PERBEDAAN PENYESUAIAN DIRI PENSIUNAN YANG MENDAPATKAN TRAINING PRA PENSIUN DENGAN YANG TIDAK MENDAPATKAN TRAINING PRA-PENSIUN

DIFFERENCES IN RETIREMENT ADJUSTMENTS THAT RECEIVE PRE-RETIREMENT TRAINING WITH THOSE NOT RECEIVING PRE-RETIREMENT TRAINING

Humaira[1] dan Risana Rachmatan[2*]
Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala
Jl. Tgk. Tanoh Abee, Kopelma Darusalam, Banda Aceh 23111
**Email: risana.ridwan@gmail.com*
No. Handphone: 081269127843

ABSTRAK

Masa pensiun merupakan masa dimana individu kehilangan aktivitas bekerja di kantor dan mulai mencari kegiatan baru untuk mengganti aktivitas formal tersebut. Dibutuhkan penyesuaian diri untuk melalui masa-masa tersebut, salah satunya dengan mengikuti training pra pensiun. Training pra pensiun merupakan sebuah pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun. Melalui training pra pensiun, pensiunan dapat merubah sikap menjadi lebih positif dalam menghadapi masa pensiun. Penyesuaian diri pensiunan yang baik adalah menerima keterbatasan-keterbatasan yang tidak bisa berubah dan secara aktif memodifikasi keterbatasan yang masih bisa diubah. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan penyesuaian diri pensiunan pada pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Hipotesis penelitian adalah adanya perbedaan penyesuaian diri pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Sampel penelitian adalah pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun, yaitu PT PLN Persero yang berjumlah 24 orang, dan 24 orang PT POS Indonesia dan PT Kimia Farma yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Penyesuaian Diri Pensiunan yang disusun berdasarkan teori Habber dan Runyon (1984). Hasil analisis data menggunakan teknik komparasi Independent Sample T-Test menunjukkan terdapat perbedaan penyesuaian diri pensiunan yang signifikan antara pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan yang tidak mendapatkantraining pra pensiun.

Kata kunci : Penyesuaian Diri, Pensiunan, Karyawan, Training Pra Pensiun

ABSTRACT

Retirement is a period in which the individual loses work activity in the office and starts to look the new activities to replace the formal activity. Adjustment is needed to get through this time, one of it is by following the pre-retirement training. Pre-retirement training is a training given to employees who will retire. Through pre-retirement training, retirees will have more positive attitude toward retirement by following the retirement preparation seminars. An effective adjustment of retirees is to accept the limitations that cannot be changed and to modify actively the limitations that can be changed. Based on this background, the aim of this study is to determine the difference of adjustment between retirees who receive pre-retirement training and did not receive pre-retirement training. Hypothesis of this research is there is the difference of adjustment between retirees who receive pre-retirement training and did not receive pre-retirement training. The participant were 24 retirees who get pre-retirement training of PT PLN Persero and 24 retirees of PT POS Indonesia and PT Kimia Farma who did not receive pre-retirement training. The data was collected using Retirees Adjustment scale which is based on Habber and Runyon (1984) theory. The results of the data analysis using comparative techniques Independent Sample T-Test showed there is a significant difference of adjustment between retirees who receive pre-retirement training and did not receive pre-retirement training.

Keywords: Adjustment, Retireess, Employees, Pre-Retirement Training.

Secara garis besar kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri, hal ini diungkapkan oleh Maslow (Feist dan Feist, 2008). Bekerja bisa menjadi salah satu pemenuhan kebutuhan yang diutarakan Maslow (dalam Eliana, 2003). Kebutuhan manusia dalam bekerja tidak hanya untuk mendapatkan upah, tetapi juga untuk mendapatkan kesenangan karena dihargai oleh orang-orang dalam lingkungannya. Ketika individu mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaannya, individu akan berusaha mengaktualisasikan secara optimal, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga memiliki posisi atau jabatan yang baik dalam tempatnya bekerja. Akan tetapi kesenangan ini menjadi berkurang ketika orang tersebut memasuki masa pensiun (Handayani, 2008).

Pensiun merupakan tahapan karir yang ditandai dengan meninggalkan aktivitas bekerja untuk mencari aktivitas lain, hal ini diungkapkan oleh Bjorklund dan Bee (2009). Turner dan Helms (1991) menyatakan pensiun merupakan akhir dari tugas suatu pekerjaan formal dan awal dari suatu peran baru dalam kehidupan, diantaranya berupa harapan perilaku selanjutnya dan bagaimana mendefinisi ulang atas diri sendiri (*self*).

Rumke (dalam Ekoningtyas, 2010) menyatakan bahwa usia 55-65 tahun merupakan usia pensiun, sedangkan Eliana, (2003) menyatakan bahwa negara barat menetapkan peraturan, seseorang memasuki masa pensiun ketika beusia 55 tahun. Usia pensiun di negara Indonesia, bervariasi, antara 56-65 tahun. Usia pensiun karyawan pada setiap perusahaan berpedoman pada beberapa UU yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun yang disepakati dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (UU No. 13, 2003). Contohnya, usia pensiun normal bagi karyawan PT. PLN (Persero) ketika memasuki usia 56 tahun (Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 311.K/DIR, 2009).Sedangkan usia pensiun yang ditetapkan oleh PT. Kimia Farma (Persero) adalah 55 tahun.

Handayani (2008) menyatakan dampak paling dirasakan ketika pensiun adalah hilangnya atau berkurangnya pendapatan *(income*), bahkan akibat paling buruk adalah bisa mengakibatkan depresi dan bunuh diri (Zimbardo dalam Eliana, 2003). Liem & Liem (dalam Widiarni, 2013) menyebutkan akibat secara fisiologis dari pensiun adalah masalah penyakit terutama *gastrointestinal*, gangguan saraf, berkurangnya kepekaan. Ganguuan ini kemudian dikenal dengan istilah *retirement syndrome*.

Acthley (dalam Eliana, 2003) menyatakan bahwa proses penyesuaian diri yang paling sulit adalah pada masa pensiun. Kemudian Scheineiders (dalam Pradono dan Purnamasari, 2010) mendefinisikan penyesuaian diri sebagai proses yang melibatkan respon-respon mental dan tingkah laku dalam upaya memenuhi kebutuhan dan mengatasi ketegangan, frustasi dan konflik secara sukses serta menghasilkan hubungan harmonis antara kebutuhan dirinya dengan norma atau tuntutan lingkungan dimana dia hidup.

Scheineiders (dalam Pradono dan Purnamasari, 2010) menyatakan bahwa karakteristik individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik yaitu: melakukan pertimbangan rasional dan pengarahan diri, tidak adanya frustrasi personal, tidak adanya emosi yang berlebihan, tidak adanya mekanisme-mekanisme psikologis, memiliki kemampuan untuk belajar, mampu memanfaat pengalaman masa lalu, serta memiliki sikap reaslistis dan objektif. Hasil penelitian Pradono dan Purnamasari (2010) menunjukkan adanya hubungan negatif antara penyesuaian diri dengan kecemasan dalam menghadapi pensiun sehingga dapat disimpulkan semakin baik penyesuaian diri seseorang maka semakin rendah kecemasannya dalam menghadapi pensiun.

Gambaran diatas menuntut adanya suatu pemikiran dan tindakan yang perlu dipersiapkan dan direncanakan secara matang bagi seorang pekerja untuk menghadapi masa pensiun sehingga dapat terhindar dari dampak negatif yang dapat menggangu kehidupan selanjutnya (Hakim, 2007). Untuk itu, pihak manajemen suatu instansi perlu memberi bekal cara-cara mempersiapkan dan merencanakan bagi para pekerjanya yang sudah memasuki masa masa persiapan pensiun (Hakim, 2007).

Scheineiders (dalam Pradono dan Purnamasari, 2010) menyatakan bahwa karakteristik individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik yaitu: melakukan pertimbangan rasional dan pengarahan diri, tidak adanya frustrasi personal, tidak adanya emosi yang berlebihan, tidak adanya mekanisme-mekanisme psikologis, memiliki kemampuan untuk belajar, mampu memanfaat pengalaman masa lalu, serta memiliki sikap reaslistis dan objektif. Hasil penelitian Pradono dan Purnamasari (2010) menunjukkan adanya hubungan negatif antara penyesuaian diri dengan kecemasan dalam menghadapi pensiun sehingga dapat disimpulkan semakin baik penyesuaian diri seseorang maka semakin rendah kecemasannya dalam menghadapi pensiun. Hasil penelitian Lassen yang dikutip oleh Shouksmith (1980) menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki penyeseuaian diri yang baik terhadap masa pensiun mengembangkan pemikiran yang cukup akurat tentang kehidupan yang akan dijalaninya. Sebaliknya, seseorang yang tidak mengalami masa persiapan pesiun bisa menyebabkan rendahnya kemampuan penyesuaian diri saat memasuki pensiun.

Seitsamo (2007) menyatakan bahwa program dalam menghadapi masa pensiun perlu dilakukan oleh perusahaan. Hasil penelitian Shousksmith (1980) menunjukkan bahwa adanya perubahan sikap menuju lebih positif terhadap masa pensiun pada individu yang

mengikuti seminar persiapan masa pensiun. Program perencanaan dan persiapan menghadapi masa pensiun juga bertujuan untuk menjadi media sosialisasi tentang tujuan instansi menerapkan masa pensiun bagi pekerja, memberikan gambaran mengenai hak dan kewajiban yang masih melekat pada pekerja ketika memasuki masa pensiun, sebagai usaha mendeteksi bagaimana perasaan, kebutuhan, keinginan dan rencana kegiatan yang akan dilakukan oleh pekerja yang memasuki masa pensiun (Hakim, 2007).

Salah satu perusahaan yang menyediakan program pra pensiun bagi karyawan yang memasuki masa pensiun adalah PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero. PT PLN Persero merupakan salah satu perusahaan yang dikelola oleh pemerintah yang dikenal dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Usia pensiun yang ditentukan oleh PT. PLN Persero adalah 56 tahun. PT. PLN Persero di seluruh Indonesia, memiliki kewajiban memberikan program persiapan masa pensiun kepada karyawannya yang memasuki masa pensiun (SK. PLN.Prog. MPP, 2009), termasuk PT. PLN Persero Banda Aceh. Program persiapan masa pensiun PLN terdiri dari Masa Persiapan Pensiun (MPP) dan Diklat Purna Bakti. Diklat Purna Bakti diberikan 3 tahun sebelum pensiun, selama 10 hari. Diklat Purna Bakti ini bertujuan agar karyawan yang akan pensiun dapat mempersiapkan diri dan menentukan kegiatan yang akan dilakukan setelah pensiun. Diklat Purna Bakti yang diberikan memiliki beberapa jenis diklat, seperti diklat memasak, hortikultura, wirausaha, perbengkelan, kontraktor dan lain sebagainya. Karyawan yang mengikuti diklat purna bakti tidak hanya diberikan kepada karyawan tetapi juga diberikan kepada pasangan karyawan, yaitu suami atau istri. Hal ini dilakukan karena perusahaan bertanggung jawab penuh atas kelangsungan hidup keluarga karyawan setelah pensiun.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "perbedaan penyesuaian diri pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan yang tidak mendapatkan training pra pensiun"

Menurut Corsini (2002) penyesuaian diri merupakan modifikasi dari sikap dan perilaku dalam menghadapi tuntutan lingkungan secara efektif. Martin dan Polland (dalam Pradono & Purnamasari, 2010), menyatakan bahwa penyesuaian diri merupakan proses mengatasi permasalahan lingkungan yang berkesinambungan.

Habber dan Runyon (dalam Isnawati dan Suhariadi, 2013) menyebutkan, efektivitas dari penyesuaian diri ditandai dengan seberapa baik individu mampu menghadapi situasi dan kondisi yang berubah. Seseorang harus menerima hal-hal di mana ia tidak mempunyai kontrol akan keadaan yang akan berubah sehingga penyesuaian diri yang baik dapat diukur dari seberapa baik seseorang mengatasi setiap perubahan yang terjadi dalam hidupnya. Setiap orang memiliki pengalaman masa lalu untuk meraih tujuannya, yang diikuti dengan adanya perubahan tujuan sebagai suatu akibat dari berubahnya keadaan.

Atchley (dalam Seitsamo, 2007) menyatakan bahwa transisi pensiun merupakan salah satu peristiwa besar dalam kehidupan seseorang. Bagi sebagian individu, pensiun hanya berarti penarikan masa kerja. Kemudian setelah penarikan masa kerja, peran individu berubah dengan adanya norma-norma baru, hak dan kewajiban, atau jalur transisi dari masa dewasa tengah menuju usia tua. Selanjutnya Seitsamo (2007) menyatakan bahwa bagi sebagian orang, pensiun hanyalah akhir dari pekerjaan-pekerjaan berat yang selama ini dikerjakan, dan bagi sebagian orang lagi beranggapan bahwa pensiun bisa menimbulkan rasa kehilangan makna hidup dalam diri individu.

Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2000) menyatakan bahwa belajar melibatkan perubahan perilaku permanen. Hal ini penting bagi karyawan, karena ilmu pengetahuan dan skil yang didapatkan dalam program training dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan sehari-harinya. Maka dari itu, program training yang diberikan haruslah spesifik, agar karyawan dapat mempelajari dengan baik desain instruksional yang telah diberikan pada saat training.

Menurut Wills (1993), training merupakan transfer pengetahuan atau keterampilan yang telah terukur dan ditentukan oleh pihak perusahaan yang menyediakan training, selanjutnya aktivitas training haruslah memiliki metode, hal ini bertujuan untuk memeriksa bahwa metode yang telah diberikan bisa membuat karyawan mempunyai tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probability* sampling yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik ini memilih sekelompok sampel yang merefleksikan ciri populasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun yaitu 24 orang dan 24 orang pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Oleh karena teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* maka seluruh populasi tersebut digunakan menjadi sampel penelitian. Pengambilan data penelitian dilakukan selama 10 hari dan penyebaran Skala Penyesuaian Diri yang terdiri atas 36 item pernyataan dilakukan dengan cara mengunjungi tiap-tiap rumah pensiunan di perusahaan tersebut. Adapun alamat rumah para pensiunan didapatkan dari perusahaan yang bersangkutan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi, yaitu Skala Penyesuaian Diri yang akan di berikan kepada pensiunan karyawan yang mendapatkan training pra-pensiun dan yang tidak mendapatkan

training pra-pensiun. Skala Penyesuaian Diri yang digunakan adalah skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan Dimensi Penyesuaian Diri antara lain, persepsi akurat terhadap realita, kemampuan mengatasi stres dan kecemasan, citra diri yang positif, kemampuan mengekpresikan perasaan, serta mempunyai hubungan interpersonal yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum mengenai data penelitian secara singkat dapat dilihat pada tabel 1 (pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun) dan tabel 2 (pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun), dimana terdapat perbandingan antara data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan).

Tabel 1.

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Training	144	36	90	18	122	91	107	8.3
Non Training	144	36	90	18	116	75	94	10,7

Kedua deskripsi hasil data penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian subjek yang terdiri dari kategori tinggi dan rendah. Cara pengkategorian ini akan diperoleh dengan melakukan pertimbangan eror standar dalam pengukuran. Berikut rumusan eror standar dalam pengukuran,

$$S_e = s_x\sqrt{(1-r_{xx})}$$

Selanjutnya menentukan kisaran estimasi skor yang akan memberikan gambaran kecermatan fungsi ukur skala sehingga fluktuasi skor kecerdasan emosional dapat diestimasi, yaitu dengan rumus:

$$X \pm z_{\frac{\alpha}{2}}(S_e)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 3 dan 4 berikut ini

Tabel 2.Kategorisasi Penyesuaian Diri Pensiunan yang Mendapatkan Training Pra Pensiun

Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
X<99	Rendah	4	17%
≤99 - < 115	Sedang	16	66%
115≤X	Tinggi	4	17%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat 17% atau 4 dari 24 pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun memiliki penyesuaian diri yang tinggi pada kelompok pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun.

Tabel 3.Kategorisasi Penyesuaian Diri Pensiunan yang Tidak Mendapatkan Training Pra Pensiun

Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
X<84	Rendah	5	20%
X≤84 - <104	Sedang	14	58%
104≤X	Tinggi	5	20%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat 20% atau 5 dari 24 pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun memiliki penyesuaian diri yangrendah pada kelompok pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	36

Uji Hipotesis

Setelah uji normalitas dan homogenitas dilakukan, selanjutnya dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik *independent sample t test* untuk menguji perbedaan penyesuaian diri pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Dalam penelitian ini diperoleh nilai 4,643 atau dengan signifikansi p=0,000 (0,000 < 0,05) maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan penyesuaian diri pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Dimana penyesuaian diri pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun lebih baik dari penyesuaian diri pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penyesuaian diri pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Hal ini ditunjukkan dengan nilai 4,643 dengan tingkat signifikansi p = 0,000 (p< 0,05), oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Berdasarkan hasil data deskriptif penelitian ini, dari 24 pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun yaitu pensiunan PT PLN Persero memiliki penyesuaian diri yang lebih tinggi dengan persentase sebesar 17%. Sedangkan 4 pensiunan memiliki tingkat penyesuaian diri yang rendah dengan persentase sebesar 17%. Training pra pensiun memberikan pengetahuan kepada calon pensiunan yang semula belum memahami akan hak-hak dan kondisi yang mungkin terjadi setelah menjalani masa pensiun serta membuat pikiran para calon pensiunan menjadi lebih terbuka. Wacana dasar yang ditargetkan dalam training pra pensiunadalah para calon pensiunan diharapkan lebih memahami akan kondisi dan hak yang diterimanya setelah pensiun (Hakim, 2007). Kemudian masa pensiun dapat memberikan efek positif dan efek negatif bagi individu. Efek positif masa pensiun muncul karena individu melakukan penyesuaian diri yang baik, sehingga individu mengalami tahap *integrity* atau *wisdom*, sedangkan efek negatif masa pensiun muncul karena penyesuaian diri yang buruk, sehingga individu mengalami *despair* (Santrock, 1998; Meier & Holm, 2004; Rosyid, 2003).

Pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun berasal dari pensiunan PT POS Indonesia dan PT Kimia Farma sebanyak 24 orang. Pada pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun, terdapat 5 pensiunan dengan persentase 20% yang memiliki penyesuaian diri yang rendah, sedangkan 5 orang lainnya memiliki penyesuaian diri yang baik dengan persentase 20%. Meskipun diantara pensiunan karyawan yang tidak mendapatkan training mempunyai penyesuaian diri yang buruk, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki penyesuaian diri yang baik. Hal ini dikarenakan pensiunan PT POS Indonesia dan PT Kimia Farma memiliki status ekonomi yang baik, yang memungkinkan seseorang untuk hidup dengan nyaman dan dapat menikmati yang menyenangkan, dan hal ini pentinguntuk penyesuaian yang baik pada masa pensiun (Hurlock, 1994). Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pensiunan PT POS Indonesia dan PT Kimia Farma yang menyatakan bahwa para pensiunan sudah mempersiapkan datangnya masa pensiun dengan cara mendirikan sebuah usaha jauh hari sebelum memasuki masa pensiun, sehingga ketika masa pensiun datang, persoalan ekonomi keluarga bukanlah menjadi masalah utama. Kemudian terdapat juga pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun yang memiliki kemampuan penyesuaian diri yang rendah, kemungkinan hal ini disebabkan oleh sewaktu masih bekerja, pensiunan tersebut sangat menyukai pekerjaannya sehingga pensiunan kesulitan menyesuaikan diri ketika sudah pensiun (Papalia, 1998). Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa ketika pensiunan masih bekerja, pensiunan tidak pernah memikirkan akan datangnya masa pensiun karena terus disibukkan dengan pekerjaan dan dinas ke luar kota, sehingga ketika masa pensiun tiba, pensiunan merasa *shock* dan tidak bisa menyesuaikan diri dengan baik.

Moss dan Carr (Sugiyanto, 2009) menambahkan bahwa terdapat hubungan antara penyesuaian diri baik fisik maupun psikologis dengan persepsi bagaimana yang individu alami, dimana berupa hasil dari proses informasi dari orang lain dan lingkungan sekitar. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan penyesuaian diri pensiunan yang mendapatkan training dengan yang tidak mendapatkan training pra pensiun sesuai dengan hasil penelitian. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil survey yang dilakukan oleh Backer, Tray

Lamberts, dan Jimmerson (1983) yang menyatakan bahwa pelatihan pra pensiun pendapatan harus diperkenalkan selama pelatihan. Karena topik umum mengenai hal apa yang akan dilakukan ketika pensiun, pengelolaan keuangan dan psikologis dinilai sangat penting, guna untuk memperbarui informasi secara berkala yang dapat diberikan melalui pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa penyesuaian diri yang baik pada pensiunan tidak hanya bergantung pada training pra pensiun tetapi juga dibutuhkan dukungan sosial keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dukungan sosial keluarga terhadap penyesuaian diri di masa pensiun.

Training pra pensiun mempunyai peran dalam kehidupan individu ketika akan memasuki masa pensiun. Berdasarkan pembahasan di atas, telah dijelaskan bagaimana training pra pensiun dapat menjadi suatu tolak ukur agar bisa menyesuaikan diri dengan baik ketika sudah pensiun. Namun, training pra pensiun hanyalah salah satu faktor yang memengaruhi purnabakti untuk bisa menyesuaikan dirinya dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Papalia (1998) bahwa terdapat beberapa kondisi yang mempengaruhi penyesuaian diri masa pensiun, diantaranya para pekerja yang pensiun secara sukarela akan menyesuaikan diri lebih baik dibandingkan mereka yang pensiun terpaksa, kesehatan yang memburuk mempermudah penyesuaian diri dalam menjalani masa pensiun, bimbingan dan perencanaan pra pensiun akan membantu penyesuaian diri, pekerja yang mengembangkan minat tertentu untuk menggantikan rutinitasnya mempermudah penyesuaian diri ketika pensiun, semakin sedikit perubahan yang harus dilakukan selama masa pensiun semakin baik penyesuaian diri yang dilakukan, kontak sosial, sebagaimana ditemukan dalam rumah-rumah jompo, sebenarnya membantu mereka dalam penyesuaian diri terhadap masa pensiun.

Pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun rata-rata memiliki signifikansi penyesuaian diri yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Namun pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun juga dapat memiliki penyesuaian diri yang baik. Hal ini dapat dilihat dari 24 pensiunan karyawan yang tidak mendapatkan training pra pensiun, 5 pensiunan memiliki penyesuaian diri yang buruk, sedangkan 5 pensiunan lainnya memiliki penyesuaian diri yang baik. Oleh karena itu training pra pensiun tidak menjadi syarat mutlak dalam menentukan baik atau buruknya penyesuaian diri pensiunan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dipaparkan oleh Papalia (1998), diantaranya status ekonomi yang baik yang memungkinkan seseorang untuk hidup dengan nyaman dan dapat menikmati hal yang menyenangkan sangat penting untuk mempermudah penyesuaian diri, status perkawinan yang bahagia sangat membantu penyesuaian diri, sedangkan perkawinan yang banyak diwarnai percekcokan cenderung menghambat penyesuaian diri, semakin pekerja menyukai pekerjaan mereka semakin sulit proses penyesuaian diri dilakukan. Terdapat hubungan yang bertolak belakang antara kepuasan kerja dan kepuasan pensiun. tempat tinggal seseorang mempengaruhi penyesuaian terhadap masa pensiun. Semakin besar masyarakat menawarkan berbagai kekompakan dan berbagai kegiatan bagi orang usia lanjut, semakin mudah orang menyesuaikan diri dengan masa pensiunnya. Dan yang terakhir adalah sikap anggota keluarga terhadap pensiun mempunyai pengaruh yang amat besar terhadap sikap pekerja, terutama sikap terhadap pasangan hidupnya.

Penelitian ini telah menghasilkan gambaran bahwa terdapat perbedaan penyesuaian diri yang signifikan antara pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun setelah dilakukan penelitian serta dianalisis menggunakan uji-t. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Salah satu keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah terletak pada sampel penelitian yang sedikit. Terdapat beberapa kendala dalam melakukan penelitian, adapun kendala-kendala tersebut adalah sulit untuk mencari alamat rumah pensiunan, selanjutnya tidak semua sampel sedang berada di tempat sehingga peneliti harus menitipkan kuisioner kepada anggota keluarga sampel dan kembali pada esok hari atau beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuisioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan penyesuaian diri pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun dengan yang tidak mendapatkan training pra pensiun. Persepsi akurat terhadap realita pada pensiunan yang mendapatkan training memiliki signifikansi paling baik, yang artinya pensiunan yang mendapatkan training pra pensiun mampu untuk mempersepsikan dirinya sesuai dengan realita. Sedangkan kemampuan mengekspresikan perasaan yang dimiliki oleh pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun lebih rendah dibandingkan dengan pensiunan yang tidak mendapatkan training pra pensiun.

Training pra pensiun merupakan sebuah wadah untuk mempersiapkan para karyawan dalam menghadapi masa pensiun dengan lebih baik, sehingga bagi mereka perusahaan yang belum menyediakan "wadah" ini, seyogianya dapat mempertimbangkan pengadaan program tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Andriyana, F. (2012). Evaluasi program diklat penjenjangan strategic specialist education (sse), dan executive education (ee) bagi pegawai PT PLN disjaya. *(Skripsi). Universitas Indonesia.*

Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2011).*Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi: Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bauserman, R. (2002). Child adjustment in joint-custody versus sole-custody arrangements: A meta-analytic review. *Journal of Familiy psychology*, 16, 91-102. http://www.apa.org/journals/releases/fam16191.pdf. (Diakses tanggal 2 Desember 2013)

Becker, M J., Trail, T.F., Lamberts, M.B., & Jimmerson, R.M (1983). *Is Preretirement Planning Important?*. Washington: Washington State University.

Bjorklund, B. R., dan Bee, H. (2009). *The journey of adulthood*. Pearson Education International.

Calhoun, J.F., & Acocella, J.R. (1990). *Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Edisi ke-3. Semarang: IKIP Semarang Press

Chandra,B. (2002). *Pengantar statistika kesehatan*. Jakarta: EGC

Connie, Y. K. Y. (2007). Age identity and adjustment pattern in laterlife : A qualitative study of retired secondary school teachers and manual workers in Hongkong. *(Thesis). Lingnan University.*

Corsini, R. 2002. *Kamus Lengkap Psikologi*. Terjemahan oleh Kartini Kartono. Jakarta: PT. Raja Grafido Persada.

Ekoningtyas, D. (2010). Pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan yang akan menjelang pensiun di PT. Krakatau Steel Cilegon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 4. No 1, 31-42.*

Eliana, R. (2003). Konsep diri pensiunan. *Program studi Psikologi Fakultas kedokteran Universitas Sumatra Utara.* Di akses pada 19 Oktober 2012, dari: http://repository.usu.ac.id/ bitstream/ 123456789/ 3632/1/psikologi-rika%20 eliana .pdf.

Feist, J. dan Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality: Edisi keenam*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Gerungan, W. A. 2000. *Psikologi Sosial.* Bandung*:* Penerbit PT Eresco.

Hakim, S. N. (2007). Perencanaan dan persiapan menghadapi masa pensiun. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammaddiyah Surakarta, Vol 10, No. 1. Hal, 96-109.*

Handayani, Y. (2008). Post power syndrome pada pegawai negeri sipil yang mengalami masa pensiun. *Depok. Universitas Gunadarma*. Di Akses pada tanggal 21 Maret 2013 dari : http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2008/Artikel_10503211.pdf

Harinaldi. (2005). *Prinsip-prinsip statistik.* Jakarta. Erlangga.

Harnois, G & Gabriel, P. (2000).*Mental Health and Work : Impact, Issues, and good practices*. Geneva. World Health Organizations.

Habber, A & Runyon, R. P. (1984). *Psychology of Adjustment*. Homewood: Dorsey Press.

Hoyer, William J., Rybash Jhon M., & Roodin, Paul A. (1999).*Adult Development and Aging.* New York: McGraw-Hill Companies.

Hurlock, E, B. (1980). *Psikologi perkembangan : Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta : Erlangga.

Hurlock, Eb. 1994. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.

Isnawati, D, dan Suhariadi, F. (2013). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT pupuk kaltim. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 02 No.1 , Februari 2013.*

Kepurun Pawana Indonesia. (2013). *Buku panduan pembekalan menjelang purnakarya PT. PLN (Persero).* Klaten. Kepurun Pawana Indonesia.

Kimmel, D.C. (1991). Adulthood and Aging: An Interdiciplinary Developmental View. New York: John Willey & Sons Ltd.

Landy, J, F. dan Conte, M, J. (2004). *Work In 21st Century : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. McGraw Hill. New York.

Mu'tadin, Z. (2002). *Penyesuian diri remaja*.http://www.e-psikologi.com/ remaja.htm. (Diakses tanggal 3 Maret 2014)

Noe, A, R, Hollenbeck, R, J, Gerhart, B, Wright, M, P. (2000). *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage. Third Edition*. McGraw Hill. United States.

Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R.D. (1998).*Human Development*. New York: McGraw-Hill Companies

Partosuwido, Sri.R. (1993). *Penyesuaian diri Mahasiswa dalam Kaitannya dengan Konsep Diri, Pusat Kendali dan Status Perguruan Tinggi*. Jurnal Psikologi Sosial 1, 32-47

Priyatno, D. (2011). *Buku saku spss (analisis statistik data lebih cepat, efisien, dan akurat)*. Yogyakarta. Mediakom.

Poerwadarminta, S. J. W. (1982). *Kamus umum bahasa indonesia*. Jakarta. PN Balai Pustaka.

Pradono, S. G., dan Purnamasari, E. S. (2010). Hubungan antara penyesuaian diri dengan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.* Di Akses pada tanggal 19 Oktober 2012 dari : http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/Agustus_2010_Santi-Esterlita-P.pdf.

PT. PLN Persero. (2009). *Keputusan Direksi PT. PLN Persero : Program masa persiapan pensiun (MPP).* No. 311/K/DIR/2009 : PT PLN Persero.

PT. PLN Persero . (2011). *Direktori Diklat Edisi V. Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. PLN Persero.*

Ratnasari, T. W. (2009). Perbedaan tingkat kecemasan menghadapi pensiun antara pegawai negeri sipil yang tidak mempunyai pekerjaan sampingan dan mempunyai pekerjaan sampingan di badan kepegawaian daerah kota ponorogo. *(Skripsi). Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.*

Republik Indonesia. (2008). *PP No. 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil.* Pemerintah Republik Indonesia.

Republik Indonesia. Direksi PT. PLN Persero. (2011). *Keputusan Direksi PT PLN (Persero) : Pay for position.* No. K/DIR/2011 : PT PLN Persero.

Santrock, John. W. (2000).*Life-Span Development.*Seventh Edition. New York: McGraw- Hill Companies

Sarafino, E.P. (2006). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (5th ed). USA : John Willey & Sons Inc.

Saragih, I. J. (2006). *Pola penyesuaian diri pada pensiunan.* Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara. Di Akses pada tanggal 30 April 2013 dari : http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1908/3/06009833.pdf.txt

Seitsamo, J. (2007). Retirement transition and well-being – a 16 longitudinal study. *Department of Social Policy. University of Helsinki, Finland*. Di Akses pada tanggal 28 Juli 2013, dari : http://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23535/retireme.pdf?sequence=2.

Sheaks, C. (2007). The state of phase retirement : Facts, figures, and policies.*Aging Workforce.Vol 31, No. 1, Hal 57-62. Spring.*

Siregar, S. M. (2009). Pengaruh dukungan sosial dari keluarga terhadap penyesuaian diri di masa pensiun pada pegawai negeri sipil. *(Skripsi). Universitas Sumatera Utara.*

Soukhsmith, G. (1983). Change in attitude to retirement following a short pre-retirement planning seminar.*Journal Of Psychology. New Zealand. Massey University.114, 3-7.*

Sudjiwanati. (tanpa tahun). Motivasi kerja karyawan terhadap kecemasan menghadapi pensiun. *Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana*. Di Akses pada tanggal 14 Desember 2012, dari : http://www.wisnuwardhana.ac.id/index.php/journalpsikologi/viewdownload/10-journal-psikologi/32-motivasi-kerja-karyawan-terhadap-kecemasan-menghadapi-pensiun

Sugiyanto. (2009). Pengaruh self-esteem terhadap penyesuaian diri pensiun pada lansia. *(Skripsi). Universitas Sumatera Utara.*

Taylor, M. A., Goldberg, C., Shore, L. M, Lipka, Philip. (2008). The effects of retirement expectations and social support on post-retirement adjustment: a longitudinal analysis. *Journal of Journal of Managerial Psychology, Vol. 23, No: 4, Hal.458 – 470.*

Thompson W.E. (2010). Pre-retirement anticipation and adjustment in retirement. *Journal of Social Issues. Volume 14, No 2, Hal 35-45, Spring*.

Turner, J.S. and Helms, D.B. (1991). *Life span development. 4th*. London.Holt, Rinehart and Winstone, Inc.

Undang-Undang Republik Indonesia *No. 13 Tentang Ketenagakerjaan*.

Walgito, B. 1994. *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Widiarni, N. F. (2013). Intensi untuk mengikuti kegiatan organisasi sosial pada pensiunan : studi deskriptif pada pensiunanPT. Kereta Api Indonesia. *(Skripsi). Universitas Pendidikan Indonesia.*

Wills, M. (1993). *Managing the training process (putting the basics into practice)*. McGraw-Hill Book. England.

Yamin, S dan Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete (teknik analisis statistik terlengkap dengan software SPSS).* Jakarta: Salemba.