

Diterima	: 18 September 2019
Direvisi	: 15 Oktober 2019
Disetujui	: 15 Oktober 2019
Diterbitkan	: 29 Oktober 2019

MANAJEMEN PELATIHAN PRA PURNABAKTI DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI LEMBAGA PEMERINTAH

Devi Tri Indriyani¹, Winda Dewi Listyasari², Supadi³
e-mail: devitriindriyani.103@gmail.com¹

Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Jalan Rawamangun Muka, RT.11/RW.14, Rawamangun, Pulo Gadung,

Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan prosedur pelatihan pra-purnabakti di pusat pendidikan dan pelatihan lembaga pemerintah. Penelitian ini dilaksanakan sejak Agustus 2018 hingga Januari 2019 menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, pengamatan, dan dokumentasi lalu dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Investigasi dan pengecekan validitas data dilakukan melalui tahapan kredibilitas, transferabilitas, keandalan, dan keselarasan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pelatihan pra-purnabakti di pusat pendidikan dan pelatihan lembaga pemerintah ini terdiri dari dua tahap yaitu perencanaan program dan perencanaan implementasi. Perencanaan program terdiri atas proses menganalisis kebutuhan dan perspektif peserta pelatihan serta menyusun kurikulum program pelatihan pra-purnabakti. Sedangkan perencanaan implementasi terdiri atas pemilihan partner kerja, lokasi, dan tanggal pelaksanaan pelatihan.

Kata-kata Kunci: Manajemen pelatihan, pelatihan purnabakti

PRE-RETIREMENT TRAINING MANAGEMENT IN A GOVERNMENT AGENCY'S EDUCATION AND TRAINING CENTER: A DESCRIPTIVE STUDY

Abstract: This study aims to describe the procedure of pre-retirement training in a government agency's education and training center. The research was conducted from August 2018 to January 2019 using a qualitative approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation then analyzed through the stages of data reduction, data display, and verification. Investigation and checking the validity of data was performed through the stages of data credibility, transferability, dependability, and confirmability. The results show that pre-retirement training management in this center consisted of two stages; program and implementation planning. Program planning consists of analyzing the needs of prospective trainees and compiling a pre-retirement training program curriculum. Whereas for the implementation planning consists of determining working partners, place and date of the training.

Keywords: Pre-retirement training management, descriptive study

PENDAHULUAN

Masa purnabakti atau masa pensiun adalah masa yang akan dihadapi oleh setiap pegawai yang bekerja di sebuah instansi negeri atau biasa disebut

Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada masa ini para PNS akan menemui tantangan-tantangan hidup yang sangat kompleks, karena secara psikologis harus menyesuaikan diri dengan lingkungan hidup yang baru. Hal tersebut juga akan mempengaruhi

kehidupan para PNS yang sudah purnabakti dari berbagai aspek seperti ekonomi dan sosial.

Kondisi ekonomi dan sosial yang dihadapi tentu berbeda dibandingkan ketika seorang PNS masih aktif menjadi abdi negara. Kondisi ekonomi seperti masalah hilangnya jabatan, menurunnya penghasilan, sehingga PNS yang sudah memasuki masa Purnabakti harus pandai dalam mengelola keuangan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Dalam kondisi sosial, PNS yang sudah pensiun akan merasa eksistensi dan kepercayaan dirinya berkurang karena sudah tidak memiliki kegiatan, pekerjaan bahkan jabatan lagi. Masalah kesehatan juga menjadi tantangan yang perlu dihadapi. Mengingat faktor usia yang sudah tidak lagi muda.

PNS yang menjalani masa pensiun perlu mempersiapkan kondisi mental serta membekali diri dengan kemampuan dan keterampilan yang dapat digunakan sebagai modal dalam menghadapi lingkungan yang baru. Dengan demikian, PNS tersebut mampu menghindari *post power syndrome* serta merencanakan dan mempersiapkan kegiatan-kegiatan positif yang dapat menghasilkan sumber pendapatan baru.

Berdasarkan hasil penelitian Tim Kajian Pengembangan Sistem Kesejahteraan PNS, (LAN RI, 2012:42) disimpulkan bahwa dana pensiun yang dikelola PT. Taspen sangatlah minim sehingga berakibat buruk bagi PNS. Jumlah dana pensiun yang diterima saat purna tugas 'sangat kecil', yaitu sebesar (4,75%) dari gaji pokok dengan dimensi penghitungan yang sangat rumit yaitu pangkat, golongan/ruang, masa kerja dan kemudian biayanya hanya diangsur oleh peserta itu sendiri (ugm.ac.id, 13 Maret 2014).

Menurut Rybash, meskipun tidak semua pegawai mengalami hal yang sama, namun jauh di alam bawah sadar mereka tercipta kecemasan karena akan banyak terjadi perubahan dalam hidup mereka, diantaranya adalah penyesuaian diri terhadap situasi baru (*re-orientation*), menetapkan pilihan-pilihan hidup dan menikmatinya (stabilitas), serta ketidakberdayaan atau ketidakmampuan karena kondisi usia lanjut. (Hakim, 2007)

Dengan demikian terlihat bahwa pada saat menjelang masa pensiun akan terjadi masalah gangguan mental yang diakibatkan oleh masa transisi karier. Kemudian diikuti dengan masalah financial akibat dari penurunan jumlah pendapatan pada saat pensiun sehingga Pegawai Negeri Sipil akan menyongsong masa purna tugas yang mengkhawatirkan dan suram.

Post Power Syndrome adalah gejala yang terjadi di mana penderita hidup dalam bayang-bayang masa

lalunya (karirnya, kecantikannya, ketampanannya, kecerdasannya, dan hal yang lain), dan seakan-akan tidak bisa memandang realita yang ada saat ini. Salah satu faktor terjadinya *post power syndrome* adalah pensiun. Bila individu tersebut memiliki jabatan, kekuasaan dan pengaruh yang cukup besar di masa kerjanya, begitu memasuki pensiun semua itu tidak dimilikinya, sehingga memunculkan berbagai gangguan psikis yang semestinya tidak perlu. Hal ini berdampak negatif terhadap dirinya, mereka mendadak menjadi sangat sensitif dan merasa hidupnya akan segera berakhir hanya karena masa kejayaannya telah berlalu. Untuk itu pelatihan untuk mengatasi masalah ini sangat diperlukan.

Sebagai upaya untuk menyikapi permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi para PNS yang akan memasuki masa pensiun, Pusdiklat lembaga pemerintah ini menyelenggarakan program perdana atau *Pilot Project* yaitu Pelatihan Pra Purnabakti bagi PNS di lingkungan lembaga. Karena untuk pertama kalinya Pusdiklat lembaga pemerintah ini memiliki program pelatihan Pra Purnabakti. Program pelatihan ini diharapkan dapat menjadi pembekalan fisik dan mental bagi PNS di lingkungan lembaga untuk mempersiapkan masa purnabakti dan mampu mengelola kehidupan di masa pensiun secara efektif dan efisien.

Program pelatihan ini adalah sebuah *Pilot Project* yang diadakan oleh Bidang Program dan Kerjasama, Pusdiklat lembaga pemerintah, secara fungsional program ini dapat digolongkan ke dalam program Diklat Teknis, dimana Sub Bidang Diklat Teknis sendiri ada pada Bidang Penyelenggara. Jika program ini berhasil dilaksanakan dengan baik dan telah sesuai dengan semua analisis kebutuhannya, maka program ini akan menjadi program pelatihan berkala yang dimiliki oleh Pusdiklat lembaga pemerintah ini, dengan ciri khas dan kurikulum yang Pusdiklat lembaga pemerintah ini ciptakan.

Manajemen merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang menggunakan empat fungsi seperti perencanaan, pengelompokan, aktualisasi dan pengawasan terhadap sumber daya yang dikelola. Kegiatan pelatihan pra purnabakti ini adalah kegiatan pertama yang diadakan oleh Pusdiklat lembaga pemerintah ini, maka peneliti tertarik untuk melihat dan mengamati kegiatan manajemen, khususnya manajemen penyelenggaraan dalam program pelatihan pra purnabakti ini. Peneliti juga mengamati tantangan apa saja yang Pusdiklat lembaga pemerintah ini hadapi untuk mengaktualisasikan kegiatan pelatihan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pelatihan pra purnabakti di pusat pendidikan dan pelatihan lembaga pemerintah Republik Indonesia.

Latar Belakang Penelitian

Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada program ini karena program pelatihan ini adalah sebuah *Pilot Project* dan pertama diadakan oleh Pusdiklat lembaga pemerintah yang memiliki tantangan tersendiri dalam pengelolaannya mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Jika program ini berhasil dilaksanakan dengan baik dan telah sesuai dengan semua analisis kebutuhannya, maka program ini akan menjadi program pelatihan berkala yang dimiliki oleh Pusdiklat lembaga pemerintah, dengan ciri khas dan kurikulum yang Pusdiklat lembaga ini ciptakan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen memiliki beberapa definisi menurut para ahli. Menurut Koontz dan O'donnell dalam buku Amirullah & Budiyo, Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian.

Adapun Manajemen berarti mengurus, mengantar, melaksanakan, mengelola. Handoko menyatakan bahwa manajemen merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Siagian mendefinisikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan (P3) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah/madrasah yang meliputi: perencanaan program sekolah/madrasah, pelaksanaan program sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Jika istilah administrasi banyak digunakan oleh Amerika Serikat, Kanada dan Australia, maka manajemen banyak digunakan oleh Inggris, Afrika dan negara-negara eropa.

Kata pelatihan menurut Poerwadarminta (1986) berasal dari kata "latih" ditambah dengan awalan ke-, pe, dan akhiran -an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah

melalui proses belajar atau diajar. Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu. Pelatih adalah orang-orang yang memberikan latihan. Dalam istilah lain Kenny (1983) menyebutkan *training as satisfactorily the work require of him in his present job*. Artinya, Pelatihan dilakukan agar memuaskan pekerjaan, maka diwajibkan untuk orang-orang yang sedang melakukan pekerjaannya sekarang.

Mondy mendefinisikan pelatihan adalah aktivitas- aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.

Definisi pelatihan menurut Longnecker dan Fink yang dikutip oleh Ivanevich dan Konopaske, "*training is the systemic process of alerting the behavior of employees in a direction that will achieve organization goals. Training is related to present job skills and abilities. It has a current orientation and helps employees master specific skills and abilities needed to be successful*". Artinya, pelatihan adalah proses sistemik memperingatkan perilaku karyawan dalam arah yang akan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan terkait untuk menyajikan keterampilan kerja dan kemampuan. Memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi sukses.

Setelah menganalisis beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen pelatihan merupakan rangkaian proses pelatihan yang dikelola melalui berbagai prosedur atau kegiatan diantaranya perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan dengan pemanfaatan sumber daya manusia, informasi, sistem, dan sumber dana dengan tetap memperhatikan fungsi manajemen, peran dan keahlian untuk menghasilkan pelatihan sesuai dengan tujuan dan bermanfaat bagi peserta. Oleh karena itu, dapat dikatakan manajemen pelatihan adalah bagaimana cara pengembangan individu dan organisasi yang meliputi perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, pelatihan operasional, pengembangan manajemen, kebutuhan manajer, dan program pengembangan, dan evaluasi pelatihan.

METODE PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitik.

Dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena sehingga peneliti mampu membahas suatu permasalahan dengan cara meneliti, mengolah data, menganalisis, menginterpretasikan, dan ditulis dengan pembahasan yang sistematis dan teratur, sehingga dapat menyajikan suatu kesimpulan dan pemberian saran yang dibutuhkan. Tempat penelitian dengan judul "Manajemen Pelatihan Pra Purnabakti di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Lembaga Pemerintah" ini dilaksanakan di Pusdiklat yang pada saat itu berada di bawah naungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia yang berlokasi di Gedung BPPT II Lantai 18 Jalan MH. Thamrin, Jakarta Pusat. Untuk lokasi pelatihan sendiri terbagi menjadi dua wilayah yaitu di kota Makassar dan kota Surakarta. Pemilihan tempat penelitian berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui *grandtour observation* pada tanggal 27 Agustus 2018 untuk mengetahui bagaimana manajemen yang dilaksanakan di Pusdiklat Kemenristekdikti Republik Indonesia, dengan fokus peneliti untuk mengetahui bagaimana manajemen pelatihan Pra Purnabakti di pusdiklat tersebut.

Penelitian mengenai "Manajemen Pelatihan Pra Purnabakti di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Lembaga Pemerintah" ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif pada hakikatnya ialah mengamati orang dalam hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Penelitian ini memiliki ciri yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian relevan yang peneliti temukan sehingga termotivasi untuk menulis skripsi bertemakan Manajemen Pelatihan adalah skripsi yang berjudul Manajemen Pelatihan *Entrepreneurship* pada Santri di HIPSI Kabupaten Brebes Prespektif Ekonomi Islam, yang ditulis oleh Ibnu Sina Amri. Dalam penelitian ini, pelatihan dilakukan sebagai upaya membekali para santri keterampilan yang bisa dikembangkan untuk memulai usaha setelah mereka kembali ke tempat asalnya masing-masing. Menurut teori manajemen

pelatihan peran manajemen sangat penting dalam kesuksesan sebuah pelatihan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan harus dikelola atau dikelola dengan baik mulai dari perencanaan, pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan. HIPSI Kabupaten Brebes sebagai pelaku utama yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan berperan mengatur seluruh proses pengelolaan pelatihan mulai dari perencanaan sampai evaluasi pelatihan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana manajemen pelatihan *entrepreneurship* pada santri di HIPSI Kabupaten Brebes". Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), di mana penyusun mengumpulkan data dengan melakukan studi mendalam berupa wawancara dengan ketua HIPSI Kabupaten Brebes, wakil ketua, divisi pengembangan UKM, divisi Pengembangan SDM, pelatih dan peserta pelatihan, observasi terhadap fenomena yang terjadi dan mendokumentasikan data tersebut. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan metode deskriptif-kualitatif yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan situasi yang bersifat fakta.

Berdasarkan penelitian di atas, peneliti mengambil metode penelitian dan subfokus penelitian yang sama yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan. Pada saat melakukan kegiatan manajemen, ketiga hal tersebut tidak dapat terpisahkan. Tiga hal tersebut menjadi kunci dasar untuk melihat apakah kegiatan manajemen tersebut berjalan dengan efektif. Penelitian tersebut juga membahas tentang Pelatihan *Entrepreneurship* untuk para santri di HIPSI Kabupaten Brebes, sedangkan peneliti membahas tentang Pelatihan Prapurna Bakti untuk PNS di lingkungan Kemenristekdikti.

Setelah melalui proses pengumpulan data, selanjutnya dilakukan analisis data yang dibahas secara berturut-turut, meliputi: (1) deskripsi data, (2) temuan penelitian, (3) pembahasan.

1. Perencanaan Pelatihan Pra Purnabakti di Pusdiklat Kemenristekdikti RI

Program Pelatihan Pra Purnabakti dapat terselenggarakan atas dasar arahan dari Menteri Ristekdikti kepada Kepala Pusdiklat pada saat melakukan rapat pimpinan. Hal ini didukung oleh data yang dimiliki Biro Sumber Daya Manusia di Kesekretariatan Jenderal Kementerian Ristekdikti bahwa Pelatihan Pra Purnabakti ini merupakan salah satu pelatihan yang dibutuhkan dalam unit kerja Kemenristekdikti RI. Setelah mendapat arahan langsung dari Menristekdikti, Kapusdiklat

Kemenristekdikti memberikan perintah untuk membuat program ini kepada Bidang Program dan Kerjasama. Kegiatan Perencanaan Pelatihan Pra Purnabakti di Pusdiklat Kemenristekdikti terbagi menjadi dua tahap perencanaan yaitu;

- a) Perencanaan Program dimana pada tahap perencanaan ini terdapat penyusunan kurikulum dan analisis kebutuhan peserta.
- b) Perencanaan Penyelenggaraan dimana pada tahap perencanaan ini terdapat penentuan pihak ketiga untuk melaksanakan pilot project ini. Terdapat penyesuaian kurikulum juga antara Pusdiklat dengan pihak ketiga, agar kurikulum dapat sesuai dengan tujuan Pelatihan Pra Purnabakti di Pusdiklat Kemenristekdikti. Pada tahap ini juga ditentukan latar tempat, latar waktu dan calon peserta pelatihan.

Tahap perencanaan selanjutnya adalah menetapkan mitra kerja atau pihak ketiga. Bidang Program dan Kerjasama telah melakukan survei ke beberapa lembaga kewirausahaan di beberapa PTN di Indonesia. Setelah melakukan survei ternyata hanya ada dua PTN yang tepat untuk diajak bekerja sama dalam pelatihan ini. Bapak Hasmo Sadewo selaku Kepala Sub Bidang Program dan Evaluasi mengatakan bahwa Pusdiklat ingin melaksanakan uji coba ini di tiga wilayah di Indonesia yaitu bagian barat, tengah dan timur. Namun, yang cocok dengan Pusdiklat rencanakan hanya ada di wilayah tengah dan timur. Pengalaman yang Prokerma dapatkan adalah saat melakukan survei banyak lembaga kewirausahaan yang sudah menyelenggarakan Pelatihan Pra Purnabakti, namun tak banyak yang konsisten dan mempunyai range waktu yang baru. Untuk itu, hanya dua wilayah ini yang dapat Pusdiklat pilih untuk dijadikan tempat uji coba Pelatihan Pra Purnabakti Pusdiklat Kemenristekdikti 2018 yaitu PPKWu UNS (Solo, Jawa Tengah) dan UPKB UNHAS (Makassar, Sulawesi Selatan).

Setelah menetapkan mitra kerjasama dalam pelatihan ini. Pusdiklat Kemenristekdikti menganalisis calon peserta pelatihan dalam program ujicoba ini. Berdasarkan data yang diberikan Biro SDM, Pusdiklat menganalisis para PNS yang akan memasuki masa pensiun. Karena pelatihan ini diadakan di zonasi Makassar dan Solo, Pusdiklat menganalisis beberapa tendik yang bekerja di wilayah tersebut. Pusdiklat juga memilih PNS yang bergolongan III B kebawah terlebih dahulu untuk pelatihan ini, dikarenakan kurikulum yang Pusdiklat buat baru sebatas gambaran umum saat purnabakti nanti. Karena Pusdiklat belum memiliki

waktu luang untuk melakukan riset untuk membuat kurikulum ini. Setelah melalui beberapa tahap, maka data peserta pelatihan ini sudah ditetapkan. Peserta terbagi menjadi dua wilayah yaitu peserta zonasi Solo dan peserta zonasi Makassar. Masing-masing tempat memiliki 40 orang peserta yang merupakan tenaga administrasi di lingkungan PTN dan LLDIKTI setempat.

Seluruh kegiatan perencanaan yang telah dijelaskan tersebut dapat dirangkum menjadi sebuah *mind map* seperti yang tersedia pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Perencanaan Pelatihan Pra Purnabakti di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Lembaga Pemerintah

1. Pelaksanaan Pelatihan Pra Purnabakti di Pusdiklat Kemenristekdikti RI

Dalam penyelenggaraan pelatihan ini juga dibutuhkan komunikasi yang baik dengan pihak LPPM UNHAS maupun PPKWu UNS. Selama pelatihan berjalan, Pusdiklat selalu memonitori dan menyiapkan apa yang panitia lokal butuhkan. Selama pelaksanaan pelatihan berjalan, Kapusdiklat Kemenristekdikti mengatakan bahwa ini adalah pola pelatihan yang efektif bagi para peserta Pelatihan Pra Purnabakti.

Pada pelaksanaan pelatihan ini, terdiri atas berbagai macam materi yang telah disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan kurikulum yang dibuat. Beberapa

materi tersebut dikemas dalam kegiatan-kegiatan yang berada di *indoor* maupun *outdoor*. Materi yang disajikan di dalam ruangan secara umum adalah materi yang diperuntukkan dalam memberikan pengetahuan lebih kepada peserta pelatihan. Untuk materi yang diberikan di luar ruangan adalah materi-materi yang disediakan untuk mengantisipasi kejenuhan peserta pelatihan, mengajak peserta pelatihan untuk melihat langsung bagaimana dunia usaha, dan mengajak peserta pelatihan untuk mempraktikkan langsung kegiatan berwirausaha itu seperti apa.

Berdasarkan penjelasan tersebut, beberapa materi yang terdapat pada pelatihan ini adalah Hak dan Kewajiban PNS, Mengenali Gejala *Post Power Syndrome*, Manajemen Stres, Kesehatan di Masa Pensiun, Simulasi Bisnis, dan Kewirausahaan. Beberapa materi tersebut ada yang disajikan didalam ruangan maupun diluar ruangan. Materi Hak dan Kewajiban PNS adalah materi yang dibawa langsung oleh Biro SDM ataupun Kapusdiklat Kemenristekdikti. Materi ini menjelaskan hak-hak dan kewajiban apa saja yang didapatkan oleh para PNS, terutama PNS yang akan memasuki masa pensiun.

Untuk materi *Post Power Syndrome* merupakan materi yang menjelaskan bagaimana peserta pelatihan mengantisipasi gejala *Post Power Syndrome* tersebut. *Post Power Syndrome* sendiri adalah gejala dimana para pekerja akan takut dan khawatir jika tidak berada pada pekerjaannya lagi. Begitu pula dengan pemangku jabatan yang akan merasakan kekhawatiran atau ketakutan secara mental jika tidak menjabat lagi. Untuk materi Manajemen Stres adalah materi yang menjelaskan tentang pengelolaan stres manusia agar tidak menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan. Materi ini juga berkaitan dengan materi *Post Power Syndrome*.

Pada materi Kesehatan di Masa Pensiun dijelaskan beberapa hal mengenai bagaimana tips dan cara-cara menjaga kesehatan di usia senja. Materi ini dibawa langsung oleh Dokter ataupun Dosen Kesehatan. Melalui materi ini diharapkan peserta dapat mengetahui hal-hal apa saja maupun makanan apa saja yang bisa dikonsumsi peserta pelatihan di masa pensiunnya. Materi Simulasi Bisnis dan materi Kewirausahaan adalah dua materi yang cukup berkaitan. Pada materi ini peserta diharapkan dapat mengembangkan jiwa kewirausahaannya seperti kreativitas, kesabaran, membuat jaringan dan hal-hal positif lainnya. Tujuan utama pelatihan ini memang bukan pada pembentukan peserta untuk menjadi wirausahawan. Namun, lebih membentuk karakter dan semangat positif peserta pelatihan seperti yang

ada pada karakter kewirausahaan. Jika peserta ada yang ingin melanjutkan berwirausaha pada saat purnabakti nanti merupakan nilai plus bagi peserta tersebut.

Komunikasi antara narasumber dengan peserta pelatihan juga berjalan cukup baik dan berjalan secara dua arah. Instruktur atau narasumber pelatihan mendapatkan umpan balik yang cukup baik dari para peserta pelatihan. Bahkan, peserta pelatihan ada yang berkonsultasi langsung dengan instruktur pelatihan diluar jam materi pelatihan. Komunikasi antara panitia dengan narasumber juga cukup baik. Hal tersebut terbukti dengan terlaksananya *rundown* dengan tepat waktu dan sesuai. Untuk Sarana dan Prasarana Pelatihan Pra Purnabakti ini sudah sesuai dengan prosedur. Tempat pelatihan sendiri diselenggarakan di hotel. Tersedianya seminar kit, buku panduan peserta dan fasilitas lain yang dibutuhkan peserta. Meskipun pada seminar kit, panitia pelaksana zonasi Solo mengatakan ada *miss communication* dalam penentuan *size* baju peserta.

Seluruh kegiatan pelaksanaan yang telah dijelaskan tersebut dapat dirangkum menjadi sebuah *mind map* seperti yang tersedia pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Pelaksanaan Pelatihan Pra Purnabakti di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Lembaga Pemerintahan

1. Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Pra Purnabakti di Pusdiklat Kemenristekdikti RI

Alat kerja yang dibutuhkan selama memonitoring pelaksanaan pelatihan ini adalah Instrumen dan Catatan. Aspek-aspek monitoring yang dilihat dalam pelatihan ini adalah kesesuaian kurikulum dengan pelaksanaan. Pusdiklat mencari tahu apakah kurikulum yang telah dibuat sudah tepat dengan yang terjadi di lapangan, seperti melihat kesesuaian antara materi dengan waktunya, bobot materi yang terlalu banyak atau terlalu sedikit, hingga metode pelaksanaannya. Hasil monitoring ini sangat berguna untuk bahan evaluasi dan penyempurnaan kurikulum Pelatihan Pra Purnabakti.

Untuk tahap evaluasi, terbagi menjadi tiga bagian yaitu Evaluasi Program, Evaluasi Penyelenggaraan, dan Evaluasi Pasca Diklat. Evaluasi Program adalah evaluasi yang dilakukan pada kurikulum, mata latihan, hingga metode pelatihan yang digunakan. Evaluasi Penyelenggaraan adalah evaluasi yang dilakukan pada elemen-elemen penyelenggaraannya seperti penyampaian informasi, sarana dan prasarana, serta pelayanan panitia. Untuk Evaluasi Pasca Diklat merupakan evaluasi yang dilakukan beberapa bulan setelah pelatihan berlangsung. Istilah yang dikenal di Pusdiklat sendiri adalah *Impact* dari peserta setelah mengikuti pelatihan. Apakah sudah memiliki efek dan manfaat tersendiri bagi peserta. Untuk saat ini hal yang dimiliki peserta baru sampai pada output pelatihan, yaitu dibekalinya peserta dengan pengetahuan baru setelah mengikuti pelatihan ini.

Metode yang digunakan dalam kegiatan evaluasi program ini menggunakan metode Kirkpatrick. Namun, menurut evaluator program yaitu Mas Bagus, metode evaluasi program ini juga bisa masuk ke dalam metode CIPP. Untuk kirkpatrick sendiri masih ada pada tahap level I dan level II, karena level III dan IV membutuhkan *impact* dan *feedback* dari peserta. Untuk evaluasi penyelenggaraan sendiri Tim Monev dari PPKWu UNS menggunakan metode pengolahan datanya sendiri menggunakan *Microsoft Excel*. Hasil dari evaluasi program ini adalah antara kurikulum dengan pelaksanaan pelatihan sudah 85% sinkron. Dibutuhkan riset dan analisis kebutuhan lebih mendalam lagi dalam kegiatan perencanaan, yang tentu saja hal tersebut membutuhkan waktu dan biaya yang lebih.

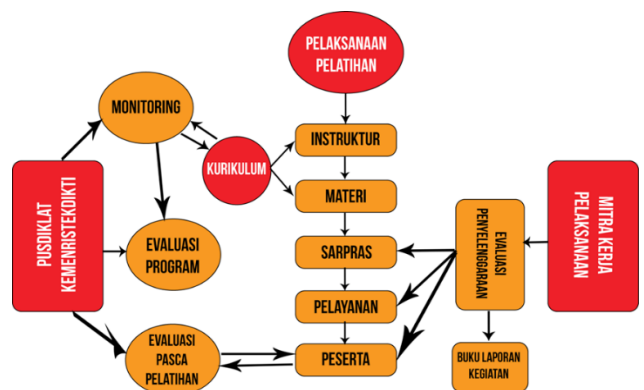
Untuk evaluasi penyelenggaraan sendiri, menurut laporan kegiatan yang ditulis oleh mitra kerja UNS bahwa rata-rata seluruh peserta memiliki peningkatan pemahaman materi sebanyak 24,5%. Rencana aksi yang dibuat peserta adalah 30 orang akan

menjalankan bisnis, 8 orang melakukan aktivitas sosial dan 1 orang akan mengikuti kegiatan keagamaan. Evaluasi instruktur mendapat nilai 3,26 dari nilai tertinggi 3,30. Sarana prasarana mendapatkan nilai 3,4, penyelenggaraan mendapat nilai 3,3 dan pelayanan panitia mendapat nilai 3,4. Indeks nilai tertinggi pada ketiga aspek tersebut adalah 3,5.

Menurut laporan kegiatan UNHAS terdapat 47,5% peserta pelatihan yang sudah memiliki usaha, dan ada 7,5% peserta yang belum memiliki usaha. Adapun jenis usaha yang dominan diminati peserta adalah usaha jasa dan budidaya ternak. Terdapat juga 7,5% peserta yang tidak memilih berusaha setelah pensiun, karena memilih istirahat dan mengurus keluarga. Kelompok peserta ini umumnya memiliki anak yang sudah bekerja, sehingga tidak ada lagi beban untuk menambah pendapatan.

Tindak lanjut dari pelatihan ini adalah menjadikan hasil evaluasi program dan penyelenggaraan tersebut untuk menjadi bahan dalam penyempurnaan kurikulum dan penyelenggaraan Pelatihan Pra Purnabakti selanjutnya. Hambatan yang ditemukan dalam monitoring dan evaluasi pelatihan ini adalah pada saat penyamaan persepsi antar penyusun program dalam penyusunan kurikulum, dan *feedback* peserta yang masih kurang pada saat panitia meminta testimoni penyelenggaraan Pelatihan Pra Purnabakti. Cara menanggulangi hal tersebut adalah musyawarah mufakat, menyiapkan *plan b*, dan menggunakan metode khusus dalam melakukan pendekatan kepada peserta. Faktor pendukung dalam kegiatan monev pelatihan ini adalah tim monev Pusdiklat yang sudah mencukupi, Laporan Kegiatan dari mitra kerja, peserta yang antusias dalam kelanjutan program ini dan kurikulum yang tidak terlalu jauh antara Pusdiklat dengan mitra kerja.

Seluruh kegiatan monitoring dan evaluasi yang telah dijelaskan tersebut dapat dirangkum menjadi sebuah *mind map* seperti yang tersedia pada Gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Pra Purnabakti di Pusat Pendidikan dan Pelatihan

PENUTUP

Kesimpulan

Perencanaan Pelatihan Pra Purnabakti di Pusdiklat Kemenristekdikti sudah berjalan dengan baik dan cukup sistematis. Kegiatan perencanaan pelatihan ini terbagi menjadi dua bagian perencanaan, yaitu perencanaan program dan perencanaan penyelenggaraan. Perencanaan program terdiri atas analisis kebutuhan calon peserta Pelatihan Pra Purnabakti dan penyusunan kurikulum program Pelatihan Pra Purnabakti. Sementara, untuk perencanaan penyelenggaraan terdiri atas penentuan mitra kerja pelaksanaan pelatihan, latar tempat dan waktu penyelenggaraan.

Faktor penghambat yang ditemukan pada kegiatan perencanaan Pelatihan Pra Purnabakti di Pusdiklat Kemenristekdikti adalah dalam pencarian mitra kerja untuk pelaksanaan pelatihan tersebut. Setelah melakukan survei ke beberapa lembaga kewirausahaan yang dimiliki beberapa PTN di Indonesia, Pusdiklat hanya menemukan dua PTN saja yang tepat untuk bersinergi dalam melaksanakan pelatihan ini. Cara menanggulangi faktor penghambat tersebut adalah Tim Program dan Kerjasama Pusdiklat Kemenristekdikti yang harus memiliki kesabaran dan ketekunan dalam proses pencarian mitra untuk bekerjasama dalam pelaksanaan Pelatihan Pra Purnabakti 2018. Faktor pendukung yang ditemukan dalam kegiatan perencanaan Pelatihan Pra Purnabakti ini sendiri adalah Tim Program dan Kerjasama yang siaga dalam menyusun seluruh aspek perencanaan termasuk penyusunan kurikulum Pelatihan Pra Purnabakti.

Pusdiklat Kemenristekdikti melaksanakan Pelatihan Pra Purnabakti pada tanggal 8 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 19 Oktober 2018. Pelatihan tersebut berjalan selama lima hari di kota Makassar dan lima hari di kota Solo. Pada tahap pelaksanaan pelatihan terbentuklah kurikulum atau pedoman penyelenggaraan Pelatihan Pra Purnabakti 2018. Pedoman penyelenggaraan tersebut terbentuk dari beberapa elemen seperti kurikulum yang dibuat oleh Pusdiklat, kurikulum yang dibuat oleh mitra kerja, dan aspek-aspek perencanaan lain yang telah Pusdiklat Kemenristekdikti susun. Dalam pedoman penyelenggaraan atau kurikulum penyelenggaraan tersebut, tercipta materi pelatihan yang dibawakan oleh instruktur pelatihan yang sudah mitra kerja pilih sesuai dengan kurikulum penyelenggaraan. Materi-materi pelatihan disampaikan oleh instruktur pelatihan

kepada peserta pelatihan. Kegiatan pelatihan ini baik didalam ruangan maupun diluar ruangan diawasi langsung oleh pihak Pusdiklat Kemenristekdikti dan panitia lokal dari PPKWu UNS dan UPKB UNHAS.

Faktor penghambat yang peneliti temukan pada tahap pelaksanaan Pelatihan Pra Purnabakti adalah dalam segi koordinasi pihak Pusdiklat dan panitia penyelenggara terhadap peserta pelatihan. Hal tersebut terjadi mengingat usia peserta yang sudah membutuhkan treatment khusus, sehingga Pusdiklat dan panitia lokal harus bersabar dan terus meyakinkan peserta akan manfaat dari pelatihan ini. Faktor pendukung yang peneliti temukan pada tahap pelaksanaan Pelatihan Pra Purnabakti adalah mitra kerja yaitu PPKWu UNS dan UPKB UNHAS yang membantu dalam penyelenggaraan pelatihan ini. Kedua lembaga tersebut sangat memahami budaya lokal, sehingga Pusdiklat sangat terbantu dalam kegiatan sosialisasi dan koordinasi peserta dengan cara menyesuaikan budaya, kebiasaan hingga bahasa yang peserta gunakan.

Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Pra Purnabakti berlangsung selama dan setelah Pelatihan Pra Purnabakti diselenggarakan. Pusdiklat Kemenristekdikti melakukan monitoring atau pengawasan terhadap materi pelatihan dan penyampaian instruktur apakah sudah sesuai dengan kurikulum yang dibuat, baik itu metode pengajaran maupun luasan pembahasannya. Catatan lapangan hasil pengawasan tersebut akan didiskusikan dan dijadikan bahan evaluasi program kurikulum pelatihan Pra Purnabakti selanjutnya. Untuk evaluasi penyelenggaraan dilakukan oleh mitra kerja, aspek yang dievaluasi berupa sarpras, pelayanan dan kondisi peserta sendiri. Hasil evaluasi penyelenggaraan ditulis pada laporan kegiatan oleh masing-masing mitra kerja. Evaluasi pasca diklat akan dilaksanakan enam bulan setelah pelaksanaan untuk melihat impact dan kebermanfaatannya dari pelatihan yang telah diajarkan.

Faktor penghambat yang peneliti temukan pada bagian monitoring dan evaluasi Pelatihan Pra Purnabakti adalah masih kurangnya *feedback* yang diberikan oleh peserta pelatihan kepada pihak Pusdiklat melalui wawancara testimoni penyelenggaraan pelatihan ini. Banyak peserta yang bingung dan tidak mau memberikan kritik dan sarannya terhadap pelatihan ini. Cara menanggulangi hal ini, Pusdiklat menggunakan metode wawancara secara diam-diam kepada peserta pelatihan yang diwawancarai mengenai pendapatnya terhadap pelatihan ini, meskipun ada beberapa yang secara terang-terangan mau memberikan pendapatnya.

Hal ini bergantung juga dengan latar pendidikan peserta pelatihan yang memberikan feedback secara objektif dan rasional. Faktor pendukung dari kegiatan monev pelatihan ini adalah SDM Tim Monitoring dan Evaluasi yang dimiliki oleh Pusdiklat dan Mitra Kerja sudah cukup banyak. Sehingga memudahkan dalam berdiskusi dan bertukar pikiran dalam menelaah hasil evaluasi Pelatihan Pra Purnabakti 2018.

Program Pelatihan Pra Purnabakti 2018 merupakan program pelatihan terbaru di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kemenristekdikti RI. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan yang merupakan PNS di lingkungan Kemenristekdikti RI. Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti tulis, kegiatan manajemen pelatihan ini dapat berimplikasi terhadap beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelatihan ini merupakan program pelatihan pertama yang disusun langsung oleh Pusdiklat Kemenristekdikti terutama untuk tim Program dan Kerjasama Pusdiklat, tanpa pedoman atau arahan dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, seperti diklat-diklat sebelumnya. Hal ini dapat menambah pengalaman pegawai Pusdiklat dan tim penyusun program dalam melakukan kegiatan perencanaan hingga evaluasi program pelatihan yang secara khusus disusun sendiri oleh Pusdiklat Kemenristekdikti.
2. Dengan adanya kerjasama antara Pusdiklat Kemenristekdikti dengan Mitra Kerja, dapat menambah akses Pusdiklat dalam melakukan riset dan penyempurnaan kurikulum Pelatihan Pra Purnabakti.
3. Dengan dilaksanakannya Pelatihan Pra Purnabakti 2018 untuk PNS di lingkungan Kemenristekdikti, memberikan dampak positif bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan mental para peserta pelatihan dalam menghadapi masa pensiun. Setidaknya, peserta pelatihan telah memiliki bekal berupa rencana aksi kegiatan apa yang akan peserta lakukan pada saat purnabakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyono, A. &. (2004). *Pengantar Manajemen*, h.7. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hakim, S. N. (2007). Perencanaan dan Persiapan Menghadapi Pensiun. *Warta Universitas Muhammadiyah*, 96-109.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management* h.395. New York: McGraw Hill.
- Kartono. (2000). Hygine Mental. In Kartono, *Hygine Mental* (p. 67). Jakarta: CV Mandar Maju.
- Mondy, R. W. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi 10 Jilid 1*, 210-211.
- Najib, P. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, hlm.28. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, H. (2013). *Konsep Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

