficial and highly necessary before retirement.

Keywords: Attitudes toward retirement; POLRI; Retirement planning; Training.

How to Cite: Wahidah, F. R. N. et al. (2025). Berdamai di Masa Senja: Pelatihan Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun bagi Anggota POLRI. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 7(2), 355-363.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Share-Alike 4.0 International License. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. ©2025 by author.

Pendahuluan

Pensiun dikenal sebagai waktu berakhirnya masa bhakti seseorang pada suatu institusi atau dikenal juga dengan istilah purna bhakti. Dalam kamus bahasa Indonesia, pensiun diartikan sebagai kondisi tidak lagi bekerja karena masa tugas yang sudah selesai (kbbi.web.id). Pensiun tentu bukan menjadi akhir hidup seseorang. Roberts (1990) menegaskan bahwa ketika pensiun dari tugas, individu tengah mengakhiri salah satu tahapan perkembangan dan membuka kembali kehidupan baru pada tahapan perkembangan berikutnya untuk melihat berbagai peluang hidupnya. Merancang masa pensiun sebagaimana kehidupan yang diinginkan dengan meluangkan waktu untuk memikirkannya, tentu menjadi hal penting dan dibutuhkan. Mendesain kehidupan baru dengan segala hal yang melekat padanya, diharapkan menjadi awal untuk seseorang bisa menikmati fase hidup baru yang berharga sebagai pensiunan (Roberts, 1990).

Iskandarsyah & Setyowibowo (2020) menambahkan, pensiun menjadi salah satu peristiwa perubahan sosial penting di masa dewasa akhir yang membutuhkan penataan ulang rutinitas hidup sehari-hari dan kontak sosial. Sebagian orang yang sudah pensiun menghabiskan waktu untuk mengisi berbagai aktivitas, seperti traveling, mengunjungi teman, mempelajari hal baru, mengisi kegiatan yang bisa meningkatkan spiritualitas (Gibson, 2002), sehingga berdampak positif pada pensiunan. Di sisi lain, tidak jarang pula masa pensiun justru mungkin menimbulkan masalah psikologis pada tingkat ringan bahkan hingga relatif berat yang memerlukan bantuan profesional. Bahkan Hessel (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan masa pensiun dengan penurunan status kesehatan, penurunan aktivitas, dan kondisi kesehatan kronis di negara Eropa. Dengan kata lain, pensiun menjadi masa yang perlu dipersiapkan agar bisa dinikmati dan mencapai kesehatan mental dan psikis pensiunan.

Agar dapat menghadapi masa pensiun secara positif, para ahli mengatakan perlunya sikap positif terhadap pensiun dan rencana masa pensiun yang baik (Lim, 2003). Lebih jauh, penelitian Iskandarsyah & Setyowibowo (2020) menunjukkan bahwa perencanaan pensiun adalah prediktor signifikan dari kualitas hidup karyawan yang berada dalam masa persiapan pensiun, dibanding sikap positif terhadap masa pensiun. Perencanaan masa pensiun dianggap sebagai hal yang kuat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam beradaptasi dengan masa pensiunnya kelak. Artinya, tidak hanya membutuhkan sikap yang positif, tetapi juga perencanaan agar berhasil dalam masa pensiun. Adanya perencanaan pensiun yang matang, memungkinkan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan agar lebih siap menghadapi masa pensiunnya (Iskandarsyah & Setyowibowo, 2020).

Perencanaan pensiun merujuk pada usaha jangka panjang dalam mempersiapkan kehidupannya setelah pensiun (Jiang et al., 2019). Berdasarkan ringkasan dari berbagai literatur, diketahui ada enam domain perencanaan, diantaranya: finansial, Kesehatan dan well-being, aktivitas sosial/ waktu luang, hal terkait pekerjaan, psikologis, dan tempat tinggal. Adanya perencanaan masa pensiun bukan hanya bermanfaat dalam mengembangkan *well-being* pensiunan tapi juga mengurangi tekanan dalam diri (Jiang et al., 2019).

Program persiapan masa pensiun menjadi program yang diselenggarakan beberapa institusi baik swasta maupun pemerintah karena dianggap penting, termasuk pada institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Sebagai aparatur negara, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia termasuk pihak yang juga akan menghadapi masa pensiun. Seorang polisi akan diberhentikan secara terhormat, salah satunya adalah apabila telah mencapai batas usia pensiun. Batas usia pensiun Polri telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Pemberhentian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu usia 58 tahun, yang termuat dalam Pasal 3 Ayat 3. Lebih lanjut, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2010 Tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 1 disebutkan bahwa Masa Persiapan Pensiun yang selanjutnya disingkat MPP adalah hak anggota Polri yang akan memasuki usia pensiun maksimum, diberi kesempatan menjalani persiapan pensiun paling lama 1 (satu) tahun.

Di Polres Purbalingga kenaikan pangkat dan pensiun merupakan dua momen penting bagi seorang anggota Polri dalam masa kedinasan (humas.polri.go.id). Kapolres Purbalingga mengungkapkan bahwa kenaikan pangkat bagi anggota POLRI bukan hal mudah untuk dicapai karena diperlukan dedikasi tinggi, kinerja yang baik, attitude yang baik sehingga diberikan reward berupa kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi. Demikian pula para pensiunan yang telah melaksanakan tugas dan memberikan pengabdian serta pelayanan terbaik sehingga berkontribusi positif bagi Polres Purbalingga dan masyarakat.

Umumnya, anggota Polri yang memasuki masa pensiun akan diberikan pembekalan dan pelatihan keterampilan pada satu hingga dua tahun sebelum waktu pensiun. Para anggota Polri diajarkan beragam keterampilan usaha seperti beternak dan menenun. Diharapkan melalui pelatihan keterampilan ini, anggota yang memasuki masa pensiun akan memiliki keterampilan sehingga bisa memulai usahanya, agar mandiri dalam mengelola keuangan, lebih dekat dengan dengan Sang Pencipta, dan menghasilkan karya setelah purna tugas nanti (unnes.ac.id).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Polres Purbalingga Jawa Tengah, diketahui bahwa anggota Polri yang memasuki masa pensiun akan diberikan pembekalan dan pelatihan keterampilan pada satu hingga dua tahun sebelum waktu pensiun oleh Polda Jawa Tengah. Misalnya, beternak bebek, ayam, lele, kemudian menenun, ataupun keterampilan lain yang dianggap bisa membantu pensiunan Polri mendapat pendapatan tambahan dan memiliki kegiatan rutin. Sayangnya, untuk memulai suatu usaha seorang pensiun tetap membutuhkan modal yang tidak sedikit. Selain itu, beberapa anggota Polres Purbalingga yang akan pensiun masih menghadapi tantangan terkait finansial, seperti tanggungan biaya keluarga, biaya sekolah anak, dan cicilan utang. Sementara itu, gaji pensiunan cenderung jauh berkurang dari anggota aktif. Bantuan modal pasca pelatihan keterampilan usaha pun tidak ada. Beberapa anggota Polri yang menghadapi pensiun merasa belum percaya diri untuk menghadapi masa pensiun, meski diantaranya pun merasa sudah siap. Meski demikian, diketahui bahwa belum ada pembekalan terkait kesiapan psikis ataupun pembuatan rencana jangka panjang masa pensiun bagi anggota. Padahal hal ini dibutuhkan agar anggota lebih siap secara psikis dalam menerima dan menghadapi masa pensiun.

Persiapan pensiun secara psikis sangat penting karena masa pensiun membawa perubahan besar dalam kehidupan yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik. Persiapan psikologis membantu individu beradaptasi, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan kualitas hidup di masa pensiun. Persiapan pensiun yang baik secara psikologis terbukti meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik setelah pensiun, termasuk kepuasan hidup dan penurunan stres (Chan et al., 2020; Yeung, 2017). Selain itu, juga bisa memperkuat resiliensi dan kepercayaan diri (Joo & Kim, 2020; Tomar et al., 2021). Sikap positif terhadap pensiun, yang dibentuk melalui persiapan psikis, berperan penting dalam penyesuaian diri dan kesejahteraan jangka panjang (Chan et al., 2020; Yeung, 2017). Kurangnya persiapan psikis dapat menyebabkan masalah psikologis seperti kecemasan, depresi, dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan peran sosial dan rutinitas (Kim & Moen, 2002; Garg, 2023). Dukungan sosial dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan juga sangat berpengaruh pada kesehatan mental selama transisi pensiun (Garg, 2023; Tomar et al., 2021; Yeung, 2017). Lebih lanjut, kejelasan tujuan pensiun dan pandangan masa depan mendorong perilaku perencanaan yang lebih baik dan membantu individu merasa lebih siap menghadapi masa pensiun (Hershey et al., 2007; Tomar et al., 2021).

Deteksi awal mengenai kesiapan memasuki masa pensiun akan sangat bermanfaat bagi anggota Polri. Bagian pengelolaan SDM akan mendapat gambaran terkait kesiapan anggota yang akan pensiun dalam menghadapi masa pensiun. Selain itu, adanya keluhan terkait belum siapnya kondisi psikis anggota pun bisa ditindaklanjuti dengan pemberian intervensi atau bantuan. Lebih jauh, dalam mempersiapkan masa pensiun, butuh langkah nyata dimulai dari membuat perencanaan pensiun dan aktivitas harian saat sudah pensiun agar masa pensiun lebih tergambar jelas dan tidak mengkhawatirkan.

Untuk mencapai maksud dan tujuan di atas, tim pengabdian masyarakat berfokus pada bagaimana anggota Polri dapat mempersiapkan diri terutama siap secara psikis atau mental, dapat menerima dirinya yang akan pensiun, berdamai dengan fase kehidupan barunya, dan tentunya bersemangat untuk menghadapi segala tantangan yang muncul pada masa pensiunnya hingga terbentuk pribadi positif yang produktif untuk berkarya. Dalam kegiatan pengabdian ini, akan difokuskan pada pembuatan rencana pensiun dan memberikan pengetahuan masa pensiun dari pandangan psikologi yang menyorot pada pemahaman individual tentang tugas perkembangan di masa pensiun.

Metode Pelaksanaan

Berikut dijelaskan metode yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian ini.

Partisipan

Kegiatan ini ditargetkan melibatkan partisipasi mitra sebanyak tiga puluh anggota POLRI dari Polres Purbalingga dengan kriteria yaitu anggota POLRI Polres Purbalingga yang akan pensiun pada satu hingga dua tahun ke depan, baik laki-laki maupun perempuan. Akan tetapi, pada saat kegiatan hanya tujuh belas anggota POLRI yang hadir mengikuti pelatihan ini karena pada hari kegiatan, banyak partisipan mengikuti kegiatan lain di hari yang bersamaan. Pemilihan dan pengadaan partisipan dilakukan oleh bagian SDM dari pihak mitra.

Persiapan

Kegiatan ini diawali dengan wawancara awal kepada mitra terkait profil, kondisi, dan permasalahan yang ada pada pihak mitra terkait kesiapan pensiun. Setelah itu, dilakukan penelusuran tema yang sesuai dengan permasalahan mitra. Setelah itu, dicari sumber untuk menjadi alat ukur, materi, serta alat dan bahan yang akan digunakan dalam kegiatan.

Prosedur

Kegiatan dilakukan melalui tatap muka sebanyak satu kali pertemuan selama kurang lebih 4 x 60 menit. Kemudian, penyampaian materi tentang masa pensiun dan tahap perkembangannya untuk membuka wawasan dan kesiapan mental masa pensiun. Setelah materi diberikan, peserta mengerjakan *worksheet* secara mandiri terkait perencanaan jangka pendek dan jangka panjang di masa pensiun. Tujuannya adalah memberikan latihan/simulasi dan keterampilan merencanakan kegiatan dan mengelola waktu di masa pensiun berdasarkan bulanan, mingguan, dan harian. Harapannya, aktivitas di masa pensiun nanti bisa lebih tergambar dan kebutuhan di masa pensiun bisa dipersiapkan dengan baik.

Di akhir materi, peserta diberikan kuesioner yang berisi: skala perencanaan pensiun dan pertanyaan-pertanyaan terkait materi yang disampaikan untuk mengetahui tingkat kesiapan pensiun peserta setelah mendapat materi. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini, yaitu: ceramah, tanya jawab, dan pengerjaan *worksheet* mandiri. Media atau alat bantu yang digunakan dalam pelatihan berupa *power point* untuk menampilkan materi dan *booklet* berisi beberapa lembar *worksheet*. Selain itu, dalam pelaksanaan program juga dilakukan evaluasi terkait cara penyampaian materi dari narasumber, metode pembelajaran, waktu yang digunakan pembelajaran, dan alat bantu yang digunakan selama pelatihan melalui diskusi dan tanya jawab dengan peserta di akhir sesi.

Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah 1) data demografi berupa: nama, tanggal pensiun, usia, asal, jabatan/golongan, dsb untuk mendapat gambaran responden dan 2) Attitude Toward Retirement and Retirement Planning Scale, untuk mengukur skala sikap dan perencanaan masa pensiun (Turner et al., 1994). Skala ini memodifikasi skala Turner, kemudian melakukan *forward translation* untuk mengubahnya menjadi bahasa Indonesia. Skor yang dihasilkan merupakan skor tunggal. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin tinggi tingkat perencanaan pensiun pada responden.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini data demografi peserta pelatihan, diuraikan pada tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi (n=17)

Keterangan	Frekuensi	Total (%)	Kumulatif (%)
Jenis Kelamin			
Laki-laki	15	88.2 %	88.2 %
Perempuan	2	11.8 %	100.0 %
Usia (tahun)			
56	3	17.6 %	17.6 %
57	10	58.8 %	76.5 %
58	4	23.5 %	100.0 %
Asal Kantor			
Polsek Kalimantan	2	11.8 %	11.8 %
Polsek Karanganyar	1	5.9 %	17.6 %
Polsek Kejobong	1	5.9 %	23.5 %
Polsek Padamara	1	5.9 %	29.4 %
Polsek Kota Purbalingga	2	11.8 %	41.2 %
Polres Purbalingga	7	41.2 %	82.4 %
Polsek Bobotsari	1	5.9 %	88.2 %
Polsek Bukateja	1	5.9 %	94.1 %
Polsek Pengadegan	1	5.9 %	100.0 %
Lama Bekerja (tahun)			
30-32	4	23.5 %	23.5 %
33-35	9	53.0 %	76.5 %
36-37	4	23.5 %	100.0 %
Pangkat			
AKP	4	23.5 %	23.5 %
Aiptu	7	41.2 %	64.7 %
Iptu	3	17.6 %	82.4 %
Penata Muda Tk.I	1	5.9 %	88.2 %

Keterangan	Frekuensi	Total (%)	Kumulatif (%)
Penata Tk.I	1	5.9 %	94.1 %
Juru	1	5.9 %	100.0 %
Jabatan di Kantor			
Kapolsek	3	17.6 %	17.6 %
Kepala Seksi	5	29.4 %	47.1 %
Anggota Polsek	2	11.8 %	58.8 %
Kepala Urusan	1	5.9 %	64.7 %
Kepala Unit	5	29.4 %	94.1 %
Kepala Sub Bagian	1	5.9 %	100.0 %
Gaji Sebelum Pensiun			
2-3 Juta	1	5.9 %	5.9 %
3-4 Juta	7	41.2 %	47.1 %
5-6 Juta	4	23.5 %	70.6 %
> 6 Juta	5	29.4 %	100.0 %
Perkiraan Gaji Setelah Pensiun			
1-2 Juta	1	5.9 %	5.9 %
2-3 Juta	4	23.5 %	29.4 %
3-4 Juta	10	58.8 %	88.2 %
4-5 Juta	2	11.8 %	100.0 %

Partisipan adalah anggota POLRI yang berusia 56-58 tahun dan telah bekerja lebih dari 30 tahun di satuan POLRI. Dalam 1-2 tahun menjelang masa pensiun, peserta yang telah bekerja lebih dari tiga dekade akan menghadapi perubahan aktivitas dan kesibukkan. Pangkat dan jabatan partisipan beragam dan menyebar dari berbagai sektor di wilayah Kabupaten Purbalingga. Hal ini bisa mengartikan bahwa peserta cukup merata berasal dari berbagai tingkatan posisi dan wilayah di Purbalingga. Perkiraan gaji setelah pensiun, mayoritas ada di kategori 3-4 juta, jauh berbeda dengan gaji sebelum pensiun, antara 3-6 juta bahkan lebih sehingga diperkirakan terdapat selisih 1-3 juta gaji sebelum dan setelah pensiun. Artinya, akan ada kesenjangan pendapatan yang diterima para peserta sehingga hal ini menjadi tantangan nyata saat pensiun kelak.

Selain data demografi, diperoleh pula data terkait kesiapan pensiun peserta pada tabel 2.

Tabel 2. Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun

Pernyataan	Frekuensi	Total (%)	Kumulatif (%)
Beberapa orang mulai merencanakan masa pensiun sejak awal dan sebagian lainnya menunggu di akhir. Bagaimana Anda merencanakan masa pensiun Anda?			
Tidak sama sekali	1	5.9 %	5.9 %
Sedikit	4	23.5 %	29.4 %
Beberapa	8	47.1 %	76.5 %
Banyak	4	23.5 %	100.0 %
Dibandingkan dengan orang lain yang seusia Anda, bagaimana Anda menilai diri Anda dalam merencanakan masa pensiun?			
Lebih banyak dibanding orang lain	2	11.8 %	11.8 %
Kurang lebih sama dengan orang lain	12	70.6 %	82.4 %
Lebih sedikit dari orang lain	3	17.6 %	100.0 %
Bagaimana perasaan Anda terhadap masa pensiun?			
Senang, menginginkan, dan mengharapkan masa pensiun	12	70.6 %	70.6 %
Biasa saja, netral tentang masa pensiun	5	29.4 %	100.0 %
Tidak mengharapkan masa pensiun	0	0 %	70.6 %
Seberapa besar kekhawatiran Anda menghadapi masa pensiun?			
Sangat tidak khawatir	12	70.6 %	70.6 %
Tidak Khawatir	4	23.5 %	94.1 %

Pernyataan	Frekuensi	Total (%)	Kumulatif (%)
Cukup Khawatir	1	5.9 %	100.0 %
Khawatir	0	0 %	100.0 %
Sangat Khawatir	0	0 %	100.0 %
Manakah diantara pilihan berikut yang paling menggambarkan perencanaan masa pensiun Anda? (kapan akan pensiun dan dimana akan tinggal)			
Belum memutuskan kapan dan dimana akan menghabiskan masa pensiun	0	0 %	0 %
Sudah memutuskan kapan pensiun, namun belum menentukan dimana akan pensiun	2	11.8 %	11.8 %
Sudah memutuskan dimana akan pensiun, namun belum menentukan kapan akan pensiun	0	0 %	11.8 %
Sudah memutuskan kapan dan dimana akan menghabiskan masa pensiun	15	88.2 %	100.0 %
Bagaimana Anda merencanakan keuangan untuk mempersiapkan masa pensiun Anda?			
Tidak sama sekali	0	0 %	0 %
Sedikit melakukan perencanaan	5	29.4 %	29.4 %
Cukup merencanakan	9	52.9 %	82.4 %
Sangat banyak hal yang dilakukan	3	17.6 %	100.0 %

Tabel 2 menjelaskan bahwa mayoritas anggota POLRI yang menjadi partisipan kegiatan ini mengaku telah memiliki perencanaan pasca pensiun. Dari persentase tersebut, sebanyak 47.1% telah memiliki beberapa rancangan dan 23.5% telah bersiap mengeksekusi banyak perencanaan pasca selesainya masa tugas di kepolisian. Dalam jumlah yang sama, diisi oleh anggota yang masih memiliki sedikit pilihan agenda kegiatan pasca pensiun, bahkan 5.9% sisanya mengaku tidak memiliki perencanaan sama sekali.

Dalam merencanakan masa pensiun, 70.6% responden pada tabel di atas menilai bahwa perencanaan masa pensiun diri mereka tidak jauh berbeda dengan milik orang lain. Selain itu, 11.8% responden menilai perencanaan milik mereka justru lebih banyak dibanding yang lain. Sedangkan 17.6% dari mereka mengaku lebih sedikit dari apa yang orang lain rencanakan.

Persentase perasaan senang sebanyak 70.6% adalah yang paling signifikan dalam menggambarkan perasaan anggota POLRI menjelang masa pensiun. Meski terdapat 29.4% selebihnya memiliki perasaan netral dan biasa saja, secara keseluruhan tidak ada satu pun partisipan yang tidak mengharapkan masa purna tugas. Partisipan sudah memahami dan menyadari bahkan menerima masa pensiun yang akan dihadapi. Hal ini sejalan dengan pernyataan terkait keputusan waktu dan tempat pensiun. Secara keseluruhan, partisipan telah memiliki keputusan tentang kapan akan memulai masa pensiun. Namun, 11.8% dari mereka juga mengaku belum menentukan di mana akan menjalani masa pensiun.

Hal lain yang terlihat dari kesiapan masa pensiun partisipan adalah sedikitnya kekhawatiran partisipan menjelang masa pensiun. Mayoritas responden mengaku sangat tidak khawatir menjelang akhir masa pengabdian, sebanyak 70.6%. Sebanyak 23.5% dari mereka merasa tidak merasa khawatir, dan hanya 5.9% yang cukup khawatir akan datangnya masa pensiun.

Persiapan masalah keuangan, mungkin perlu menjadi sorotan karena persentase kesiapan yang cenderung menyebar. Walaupun semua partisipan mengaku sudah merencanakan keuangan, sebanyak 52.9% para partisipan mengaku telah cukup mempunyai perencanaan keuangan setelah masa baktinya berakhir. Hanya 29.4% dari keseluruhannya yang baru sedikit melakukan perencanaan keuangan untuk masa pensiunnya. Sementara itu, 17.6% mengklaim bahwa mereka telah melakukan banyak hal untuk memenuhi kebutuhan perencanaan keuangan ketika masa pensiun tiba.

Secara umum, partisipan terlihat sudah cukup baik merencanakan masa pensiunnya. Didukung dengan data bahwa hampir semua partisipan berada pada kategori cukup (skor rata-rata 3) dalam merencanakan masa pensiun, bahkan dua dari tujuh belas partisipan berada pada kategori baik (skor rata-rata 4). Artinya, hampir semua peserta sudah memiliki kesiapan pengetahuan, perasaan, dan perencanaan aktivitas menghadapi masa pensiunnya menjelang 1-2 tahun masa tugasnya berakhir. Lebih lanjut, dalam 1-2 tahun menjelang masa pensiunnya, tidak ada anggota POLRI yang tidak mengharapkan masa pensiun. Meski ada yang masih cukup khawatir menghadapinya, kebanyakan partisipan merasa senang dan mengharapkan masa pensiunnya tiba, dengan beberapa hal yang sudah disiapkan untuk menghadapinya. Dengan kata lain, sikap anggota POLRI cenderung positif pada masa pensiun yang akan dijalani.

Temuan pada kegiatan pengabdian ini berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya (Iskandarsyah & Setyowibowo, 2020), yang menunjukkan bahwa hampir 50% partisipan cenderung bersikap negatif pada masa pensiun. Mereka cenderung tidak atau kurang mengharapkan masa pensiun, meskipun partisipan yang terlibat sudah 1-2 tahun menjelang pensiun. Pegawai yang sudah mendekati masa pensiun semestinya lebih positif dalam menghadapi masa pensiun. Akan lebih baik jika mereka memiliki komitmen yang kuat dan rencana yang jelas untuk diterapkan ketika memasuki masa pensiun. Lebih lanjut, ditemukan bahwa sepertiga dari partisipan menyatakan bahwa mereka kurang mempersiapkan masa pensiun mereka.



Gambar 1. Pelaksanaan kegiatan

Untuk berhasil melalui masa transisi, sangat penting untuk mempersiapkan masa pensiun. Setidaknya, pegawai yang akan pensiun memiliki pemahaman yang jelas tentang apa hal yang akan mereka lakukan setelah pensiun. Tujuan yang jelas berkontribusi besar sebagai faktor psikososial terhadap kesuksesan dan kesungguhan pegawai dalam merencanakan masa pensiun. Individu dengan tujuan yang jelas akan cenderung merencanakan masa pensiun secara lebih baik, dapat menyesuaikan diri dengan masa pensiun yang akan datang, dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik setelah pensiun (Iskandarsyah & Setyowibowo, 2020).

Hasil diskusi menunjukkan bahwa beberapa anggota POLRI berencana untuk melakukan beberapa hal setelah pensiun, seperti mencari pekerjaan untuk mengisi waktu luang mereka dan atau mendapatkan uang tambahan. Pada dasarnya, kebutuhan akan waktu luang di usia lanjut semakin meningkat karena orang yang sudah pensiun dapat mengurangi tingkat kecemasan mereka dengan menikmati waktu luang saat mereka sudah lanjut usia (Pole et al., 2006). Semakin banyak waktu luang yang dimiliki individu yang pensiun, ia akan merasa lebih bahagia. Adanya partisipasi dalam kegiatan sosial dan aktivitas istirahat yang tenang dapat meningkatkan rasa kebahagiaan dan mengurangi kecemasan pada usia lanjut (Bullock et al., 2020). Mengingat kebahagiaan di usia lanjut (*old age*) cenderung menurun dibanding usia paruh baya (*middle age*), sebagaimana hubungan usia dan kebahagiaan yang menunjukkan bentuk kurva U, maka menjadi penting mencari alternatif cara untuk tetap menjaga kebahagiaan orang di usia lanjut (Becker & Trautmann, 2022). Misalnya: bepergian, memiliki lebih banyak waktu bersama keluarga atau teman, mengembangkan hobi, bekerja paruh waktu (Ananta et al., 2021), bahkan beribadah dan memaknai lebih dalam perjalanan menuju akhir kehidupan.

Tidak jarang ditemukan orang dengan usia lanjut yang tetap bekerja saat pensiun, dengan alasan memenuhi kebutuhan atau mengisi waktu luang. Ketika seorang pegawai memiliki cukup uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mereka cenderung memilih tidak bekerja lagi selepas pensiun. Keputusan untuk tetap bekerja di usia lanjut juga dipengaruhi oleh kesehatan seseorang; mereka yang masih sehat di usia lanjut cenderung memilih untuk tetap bekerja sebagai cara menikmati masa pensiun mereka. Selain itu, sebagian orang dengan usia lanjut memilih bekerja dalam rangka menjaga eksistensi di masyarakat agar tetap terlihat aktif dan berpengaruh (Jamalludin, 2020).

Bagi sebagian orang dengan usia lanjut, berhenti bekerja menyebabkan mereka merasa tidak lagi dibutuhkan dan dihargai oleh lingkungan sosialnya. Mereka cenderung menganggap bahwa berhenti bekerja adalah bentuk hukuman. Padahal, berhenti bekerja bisa menjadi kesempatan untuk mencapai tujuan baru dalam kehidupan mereka. Artinya, masa pensiun bisa menjadi bentuk kehidupan baru dengan tujuan, aktivitas, dan makna hidup yang baru.

Kebutuhan akan waktu luang meningkat seiring dengan penuaan dan penurunan kesehatan, di sisi lain juga muncul perasaan terpinggirkan dan seiring menuanya usia mereka, tidak ada lagi alasan untuk aktif bekerja (Jamalludin, 2020; Lumsdajne & Wise, 1990). Jika dilihat dari kondisi kesehatan, mereka yang bekerja dengan tuntutan fisik yang tinggi pada pekerjaan sebelumnya, biasanya memiliki kondisi kesehatan

yang baik. Hal ini memungkinkan mereka untuk tetap bekerja sampai mereka pensiun. Namun, penelitian lain menemukan bahwa orang yang bekerja dengan tuntutan fisik yang tinggi, biasanya bekerja pada jabatan yang lebih rendah. Artinya, mereka memiliki pendapatan non-kerja yang lebih rendah. Dengan pekerjaan yang rendah, memungkinkan pendapatan yang rendah pula sehingga memaksa mereka untuk tetap bekerja di usia lanjut. Sebaliknya, pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, biasanya berada pada level jabatan menengah ke atas dan memiliki jaminan pensiun yang cukup. Mereka juga memiliki pendapatan non-kerja yang tinggi sehingga tidak perlu bekerja lagi setelah pensiun (Jamalludin, 2020).

Dalam beberapa kasus, sering kali ditemukan adanya kekhawatiran dan kebingungan pegawai terkait transisi menuju masa pensiun. Hal ini wajar terjadi karena masa pensiun adalah masa yang sulit bagi seseorang mengingat ia harus menghadapi banyak perubahan dan memerlukan persiapan yang baik pula. Kekhawatiran yang terjadi semestinya dapat ditangani dengan adanya kebijakan, prosedur, dan program yang dirancang oleh organisasi atau instansi tempat mereka bekerja (Bullock et al., 2020). Sebagaimana diketahui, sistem pensiun di Indonesia belum sebaik negara lain seperti Iceland dan the Netherlands; kedua negara ini dikatakan memiliki sistem pensiun terbaik di dunia. Indonesia masih perlu lebih banyak belajar dalam mendorong keamanan sosial, penguatan sistem pensiun, peningkatan usia minimum pekerja yang pensiun, dan implementasi penyesuaian biaya hidup para pensiunan (Ananta et al., 2021; Hadi et al., 2022).

Mengingat persiapan menuju masa pensiun merupakan masa yang penting, maka dari itu diperlukan adanya peran aktif dari institusi atau perusahaan untuk membuat program yang bisa membantu setiap karyawan yang menghadapi masa persiapan pensiun. Adanya program edukasi dan konseling secara terstruktur sebelum pensiun dapat menjadi salah satu opsi yang membantu meningkatkan kesiapan pensiun pada anggota POLRI (Storch, 1997). Hal serupa disampaikan partisipan dalam sesi diskusi pada kegiatan pelatihan ini. Terdapat usulan untuk dibuat program persiapan pensiun yang lebih menasar pada persiapan mental/psikologis serta dilakukan jauh hari sebelum pensiun yakni sekitar 5 tahun sebelum pensiun. Selama kurang lebih tiga tahun ke belakang, anggota POLRI di Purbalingga lebih banyak mendapat program persiapan pensiun yang berfokus pada pelatihan keterampilan *hardskill*. Meskipun hal tersebut juga penting, namun kebutuhan persiapan pensiun agar tidak cemas, mengurangi kekhawatiran, mengingatkan kembali pada tujuan hidup, dan merencanakan pensiun melalui tujuan yang jelas pasca pensiun dinilai juga sebagai hal utama yang perlu disiapkan anggota sebelum pensiun.

Dalam sesi evaluasi, secara umum pelatihan ini dinilai berjalan baik dan bermanfaat oleh peserta. Peserta merasakan manfaat dari pelatihan ini dan berharap diadakan pelatihan serupa bagi rekan-rekannya yang lain bukan hanya menjelang 1-2 tahun pensiun melainkan juga sekitar 5 tahun sebelum masa kerjanya berakhir. Materi disampaikan dengan cukup baik oleh narasumber, metode pembelajaran dan waktu yang digunakan untuk pembelajaran dinilai memadai dalam membantu peserta memahami materi. Selain itu, alat bantu yang digunakan selama pelatihan pun sudah cukup baik memfasilitasi peserta. Ditambah ada doorprize untuk peserta yang aktif bertanya dan merespon selama materi maupun dalam sesi tanya jawab.

Kesimpulan

Masa pensiun merupakan masa yang penuh tekanan karena seseorang akan dihadapkan dengan banyak perubahan dan diperlukan persiapan yang baik untuk menyikapi semua perubahan tersebut. Secara umum, partisipan dalam penelitian ini sudah siap menghadapi masa pensiun. Kegiatan pengabdian ini berpotensi menjadi penelitian yang menarik ditindaklanjuti, mengingat masih terbatas referensi ataupun penelitian serupa yang dilakukan. Dengan menasar lebih banyak anggota POLRI ataupun karyawan dari berbagai instansi, baik di Jawa Tengah maupun di wilayah lain, akan terlihat lebih jelas gambaran kesiapan pensiun khususnya di instansi POLRI dan umumnya di masyarakat pekerja di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Ananta, A., Moeis, A. I. A., Widiyanto, H. T., Yulianto, H., & Arifin, E. N. (2021). Pension and active ageing: Lessons learned from civil servants in Indonesia. *Social Sciences*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/socsci10110436>
- Becker, C. K., & Trautmann, S. T. (2022). Does Happiness Increase in Old Age? Longitudinal Evidence from 20 European Countries. *Journal of Happiness Studies*, 23(7), 3625–3654. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00569-4>
- Bullock, K., Fielding, J., & Hieke, G. (2020). Retiring from the police service in England and Wales: A multi-dimensional perspective. *Ageing and Society*, 40(1), 1–24. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000818>

- Chan, M., Chung, E., & Yeung, D. (2020). Attitudes Toward Retirement Drive the Effects of Retirement Preparation on Psychological and Physical Well-Being of Hong Kong Chinese Retirees Over Time. *The International Journal of Aging and Human Development*, 93, 584–600. <https://doi.org/10.1177/0091415020926843>
- Garg, M. (2023). Understanding The Role of Psychological Characteristics in Retirement Planning Among Employees Working in Delhi NCR. *Journal of Informatics Education and Research*. <https://doi.org/10.52783/jier.v3i2.119>
- Gibson, H. J. (2002). Busy travelers: Leisure-travel patterns and meanings in later life. *World Leisure Journal*, 44(2), 11–20. <https://doi.org/10.1080/04419057.2002.9674266>
- Hadi, A., Bruder, E., & Setioningtyas, W. P. (2022). Comparison of the World's Best Pension Systems: The Lesson for Indonesia. *Social Sciences*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/socsci11100435>
- Hershey, D., Jacobs-Lawson, J., Mcardle, J., & Hamagami, F. (2007). Psychological Foundations of Financial Planning for Retirement. *Journal of Adult Development*, 14, 26–36. <https://doi.org/10.1007/S10804-007-9028-1>
- Hessel, P. (2016). Does retirement (really) lead to worse health among European men and women across all educational levels? *Social Science and Medicine*, 151, 19–26. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.12.018>
- Iskandarsyah, A., & Setyowibowo, H. (2020). Sikap terhadap Pensiun, Perencanaan Pensiun, dan Kualitas Hidup pada Karyawan dalam Masa Persiapan Pensiun. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(1), 23. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v4i1.25106>
- Jamalludin, J. (2020). Keputusan Pekerja Lansia tetap Bekerja Pascapensiun dan Kaitannya dengan Kebahagiaan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 89–101. <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i1.2450>
- Jiang, Y., Zhang, J., Ming, H., Huang, S., & Lin, D. (2019). Stressful life events and well-being among rural-to-urban migrant adolescents : The moderating role of the stress mindset and differences between genders. *Journal of Adolescence*, 74(April), 24–32. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2019.05.005>
- Joo, S.-R., & Kim, J.-H. (2020). Preparation for retirement of retirees and prospective retirees, positive psychological capital and Relationship to successful aging. <https://consensus.app/papers/preparation-for-retirement-of-retirees-and-prospective-joo-kim/b4cd54cdbf805fec9fe75de277d3cfa6/>
- Lim, V. K. G. (2003). An empirical study of older workers' attitudes towards the retirement experience. *Employee Relations*, 25(4), 330–346. <https://doi.org/10.1108/01425450310483361>
- Lumsdajne, R. L., & Wise, D. A. (1990). Aging and Labor Force Participation: A review of Trends and Explanations. In *National Bureau of Economic Research* (Issue August).
- Pole, N., Kulkarni, M., Bernstein, A., & Kaufmann, G. (2006). Resilience in retired police officers. *Traumatology*, 12(3), 207–216. <https://doi.org/10.1177/1534765606294993>
- Roberts, K. (1990). Retirement Is a New Beginning. *Vocational Education Journal*, 65(1), 24–25.
- Storch, J. E. (1997). Retiring from police service: Educational needs and second career planning. *The Justice Professional*, 10(1), 75–92. <https://doi.org/10.1080/1478601x.1997.9959452>
- Tomar, S., Baker, H., Kumar, S., & Hoffmann, A. (2021). Psychological determinants of retirement financial planning behavior. *Journal of Business Research*, 133, 432–449. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.05.007>
- Turner, M. Jean, Bailey, W. C., & Scott, J. P. (1994). Factors Influencing Attitude Toward Retirement and Retirement Planning Among Midlife University Employees. *The Journal of Applied Gerontology*, 13(2), 143–156. <https://doi.org/10.1177/073346489401300203>
- Yeung, D. (2017). Adjustment to retirement: effects of resource change on physical and psychological well-being. *European Journal of Ageing*, 15, 301–309. <https://doi.org/10.1007/s10433-017-0440-5>