

**HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PURNA KARYA BAKTI
DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA
PASAR JUMAT JAKARTA SELATAN**



Oleh:

DESSY WULANDARI

1515121200

Pendidikan Luar Sekolah

SKRIPSI

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

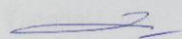
2017

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA
SIDANG SKRIPSI**

Judul : Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya
Bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan
Rakyat Wilayah III Pasar Jum'at – Jakarta
Selatan

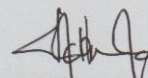
Nama Mahasiswa : Dessy Wulandari
Nomor Registrasi : 1515121200
Jurusan / Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah
Tanggal Lulus : 06 Februari 2017

Pembimbing I








Dr. Karnadi, M.Si
NIP. 196111271987031002

Pembimbing II



Dr. Durotul Yatimah, M.Pd
NIP. 195912081986012002

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SARJANA

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggungjawab)*		03.03.2017
Dr. Anan Sutisna, M.Pd (Wakil Penanggungjawab)**		23-2-2017
Karta Sasmita Ph.D (Ketua Penguji) ***		23-2-2017
Dr. Elais Retnowati, M.Si (Anggota) ****		03.3.2017
Drs. Widio Prihanadi, M.M (Anggota) *****		03.3.2017

Catatan:

- * Dekan FIP
- ** Wakil Dekan I
- *** Ketua Penguji
- **** Dosen Penguji selain Pembimbing dan Ketua Jurusan
- ***** Dosen Penguji selain Pembimbing dan Ketua Jurusan

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN/SIDANG SKRIPSI/KARYA INOVATIF

Judul : Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya
Bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan
Rakyat Wilayah III Pasar Jum'at – Jakarta
Selatan

Nama Mahasiswa : Dessy Wulandari


Nomor Registrasi : 1515121200

Jurusan / Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah

Tanggal Lulus : 06 Februari 2017

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Karnadi, M.Si

NIP. 19611127 198703 1 002


Dr Durotul Yatimah, M.Pd

NIP. 195912081986012002

Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah


Karta Samita, S.Pd., M.Si., Ph.D

NIP. 1980051 13200501 1 002

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Karnadi, M.Si (Pembimbing I)		1-02-2017
Dr. Durotul Yatimah, M.Pd (Pembimbing II)		1/02 2017

**HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PURNA KARYA BAKTI DI BALAI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT WILAYAH III
JAKARTA, PASAR JUMAT JAKARTA SELATAN**

DESSY WULANDARI

ABSTRAK

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat wilayah III Jakarta, Pasar Jum'at Jakarta Selatan adalah suatu lembaga negara yang berkecimpung dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Masa pensiun adalah masa yang dimana setiap pekerja akan kehilangan jabatan, fasilitas dan rutinitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti dapat mengetahui melalui aspek fisiologis yaitu potensi dalam diri mengenai keterampilan berwirausaha dan aspek psikologis pegawai menjelang pensiun untuk dapat menyiapkan mentalnya serta menjalankan masa purna karya bakti dengan baik.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari aspek fisiologis dan psikologis dengan 30 item pertanyaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 responden.

Uji validitas terhadap 30 item pertanyaan diperoleh hasil sebesar 0.744 dikatakan valid dan uji reliabilitas sebesar 0.638. Kriteria penilaian dalam program pendidikan dan pelatihan purna karya bakti ditinjau dari aspek fisiologis menunjukkan bahwa peserta diklat dapat berkonsentrasi dalam melakukan aktivitas kemasyarakatan, menurut responden 56% dapat berjalan dengan Baik. Aspek psikologis menunjukkan bahwa peserta diklat mampu menyiapkan mental untuk menghadapi masa pensiun, menurut responden 58% berjalan dengan Baik.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Diklat Purna Karya Bakti di Balai pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat wilayah III Jakarta, Pasar Jumat Jakarta Selakatan menunjukkan kriteria penilaian menurut responden sebesar 57% telah berjalan dengan Baik.

Kata Kunci: pendidikan dan pelatihan, purna karya bakti (pensiun)

**HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PURNA KARYA BAKTI DI BALAI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT WILAYAH III JAKARTA, PASAR JUMAT JAKARTA SELATAN**

(2017)

DESSY WULANDARI

ABSTRACK

Centers Education and Training of the Public Works and Public Housing Market Area III Jakarta, South Jakarta Friday is a state institution that is involved in the administration of education and training programs. Retirement is a time where every worker will lose positions, amenities and routines. This study aims to determine the result of education and training after work service can find out through the physiological aspect is the potential in the entrepreneurial skills and psychological aspects of employee retirement to be able to prepare mentally as well as running a full-time devotion to good works.

This research uses descriptive research with quantitative approach. Collecting data using the technique of the instrument was a questionnaire consisting of physiological and psychological aspects with 30 items of questions. Population and sample in this study were 10 respondents.

Test the validity of the 30 items of questions result for 0.744 as valid and reliability testing by 0.638. Criteria for assessment in education and training programs after works of devotion in terms of the physiological aspects indicate that the training participants can concentrate on doing community activities, according to the respondents 56% can be run with Good. Psychological aspects indicate that the training participants are able to prepare mentally to face retirement, according to the respondents 58% goes to the Good.

The conclusion of this study is after-work service Training in Education and Training Institute of Public Works and Housing People's Region III Jakarta, Jakarta Selatan market Friday showed the assessment criteria according to the respondents of 57% has gone to Good.

Keyword: education and training, after-work service (pensions)

MOTTO

Jangan takut untuk berharap, Karena harapan akan menjadikan motivasi untuk mencapai mimpi kita. Namun jangan terlalu berharap tanpa adanya usaha yang sungguh-sungguh, Karena harapan yang tak sesuai akan membuat kita terlena.

(penulis)

Allah tidak akan memberikan beban atau masalah pada hambanya terkecuali sesuai dengan kesanggupannya (Surah Al-Baqarah:286)

PERSEMBAHAN

Dengan terselesaikannya skripsi ini maka peneliti mempersembahkan kepada Bapak Ali Surachman dan Ibu Maryati, Orang tua yang sangat saya cintai dan orangtua terhebat atas kesabaran, ketegaran dalam mengarahkan dan membimbing anaknya serta yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan kepada peneliti untuk terus maju menggapai mimpi. Terima kasih bapak dan ibu atas segala restu dan ridhonya, kasih dan sayangnya. Terimakasih keluarga besarku yang telah memotivasi dan kasih sayangnya. Terima kasih untukmu yang selalu memotivasi, yang selalu mendukung baik secara mental maupun materi, yang selalu ada dikala suka duka.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin. Mengucap syukur atas kehadiran Allah SWT, atas nikmat, berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat wilayah III Jakarta, Pasar Jumat Jakarta Selatan”. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Anan Sutisna, M.Pd selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan universitas Negeri Jakarta sekaligus dosen metode penelitian PLS FIP UNJ.
3. Karta Sasmita, S.Pd, M.Si, Ph.D, selaku ketua program studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

4. Dr. Karnadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Durotul Yatimah, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk meberikan bimbingan serta pengarahan kepada peneliti sehingga penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
5. Semua Dosen PLS FIP UNJ yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama menempuh pendidikan di kampus FIP.
6. Yayak Rukiyana,SE.MM selaku Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Kemen. PUPR wilayah III Jakarta, Kepala Penyelenggaraan Program Ade Budiando dan Kepala Tata usaha Ely Mariati yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaannya untuk berpartisipasi dalam program penyelenggaraan diklat dan memberikan pengarahan serta bimbingan.
7. Kepada seluruh staff pegawai Balai Diklat Kemen. PUPR wilayah III Jakarta, Mas Bayu, Mas Trimu, Micko, Mas Tri, Afid, Pak Rajimin, Pak Sajiman, Bu Rusmini, Mpok Yana dan yang tidak saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan, membantu proses penelitian dan meberikan pengalaman yang sungguh luar biasa kepada peneliti.

8. Kepada orang tua, kakak – kakak, adik, sepupu peneliti yang tercinta, terimakasih atas ridho, rahmat dan do'a serta kasih sayang yang tiada henti-hentinya dicurahkan kepada peneliti.
9. Kepada Vera Angelina dan Septa Andrianti terimakasih telah memberikan pengalaman, dan memberikan warna kehidupan kepada peneliti. Kepada Tiyah, April, Dien, Zainab, Tuti dan Mentari teman dari awal perkuliahan serta Teman2 PLS FIP UNJ angkatan 2012 terima kasih atas masukkan dan ilmunya serta motivasinya.
10. Kepada Segenab Guru-guru Al-Mutammimah Jati Padang – Jakarta yang telah memberikan motivasi dalam mencapai pengetahuan, memberikan pembelajaran mengenai pengajaran yang baik kepada peneliti.

Semoga segala bentuk kebaikan dan keikhlasan mendapat balasan dan rahmat Allah SWT serta karya ini dapat memberikan manfaat.

Jakarta, 27 Januari 2017

Peneliti

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/KARYA INOVASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas negeri Jakarta:

Nama : Dessy Wulandari
No. Registrasi : 1515121200
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Program : Pendidikan Luar Sekolah

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan berjudul **“Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta, Pasar Jumat Jakarta Selatan”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Januari 2016 – Agustus 2016.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat oleh orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya tidak benar.

Jakarta, 27 Januari 2017
Yang membuat pernyataan

Dessy Wulandari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Hasil Penelitian	9
BAB II KERANGKA TEORITIK	
A. Deskripsi Teori	
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2. Pendidikan dan Pelatihan	13
3. Pensiun	27
B. Hasil Penelitian yang Relevan	36

C. Kerangka Berpikir	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Metode Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Definisi Konseptual	41
2. Operasional	42
3. Teknik Pengumpulan Data	43
3. Instrumen Penelitian	45
a. Uji Validitas Instrumen	46
b. Uji Realibilitas Instrumen	47
F. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	51
B. Analisis Data.....	59
1. Deskripsi Data Responden	59
2. Deskripsi Data Hasil Kuesioner	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian	103
D. Keterbatasan Penelitian	105
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	107
B. Implikasi	109
C. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen	44
Tabel 2. Skor Penilaian Alternatif Jawaban	45
Tabel 3. Uji Realibilitas Dampak Diklat Purna Karya Bakti	48
Tabel 4. Kriteria Analisis Deskripsi Persentase	50
Tabel 5. Daftar Responden	60
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 8. Aspek Fisiologis: Kesulitan Untuk Konsentrasi	64
Tabel 9. Aspek Fisiologis: Kesulitan Tidur	65
Tabel 10. Aspek Fisiologis: Nafsu Makan Berkurang	67
Tabel 11. Aspek Fisiologis: Mampu Merawat Diri dengan Baik	68
Tabel 12. Aspek Fisiologis: Konsentrasi Kegiatan	70
Tabel 13. Aspek Fisiologis: Konsentrasi Kegiatan	71
Tabel 14. Aspek Fisiologis: Energik	72
Tabel 15. Aspek Fisiologis: Kesehatan	74
Tabel 16. Aspek Fisiologi: Kesehatan	75
Tabel 17. Aspek Fisiologis: Mampu Mengatasi Kebutuhan	76
Tabel 18. Aspek Fisiologis: Mampu Menyelesaikan Kebutuhan	77
Tabel 19. Aspek Fisiologis: Bermanfaat	79
Tabel 20. Aspek Psikologis: Emosional	80
Tabel 21. Aspek Psikologis: Kecemasan	81
Tabel 22. Aspek Psikologis: Kekhawatiran	83
Tabel 23. Aspek Psikologis: Ketakutan	84
Tabel 24. Aspek Psikologis: Kepuasan	85
Tabel 25. Aspek Psikologis: Cuek	86

Tabel 26. Aspek Psikologis: Meningkatkan Percaya Diri	88
Tabel 27. Aspek Psikologis: Emosional	89
Tabel 28. Aspek Psikologis: Potensi Diri	90
Tabel 29. Aspek Psikologis: Bangga	91
Tabel 30. Aspek Psikologis: Potensi Diri	93
Tabel 31. Aspek Psikologis: Gelisah	94
Tabel 32. Aspek Psikologis: Potensi Diri	95
Tabel 33. Aspek Psikologis: Bahagia	97
Tabel 34. Aspek Psikologis: Potensi Diri.....	98
Tabel 35. Aspek Psikologis: Mampu Mengatasi Ekonomi.....	99
Tabel 36. Aspek Psikologis: Bermanfaat	100
Tabel 37. Aspek Psikologis: Bangga	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Jenis Kelamin Responden	61
Gambar 2 Grafik karakteristik Usia Responden	63
Gambar 3 Aspek Fisiologis: Kesulitan Berkonsentrasi	65
Gambar 4 Aspek Fisiologis: Kesulitan Tidur	66
Gambar 5 Aspek Fisiologis: Kurang Nafsu Makan	68
Gambar 6 Aspek Fisiologis: Mampu Merawat Diri dengan Baik	69
Gambar 7 Aspek Fisiologis: Konsentrasi Kegiatan Masyarakat	70
Gambar 8 Aspek Fisiologis: Konsentrasi Kegiatan Masyarakat	72
Gambar 9 Aspek Fisiologis: Energik	73
Gambar 10 Aspek Fisiologis: Kesehatan	74
Gambar 11 Aspek Fisiologis: Kesehatan	76
Gambar 12 Aspek Fisiologis: Mampu Mengatasi Kebutuhan	77
Gambar 13 Aspek Fisiologis: Mampu Mengatasi Kebutuhan	78
Gambar 14 Aspek Psikologis: Bermanfaat	79
Gambar 15 Aspek Psikologis: Emosional	81
Gambar 16 Aspek Psikologis: Kecemasan	82
Gambar 17 Aspek Psikologis: Kekhawatiran	83
Gambar 18 Aspek Psikologis: Ketakutan	85
Gambar 19 Aspek Psikologis: Kepuasan	86
Gambar 20 Aspek Psikologis: Cuek	87
Gambar 21 Aspek Psikologis: Meningkatkan Percaya Diri	89
Gambar 22 Aspek Psikologis: Emosional	90
Gambar 23 Aspek Psikologis: Potensi Diri	91
Gambar 24 Aspek Psikologis: Bangga	92

Gambar 25 Aspek Psikologis Potensi Diri	94
Gambar 26 Aspek Psikologis Gelisah	95
Gambar 27 Aspek Psikologis Potensi Diri	96
Gambar 28 Aspek Psikologis Bahagia	97
Gambar 29 Aspek Psikologis Potensi diri	99
Gambar 30 Aspek Psikologis Mampu Mengatasi Ekonomi	100
Gambar 31 Aspek Psikologis Bermanfaat	101
Gambar 32 Aspek Psikologis Bangga	103

LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi BPSDM	113
Lampiran 2 struktur Organisasi Balai Diklat	114
Lampiran 3 Kisi – Kisi Kuesioner	115
Lampiran 4 Kuesioner	117
Lampiran 5 Hasil Mentahan Data Kuesioner	122
Lampiran 6 Hasil Uji Validasi Kuesioner	123
Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner	124
Lampiran 8 Data Peserta Diklat	125
Lampiran 9 Dokumentasi	126
Lampiran 10 Surat Izin Permohonan Penelitian.....	132
Lampiran 11 Surat Keterangan Penelitian	133
Lampiran 12 Surat Keterangan Pembimbing	134
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek terpenting untuk keberlangsungan hidup, proses pembangunan dan proses perkembangan di suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat bermanfaat dalam penguasaan ilmu dan pengetahuan, penggunaan biaya atau modal dalam membangun usaha, mengatur dana baik pengeluaran maupun pemanfaatan dan menghasilkan suatu produk yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh kemampuan dan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan dan Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pengembangan pegawai dalam memperoleh hasil yang maksimal diperlukan adanya program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankan. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Pendidikan dan Pelatihan

jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.¹

Proses kehidupan manusia dimulai dari usia anak menuju usia remaja, dewasa menuju usia lanjut. Pada usia produktif manusia akan menggunakan segala tenaga, kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Bertambahnya usia dapat mengakibatkan seseorang menjadi melemah secara fisik terutama pada usia lanjut. Dalam dunia pekerjaan, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktifitas seseorang dalam bekerja sehingga beberapa perusahaan memberlakukan sistem yang bernama pensiun.

Pensiun pada usia 56 tahun yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pada dasarnya adalah seseorang yang sudah berada pada suatu kondisi yang dinamakan masa pra-lansia, yang mana pada masa pra-lansia inilah seseorang akan mengalami suatu proses perubahan. Perubahan yang terjadi pada manusia seiring dengan berjalannya waktu dengan melalui tahap-tahap perkembangan. Melalui tahap-tahapan perkembangan tersebut menjelaskan bahwa menjadi tua pada manusia adalah suatu hal yang pasti terjadi dan tidak dapat dihindari.

Orang dewasa yang berkerja pada usia lanjut akan menjalani masa datangnya pensiun atau purna karya bakti yang merupakan kejadian penting

¹ Indonesia. 2000. Keputusan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia.

yang menandai perubahan dari kehidupan masa dewasa ke kehidupan lanjut usia. Pensiun atau purna karya bakti bagi sebagian masyarakat seringkali dapat diartikan sebagai suatu titik yang mana seseorang telah berhenti dari pekerjaannya yang disebabkan telah mencapainya batas usia yang telah ditetapkan suatu instansi, kondisi fisik sudah tidak memungkinkan untuk bekerja keras atau karena pilihan pribadi.

Beberapa orang beranggapan bahwa pensiun adalah saat yang tepat untuk beraktivitas baru, mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki, dan memiliki banyak waktu luang untuk dirinya sendiri. Tidak sedikit pegawai atau pejabat yang tidak bisa menikmati masa pensiunnya, dikarenakan masih banyaknya keperluan yang harus dipenuhi sedangkan mereka yang tidak punya penghasilan tetap lagi, sementara kebutuhan sehari-hari tetap berjalan terus dan dipenuhi.

Ketakutan akan kehilangan hak tersebut atau *post power syndrome* dapat dialami oleh pegawai yang menjelang masa purna bakti. *Post power syndrome* yaitu gejala kejiwaan yang kurang stabil dan muncul tatkala seseorang turun dari jabatan yang dimiliki sebelumnya. *Post power syndrome* hampir selalu dialami terutama orang yang sudah lansia dan akan menghadapi masa purna bakti, hanya saja banyak orang yang berhasil melalui fase ini dengan cepat dan dapat menerima kenyataan dengan hati lapang. Individu tidak mampu menerima kenyataan yang ada ditambah dengan tuntutan hidup yang harus mendesak dalam kasus tertentu.

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan nasional sebagai salah satu sistem dari sistem pembangunan nasional yang memiliki tiga subsistem pendidikan yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Subsistem yang pertama dapat disebut dengan pendidikan sekolah, subsistem yang kedua dan subsistem ketiga yakni nonformal dan informal berada dalam cakupan pendidikan luar sekolah serta dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I pasal 1 ayat 1 yang menyatakan:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar, proses pembelajaran agar peserta secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Satuan pendidikan nonformal, kursus dan pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dan teori. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah menetapkan pendidikan luar sekolah sebagai jalur pendidikan dalam Sistem

² Djudju Sudjana., *Pendidikan Nonformal Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat & Teori Pendukung serta Asas, Falah Production* (Bandung, 2004) hal.2

Pendidikan Nasional dan dapat diselenggarakan di dalam masyarakat, lembaga-lembaga, dan keluarga.

Pendidikan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan intelektual dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan terhadap para pegawainya. Pelatihan sebagai wadah untuk memberikan pengetahuan. Pada saat pegawai memasuki dunia pensiun dengan tidak adanya penghasilan yang jelas, maka peluang untuk mendapatkan penghasilan dengan memanfaatkan minat, bakat dan potensi yang dimilikinya atau dengan berwirausaha.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan purna karya bakti yang ditujukan kepada pejabat/pegawai menjelang masa pensiun atau masa pra-pensiun dimaksudkan untuk memberikan pembekalan serta pemahaman peserta untuk memahami bagaimana caranya untuk menyiapkan diri menghadapi masa pensiun dalam mengembangkan potensi dirinya. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan purna karya bakti sangat penting untuk membekali para pejabat/pegawai yang memasuki masa pensiun tidak perlu cemas dalam menjalani aktivitas sehari hari.

Masa purna karya bakti adalah masa-masa yang pasti akan dilalui oleh semua orang, termasuk pejabat/pegawai yang ada di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Basoeki Hadimoeljono melepas 468 orang pensiunan pejabat/pegawai selaku Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, pegawai yang diwisuda adalah

pegawai Purna Karya Bakti di periode 1 Januari 2013 sampai dengan 31 Desember 2014 dari Kementerian PUPR. Dalam kesempatan tersebut Basoeki mengatakan walaupun sudah memasuki purna karya bakti akan tetapi harus tetap menjadi insan PU.

Purna karya bakti diharapkan masih dapat mengabdikan dalam wujud berbeda sesuai dengan keahlian masing-masing. Memasuki masa purna karya bakti menjadi tongkat estafet bagi penerus atau generasi muda agar lebih baik. Purna karya bakti di masa depan diharapkan dapat memberikan masukan motivasi, sumbang saran serta selalu mendorong penerusnya agar mampu lebih berprestasi.

Penelitian yang dilakukan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat wilayah III Pasar Jum'at – Jakarta Selatan yang menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan purna karya bakti kepada pegawai yang berusia menjelang 50 tahun memiliki potensi menurunnya produktifitas bekerja. Penyebab dari menurunnya produktifitas kerja adalah kemampuan fisik dan kondisi kesehatan yang menurun, adanya kekhawatiran pada masa menjelang pensiun, belum cukup persiapan dan lain sebagainya. Kondisi yang terberat yang dialami pada calon purna bakti adalah kondisi mental (*post power syndrome*) dan pengetahuan serta keterampilan berwirausaha.

Ritme kerja yang memerlukan tenaga dan pikiran yang ekstra tentunya membutuhkan penyesuaian perencanaan pada saat purna tugas. Kebiasaan

menerima penghasilan besar tentunya dapat diatur sebagai modal pada saat purna bakti. Kondisi yang tidak dipersiapkan dengan baik sebelum masa purna bakti akan menjadi penyebab munculnya permasalahan seperti gangguan kesehatan yang ringan sampai yang berat.

Menyiapkan kehidupan pegawai sehingga memasuki masa purna bakti yang baik merupakan perusahaan yang peduli akan masa depan pegawainya. Itulah sebabnya pembekalan bagi pegawai yang akan memasuki masa purna bakti merupakan hal yang mutlak. Sekalipun dana pensiun yang diberikan, namun jika tidak disertai dengan pembekalan yang memadai justru akan menghambat upaya pegawai dalam mengelola keuangan dengan baik.

Masa purna karya bakti adalah masa yang tidak bisa terpisahkan dengan proses pengembangan sumber daya manusia. Masa purna karya bakti jika tidak dipersiapkan dengan baik akan rawan dengan berbagai permasalahan selain masalah kesehatan juga masalah psikologisnya seperti *post power syndrome*, finansial, menurunnya eksistensi dan sebagainya. Aspek psikologis khususnya adalah sikap mental yang perlu ditekankan terhadap pegawai yang memasuki masa pensiun adalah pemikiran bahwa masa pensiun bukanlah akhir dari segala-galanya atau berhentinya aktivitas sehari-hari.

Pegawai yang memasuki masa purna bakti diharapkan dapat menciptakan aktifitas yang bermanfaat bagi dirinya dan lingkungan.

Menyiapkan hal tersebut, diperlukannya bekal pengetahuan maupun keterampilan seperti usaha yang berkembang dengan perencanaan pengelolaan keuangan yang baik. Melihat dari yang sudah dipaparkan diatas, program pendidikan dan pelatihan purna karya bakti dalam upaya menemukan potensi diri pegawai sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan menyiapkan mental dalam diri, melakukan penelitian mengenai “Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti di Lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Pasar Jum’at Jakarta Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian yang akan dibahas serta tidak menyimpang dari pokok masalah yang diangkat, maka identifikasi masalah meliputi:

1. Apakah pegawai yang menjelang masa pensiun menyiapkan dirinya dalam menghadapi masa purna karya bakti?
2. Apakah hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti bagi pegawai menjelang masa pensiun secara psikologis dan fisiologis?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini memberikan batasan permasalahan pada hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Pasar Jum'at - Jakarta Selatan dalam hal adalah:

1. Aspek Fisiologis dalam penelitian ini dibatasi pada keadaan yang dirasakan pegawai menjelang masa pensiun meliputi: a) kesulitan untuk beristirahat, b) merawat diri dan, c) kesulitan dalam kegiatan atau aktivitas sehari-harinya.
2. Aspek Psikologis dibatasi dalam: a) kecemasan yang berlebihan, b) kemampuan untuk berkonsentrasi dan, c) kemampuan meningkatkan percaya diri dan potensi yang ada dalam diri pegawai.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini untuk memberikan jawaban atas suatu pertanyaan sebagai berikut: “bagaimana hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti bagi pegawai menjelang pensiun baik secara psikologis maupun fisiologis di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Pasar Jum'at – Jakarta Selatan?”

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulis dapat mengetahui hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti bagi pegawai menjelang pensiun di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Pasar Jum'at Jakarta Selatan, selain itu penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi di suatu organisasi.

2. Bagi Mahasiswa Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Penelitian ini diharapkan sebagai informasi mengenai pendidikan dan pelatihan dalam menghadapi masa pensiunan di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta serta bermanfaat bagi mahasiswa dalam menjalani hidupnya di dunia pekerjaan.

3. Bagi Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat (Balai Diklat PUPR) Wilayah III Jakarta

Penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadikan sumbangan pemikiran dan masukan yang berupa informasi dalam melakukan pendidikan dan pelatihan purna karya bakti yang diharapkan kedepannya menjadi lebih baik lagi.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi civitas akademika tentang hasil diklat purna karya bakti yang penelitian dapat kembangkan lagi menjadi sebuah karya yang baik dan mempunyai banyak manfaat untuk seluruh elemen yang ada.

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Deskripsi Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknik, konseptual, dan moral pegawai agar berprestasi dalam kerjanya untuk mencapai suatu hasil yang maksimal. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen untuk dapat meningkatkan produktivitas organisasi serta mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan sumber daya manusia juga mengenai pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri melalui dukungan dari dalam organisasi.

Menurut Soekidjo Monotoatmodjoko bahwa pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Proses ini mencakup perencanaan pembangunan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro adalah

proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.³

Menurut Leonard Nadler menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan pengalaman belajar yang terorganisasikan untuk waktu tertentu dan didesain meningkatkan terjadinya perubahan pada perilaku manusia. Pengalaman belajar yang dimaksud disini adalah belajar yang terencana yang terus menerus dan bukan terjadi secara insidental.⁴

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai jenis pekerjaan dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan, sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal. Pegawai sebaiknya diberikan penambahan pengetahuan terlebih dahulu untuk melakukan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki memudahkan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Efektif berarti pekerjaan yang hendak dilakukan dapat diselesaikan sesuai dengan target atau tujuan yang ada di organisasi.

³ Drs. Soebagio Atmodiwirio, M.Ed., Manajemen Pelatihan, Jakarta: PT Ardadizya. 2002, hal.4

⁴ *Loc.it.* hal.35

Efisien berarti pelaksanaan dari suatu pekerjaan yang dapat dikelola dengan tepat dan biaya yang cukup. Pegawai sangat diharapkan untuk mengubah sikap dan perilaku dalam pekerjaan, menumbuhkan sikap kreatif, merencanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia.

Pendidikan dan pelatihan sebagai tugas dari pengembangan salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan purna atau pasca kerja. Pendidikan dan pelatihan pasca kerja atau purna karya bakti adalah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu mempersiapkan pegawai dalam menghadapi pensiun, misalnya dengan pelatihan kewirausahaan, pendidikan dan pelatihan peternakan, pertanian dan sebagainya. Pemahaman tentang pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan akan sangat berguna untuk menjamin keberhasilan dari suatu program pendidikan dan pelatihan.

2. Pendidikan dan pelatihan

a. Hakikat Pendidikan dan Pelatihan

Dewasa ini banyak yang melakukan pelatihan (*training*). Pelatihan diselenggarakan oleh berbagai instansi pemerintah, perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, perorangan, kelompok dan komunitas. Menurut undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 Tentang sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 1 dinyatakan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik dalam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.”⁵

Menurut Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (USPN) pasal 26 ayat (4) bahwa: Lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal disamping satuan pendidikan lainnya seperti kursus, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat serta satuan pendidikan yang sejenis.

Secara epistemologis, tentang pelatihan dapat dilihat dalam pengembangan sistem, model dan pengelolaan pelatihan. Sistem dapat dipahami bahwa pelatihan memiliki masukan (input), proses dan keluaran (output). Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjarachman dan suad, bahwa: pendidikan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk mencapai tujuan, sedangkan pelatihan adalah untuk membantu para pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dalam penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.⁶

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo bahwa pendidikan formal didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi,

⁵ Djudju Sudjana. *Pendidikan Nonformal Wawasan, Sasaran Pengembangan, Filsafat dan Teori, serta Asas*. (Bandung: Falah Production. 2004) hal. 57

⁶ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: PT Ardadizya. 2002), hal 36

sedangkan pelatihan adalah bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.⁷

Beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pengembangan seseorang untuk meningkatkan pengetahuan umum, keterampilan dan kecakapan dalam mencapai tujuan. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya memiliki hubungan erat dan tidak dapat dipisahkan karena mempunyai tujuan yang sama yaitu, membantu pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mental agar hasil yang diperoleh maksimal. Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai biasanya disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan), Badan Pendidikan dan Pelatihan (Badan Diklat) dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM).

b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Peraturan Pemerintah (PP) No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan diklat adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kepribadian serta semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat

⁷ *Ibid.* hal 38

- untuk melaksanakan tugas jabatan secara professional yang sesuai dengan kebutuhan bersama.
2. Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekam persatuan dan kesatuan bangsa.
 3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
 4. Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan diatas terdapat kesimpulan bahwa tujuan pogram pendidikan dan pelatihan upaya meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku dalam pencapaian hasil yang efektif dan efesien. Pendidikan dan pelatihan memiliki manfaat yang sangat penting, yaitu pendidikan dan pealtihan upaya meningkatkan stabilitas pegawai, dapat memperbaiki cara kerja pegawai dan memebrikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembakan potensi dalam diri.

c. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Schuler, Susan E. Jackson (1997:326) dalam buku *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* berpendapat bahwa:

“Belum semua organisasi atau para pimpinanan memaknai pentingnya pendidikan dan pealtihan yang dilaksanakan. Bahkan pada beberapa organisasi memandang sosialisasi, pelatihan dan pengembangan terlalu mahal dan berjangka waktu panjang.”⁸

⁸ Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, cetakan pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu) hal. 211

Pendidikan dan pelatihan haruslah diletakkan dengan posisi yang sesuai agar dapat memberikan manfaat yang optimal. Perubahan yang terjadi dimasa yang akan datang menjadikan tantangan yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar seperti perubahan teknologi yang semakin berkembang. Menghadapi perubahan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah melakukan program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawainya. Program pendidikan dan pelatihan sangatlah penting untuk menambah wawasan, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan serta perubahan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan

Pembagian dalam berbagai jenis pendidikan dan pelatihan, bukanlah dimaksudkan untuk menambah kompleksitas diklat itu sendiri, tetapi merupakan usaha untuk memudahkan pemahaman berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Diklat Pra Jabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka

pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan ini terdiri atas:

- a. Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
- b. Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
- c. Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III

Peserta diklat prajabatan adalah semua calon pegawai negeri sipil dan selambat-lambatnya dua tahun setelah penangkatannya sebagai calon pegawai negeri sipil.

2. Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis.

3. Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas:

- a. Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV
- b. Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III
- c. Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II
- d. Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I

4. Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:
 - a. Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
 - b. Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
5. Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Kompetensi teknis adalah kemampuan PNS. Bagi PNS yang belum memenuhi prasyarat kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan prasyarat kompetensi jabatan masing-masing. Terdapat dua Jenis Diklat Teknis, yaitu:
 - a. Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.
 - b. Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang

berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Pendidikan dan pelatihan yang peneliti teliti dalam skripsi ini termasuk ke dalam jenis pendidikan dan pelatihan teknis, yang artinya pendidikan dan pelatihan purna karya bakti yaitu untuk persyaratan kompetensi para pegawai untuk menjalankan kehidupannya dan menikmati masa purnabakti dengan baik.

e. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Syamsu Mappa (1984) dalam Sudjana (2007:267) berpendapat bahwa evaluasi adalah upaya mengumpulkan informasi mengenai suatu program, kegiatan atau proyek. Informasi tersebut berguna untuk kegiatan lebih lanjut dan penghentian suatu kegiatan. Informasi yang telah dikumpulkan harus sesuai dengan persyaratan ilmiah dan sesuai dengan nilai yang selalu mendasari dalam setiap pengambilan keputusan.⁹

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Subagio Atmodiwiro (2002:258) evaluasi adalah suatu proses untuk menentukan kemajuan dari pelatihan dibandingkan tujuan yang telah ditetapkan dan memperoleh informasi guna penyempurnaan program pelatihan.¹⁰ Evaluasi

⁹ Musofa kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, cetakan kedua (Jakarta: alfabeta, 2012) Hal. 55

¹⁰ *Ibid.*

program pelatihan bertujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dilaksanakan, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan apapun bentuknya dan tingkatannya, pada akhirnya untuk mencapai suatu perubahan perilaku baik individu maupun kelompok. Evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai, mengetahui posisi dan kedudukan dan untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan. Evaluasi diklat ini dilaksanakan pada waktu pra pendidikan dan pelatihan, selama pendidikan dan pelatihan, dan sesudah pendidikan dan pelatihan.

Evaluasi pendidikan dan pelatihan harus mencakup setiap elemen yang ada dalam program pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Hal ini dapat dicapai semaksimal mungkin dengan cara mengevaluasi elemen-elemen dasar yaitu Program, Penyaji atau pengajar, Peserta pelatihan dan Hasil-hasil pekerjaan. Elemen ini digunakan sebagai dasar pengukuran dalam penilaian pendidikan dan pelatihan yang sudah dilaksanakan. Penilaian elemen ini di dalam evaluasi pendidikan dan pelatihan mulai dari proses perencanaan sampai pada pelaksanaan dan setelah pelaksanaan diklat. Penilaian Pendidikan dan pelatihan ini berguna untuk mengetahui sejauh

mana keberhasilan program pendidikan dan pelatihan yang sudah terlaksana.

f. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Menurut Gary Dessler bahwa metode yang lazim digunakan dalam pelatihan adalah *On The Job Training* (OJT), magang, belajar, belajar secara informasi, *Job Instruction Training* (JIT) dan pelatihan dengan stimulasi.¹¹

Menurut Soekidjo Notoatmodjo terdapat ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu a) metode *on the job site* (latihan di dalam pekerjaan) dan b) metode *off the job training* (latihan di luar pekerjaan).¹² Secara rinci penjelasan mengenai metode pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

¹¹ Litjan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, edisi pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hal. 228

¹² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992) hal.26

1. **Metode *On The Job Training* (Pelatihan di dalam pekerjaan)**

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai baru, meminta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru. Metode-metode yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut:

a. Pembekalan (*Coaching*)

Pelatihan ini dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pegawai bagaimana melaksanakan pekerjaan rutin mereka. *Coaching* biasanya ditangani oleh supervisor atau manajer.

b. Rotasi Jabatan

Program ini direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan bagian yang berbeda untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Rotasi pekerjaan digunakan secara luas sebagai teknik pengembangan.

c. Magang (*Apprenticeship training*)

Pelatihan ini mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktik di lapangan. Peserta pelatihan magang bekerja dan berlatih

di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan *skill* tinggi.

d. Penugasan Sementara

Kegiatan ini membuat pegawai ditugaskan pada suatu posisi untuk jangka waktu tertentu, misalnya 3 (tiga) bulan, disini pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan untuk masalah yang mereka hadapi.

Soekidjo Notoatmodjo mengemukakan bahwa penyelenggaraan *on the job training* mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.¹³ Keuntungan metode *on the job training* adalah:

- 1) Biaya dapat ditekan serendah mungkin, tidak mengeluarkan biaya sewa tempat dan peralatan yang digunakan.
- 2) Tidak diperlukan masa penyesuaian atau pengenalan terhadap pengajar, teman maupun lingkungan.
- 3) Telah terjalin komunikasi yang baik antar peserta dan pengajar sehingga dapat dijamin adanya kelancaran program pelatihan.

Kelemahann metode *on the job training* adalah:

- a) Tidak mudah memperoleh pengajar dari dalam karena adanya keterbatasan kemampuan atau waktu.

¹³ Soekidjo Notoatmdjo, *op.cit*, hal. 26

- b) Jumlah peserta harus memenuhi rasio yang menguntungkan.
- c) Sulitnya mengatur waktu belajar, artinya banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan.

2. **Metode *Off The Job Training* (Pelatihan di luar pekerjaan)**

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini karena memberikan kesempatan kepada individu untuk lebih berkonsentrasi terhadap apa yang harus dipelajari. Pertemuan dengan peserta yang lain membuat mereka mendapatkan wawasan baru. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu:¹⁴

a. Teknik Presentasi Informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan di dalam pekerjaannya nanti. Teknik ini terdiri dari: a. Ceramah biasa, b. Teknik diskusi, c. Diskusi kelompok, d. Teknik pemodelan perilaku dan e. Teknik magang.

b. Teknik Simulasi

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *op.cit* hal. 24

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa sehingga, para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Peserta pendidikan dan pelatihan apabila kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

Seperti halnya penyelenggaraan *on the job training*, dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo, penyelenggaraan *off the job training* juga ada kelebihan dan kelemahan.¹⁵ Kelebihan metode *off the job training* adalah:

- 1) Tidak perlu dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio) karena sifatnya penitipan.
- 2) Organisasi tidak disibukkan dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
- 3) Peserta dapat memusatkan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin.
- 4) Peserta mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari dan dari segi lain dapat memperluas pergaulan yang sangat bermanfaat dalam hubungan pekerjaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *op.cit*, hal. 25

Kelemahan metode *off the job training* adalah:

- a) Peserta adakalanya tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari latihan.
- b) Biaya yang dikeluarkan relative lebih besar dari biaya apabila latihan itu diselenggarakan sendiri oleh organisasi atau instansi.

3. Pensiun

a. Pengertian Pensiun

Pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang yang sudah tidak lagi dapat bekerja secara maksimal ditempatnya bekerja. Berdasarkan UU No. 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Dudanya PNS, "Pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa/dedikasinya semasa seseorang bekerja baik sebagai pegawai ataupun pejabat selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintahan." UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 10 menyatakan tentang "pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara."¹⁶

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pensiun adalah status seseorang yang telah berakhir masa tugasnya di instansi tempat mereka

¹⁶ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2005) hal. 46

bekerja sebelumnya.¹⁷ Instansi tempat mereka bekerja sebelumnya ini biasanya adalah instansi pemerintah atau orang tersebut sebagai pegawai negeri. Secara umum, arti kata pensiun adalah seseorang yang sudah tidak lagi bekerja Karena usianya sudah lanjut dan harus di berhentikan. Dengan kata lain pensiun mempengaruhi aktivitas seseorang dari situasi kerja ke situasi di luar pekerjaan.

Menurut Martono bahwa pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan.¹⁸ Biasanya penghasilan diberikan dalam bentuk uang dan besarnya tergantung dari peraturan yang telah ditetapkan.

Melihat beberapa penjelasan yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa pensiun adalah status seseorang yang telah berakhir masa kerjanya ditempat mereka bekerja sebelumnya, kemudian mendapatkan penghasilan sebagai balas jasa dari instansi terhadap mantan pekerjanya yang telah mengabdikan dan berdedikasi untuk tempat ia bekerja.

b. Tujuan Program Pensiun

Program pensiun yang tadinya hanya untuk para Pegawai Negeri Sipil (PNS), kini telah berkembang pada organisasi atau instansi besar,

¹⁷ Kkbi.co.id/arti-kata/pensiun diunduh pada tanggal 31-10-2016

¹⁸ Miftah Thoha, *Ibid* 47

menengah dan kecil. Para pegawai sadar akan program pensiun akan memberikan jaminan pensiun yang ditujukan kepada pegawai untuk memberikan dorongan, dukungan serta untuk mampu memotivasi bekerja untuk poencapaian kerja yang optimal. Tujuan program pensiun adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemberi Kerja

- a. Kewajiban moral, diwujudkan dengan memberikan jaminan ketenangan para pegawai.
- b. Loyalitas, dimana pegawai akan memberikan dampak positif kepada suatu organisasi dengan dedikasi yang optimal dengan jaminan keamanan dan ketenangan yang di terima oleh pegawai.
- c. Kompetensi pasar tenaga kerja, sebuah organisasi/instansi akan dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan berdedikasi tinggi.

2. Bagi Karyawan/Pegawai

- a. Rasa aman terhadap masa yang akan datang, para pegawai berharap akan jaminan dimasa pensiun.
- b. Kompensasi yang lebih baik, para pegawai mempunyai tambahan kompensasi meskipun baru bisa dinikmati pada pencapaian masa pensiun.

c. Jenis - jenis pensiun

Masa pensiun dibagi atas dua bagian besar, yaitu secara sukarela (voluntary) dan yang berdasarkan pada peraturan (compulsory/mandatory retirement).¹⁹ Pensiun menurut Hurlock dibagi menjadi beberapa jenis/macam yaitu:

a. Pensiun Sukarela

Beberapa pegawai menjalani masa pensiun secara sukarela, seringkali sebelum masa pensiun wajib. Hal ini dilakukan oleh para pegawai Karena alasan atau keinginan untuk menghabiskan sisa hidupnya dengan melakukan hal-hal yang lebih berarti buat diri individu dari pekerjaannya.

b. Pensiun wajib yang terjadi secara regular atau lebih awal.

Pensiun dilakukan Karena organisasi atau perusahaan atau sebuah lembaga dimana individu bekerja telah menetapkan batas usia tertentu sebagai seseorang untuk pensiun tanpa mempertimbangkan apakah seseorang yang telah lama bekerja senang atau tidak. Motivasi individu untuk melakukan penyesuaian diri yang baik pada masa pensiun sangat rendah, serta cenderung mengalami kemunduran fisik dan psikologis.

c. Pensiun Dini

Beberapa pegawai pensiun pada usia wajib regular, dewasa ini terdapat juga kecenderungan untuk meminta masa pensiun lebih

¹⁹ Rika Eliana, Konsep Diri Pensiunan. USU. Digital Library

awal dari usia wajib pensiun. Individu yang mengambil pensiun lebih awal.

d. Fungsi Program Pensiun

Fungsi program pensiun meliputi tiga fungsi yaitu:

1. Fungsi Asuransi

Program pensiun mempunyai fungsi asuransi Karena memberikan jaminan kepada peserta untuk mengatasi resiko kehilangan pendapatan yang disebabkan oleh kematian atau usia pensiun.

2. Fungsi Tabungan

Program pensiun dikatan mempunyai fungsi tabungan karena selama masa kerja karyawan harus membayar iuran (premi). Perusahaan pemberi kerja atau lembaga keuangan bertugas mengumpulkan dan mengembangkan iuran dari peserta (karyawan perusahaan, karyawan mandiri) dimana iuran tersebut diperlukan sebagai tabungan. Kemudian dana tersebut dikembangkan untuk dimanfaatkan untuk membayar pensiun kepada peserta. Besarnya pensiun yang diterima oleh peserta setelah mejalani masa [pensiun tergantung pada akumulasi dana yang telah disetor.

3. Fungsi Pensiun

4. rogram pensiunan memiliki fungsi pensiun Karena manfaat yang akan diterima oleh peserta dapat dilakukan secara berkala selama hidup.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi program pensiun ada tiga, fungsi asuransi untuk memberikan jaminan kepada pensiun untuk mengatasi resiko berhentinya pendapatan yang dulunya diterima pada saat masih berstatus sebagai pegawai atau disebabkan Karena kematian. Fungsi tabungan dimana pada saat masih menjadi pegawai diharuskan membayar iuran (premi) dan setelah pensiun iuran tersebut diakumulasi kemudian, diwujudkan dalam bentuk uang pensiun, manfaat uang pensiun akan diterima secara berkala selama hidup.

e. Fase – Fase Pensiun

Seseorang yang bekerja dengan kepercayaan yang samar – samar bahwa individu tidak akan meninggal ndalam pekerjaan tetapi justru akan menikmati hasil pekerjaan dimasa yang akan datang. Penyesuaian diri pada saat pensiun merupakan saat yang sulit untuk mengetahui bagaimana penyesuaian seseorang ketika memasuki masa pensiun. Robert Atchley (1983: 89) mengemukakan fase proses pensiun adalah:²⁰

- a) *Preretirement phase* (fase pra pensiun)

²⁰ Rika Eliana, Konsep Diri Pensiunan. USU. Digital Library

Fase ini bisa dibagi menjadi dua yaitu *remote* dan *near*. Pada *remote phase*, masa pensiun masih dipandang sebagai suatu masa yang jauh. Adapun dari beberapa pegawai masih sedikit untuk mempersiapkan fase pensiun dan seiring dengan pertambahan usia yang memungkinkan pensiun, pegawai tak dapat menyangkal bahwa fase pensiun akan terjadi. Sedangkan pada *near phase*, biasanya pegawai mulai sadar bahwa mereka akan segera memasuki masa pensiun dan hal ini membutuhkan penyesuaian diri yang baik.

Membantu orang dewasa memutuskan kapan dan bagaimana seseorang pekerja terhadap fase pensiun yang diharapkan dapat menerima, melibatkan diri dalam diskusi yang lebih komprehensif, seperti kesehatan fisik dan mental. Pada saat seseorang telah dewasa dan memiliki kesadaran yang lebih untuk melakukan perencanaan keuangan, gelombang partisipasi dalam perencanaan pra-pensiun telah terjadi pada decade terakhir.

b) *Retirement phase* (fase pensiun)

Masa pensiun ini terbagi menjadi 4 (empat) fase, yang dimulai dengan tahapan pertama yaitu *honeymoon-phase*, merupakan fase pertama dari fase pensiun. Individu merasa bahagia dapat melakukan segala sesuatu yang tidak pernah dilakukan sebelumnya dan individu menikmati aktivitas-aktivitas waktu luang

yang lebih. Akan tetapi seseorang yang di PHK atau pensiun yang merasa kurang menikmati masa-masa pensiunnya, mungkin tidak mengalami aspek-aspek positif dari honeymoon-phase ini. Tahapan kedua yakni *the disenchantment phase* (fase kekecewaan) individu dewasa lanjut menyadari bahwa bayangan pra-pensiun tentang fase pensiun ternyata tidak realistis. Jika rutinitas itu tidak menyenangkan, penyesuaian terhadap pensiun itu akan sukses.

- c) Individu dewasa yang gaya hidupnya tidak berada disekitaran pekerjaannya sebelum pensiun lebih mungkin menyesuaikan diri dengan pensiun dan mengembangkan aktivitas-aktivitas di waktu luangnya selama tahun kerjanya. Tahapan ketiga *the reorientation phase* (fase re-orientasi), para pensiun mencatat apa yang masih dimiliki, mengumpulkan dan mengembangkan alternatif-alternatif kehidupan yang lebih realistic. Individu menjelajahi dan mengevaluasi jenis-jenis gaya hidup yang memungkinkan individu menikmati kepuasan hidupnya.

- d) *End of retirement phase* (fase pasca masa pensiun)

Masa pensiun ini terbagi menjadi 2 (dua) yakni *the stability phase* (fase stabil) dan *the termination phase* (fase akhir). Individu dewasa ini telah memutuskan berdasarkan kriteria tertentu untuk mengevaluasi pilihan-pilihan pada fase pensiun dan bagaimana akan menjalani salah satu pilihan yang telah dibuat. Peranan fase

pensiun digantikan oleh peran sebagai pesakitan atau peran yang mana individu dewasa merasa sangat tergantung pada orang lain, karena pada usia dewasa lanjut seseorang tidak dapat lagi berfungsi secara mandiri untuk mencukupi kebutuhannya.

f. Dana Pensiun

Saat dimana seseorang yang sudah tidak lagi bekerja lagi Karena usianya sudah lanjut atau atas kemauan sendiri sehingga harus diberhentikan dinamakan pensiun. Sebelum memasuki masa purna bakti, hendaknya mengetahui jenis-jenis uang pensiun, dana pensiun dan program apa saja yang ditawarkan oleh lembaga atau perusahaan yang mengelola dana pensiun. Saat pensun akan mendapatkan hak dana pensiun, uang pesangon dan uang penghargaan.

Dana pensiun adalah hak pekerja berupa penghasilan yang diperoleh setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia purna bakti. Penghasilan inilah yang biasanya berupa uang yang dapat diambil setiap nulannya atau diambil sekaligus pada saat seseorang memasuki pensiun, hal ini tergantung dari kebijakan yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 167 menyatakan bahwa pengusaha telah mengikutkan pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon,

uang penghargaan masa kerja, akan tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2-4. Bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja Karena usia pensiun pada program purna karya bakti maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak ini sesuai dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 2-4.

Undang-undang no. 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai (Pegawai Negeri Sipil) dan Pensiun Janda/Duda Pegawai yang mengatur mengenai jaminan hari tua bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan santunan kematian bagi keluarga mereka. Pensiunan PNS dan anggota Militer berhak mendapatkan tunjangan pensiunan bulanan dan tunjangan hari tua yang dibayarkan sekaligus setelah mencapai usia pensiun. Tunjangan pensiun bulanan berjumlah 2,5% dari gaji bulanan terakhir dikalikan dengan jumlah tahun pengabdian, sampai maksimum 80%, sementara jumlah keseluruhan jaminan hari tua berdasarkan perkalian jumlah tahun pengabdian, gaji akhir, dan 0,6 (factor pengali yang ditentukan oleh Menteri Keuangan).

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut ini beberapa literature dari penelitian sebelumnya tentang dampak pendidikan dan pelatihan purna karya bakti terhadap pensiunan:

1. Girang (2013) melakukan penelitian studi deksriptir tentang *“Peran Pelatih pada Pelatihan Pra Purna Bakti dalam Kemampuan Berwirausaha di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Ekonomi Syariah (LP2ES) Bandung”* dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam perannya pelatih sebagai pengelola pembelajaran lebih menempatkan diri pada perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, peran pelatih sebagai fasilitator memberikan motivasi dan dorongan kepada peserta diklat, peran pelatih sebagai konsultan diantaranya memberikan solusi atau pemecahan masalah.
2. Budhi Dharmawan Prasajo (2011) melakukan penelitian tentang *“Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun pada Pegawai Kementerian Agama Semarang”* populasi berjumlah 52 pegawai dan menggunakan purposive sample atau sampel bertujuan. Berdasarkan hasil penelitian ternyata tingkat kecemasan pegawai menghadapi masa pensiun yang isterinya bekerja dan tidak bekerja lebih tinggi tingkat kecemasannya pada pegawai yang isterinya bekerja dibandingkan yang isterinya tidak bekerja. Hal ini dapat memungkinkan bahwa pada istri pegawai yang tidak bekerja cenderung telah memiliki kondisi ekonomi keluarga yang lebih

mapan, sehingga mengurangi rasa kecemasan ketika menghadapi masa pensiun. Berbeda dengan halnya pegawai yang istrinya bekerja mereka cenderung memiliki tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun lebih tinggi, hal ini terjadi karena pemikiran yang negative terlebih dahulu pada diri pegawai itu. Pemikiran yang negative mengakibatkan timbulnya kekhawatiran untuk memenuhi kebutuhan dimasa pensiun yang berkurang.

C. Kerangka Pikir

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dalam organisasi memberikan manfaaat yang besar bagi peserta diklat, diantaranya adalah dapat mengembangkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan dapat bekerja secara efisien.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan purna karya bakti diharapkan mampu memberikan kesiapan mental dalam diri peserta dan meningkatklan kemampuan diri mereka untuk dapat menemukan potensi keterampilan berwirausaha sehingga menjalankan dan menikmati masa pensiun dengan menjadi lebih baik dibandingkan sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan purna karya bakti sangat penting untuk dilaksanakan dalam sebuah organisasi atau lembaga pemerintahan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari program penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan purna karya bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta terhadap pegawai yang menjelang pensiun.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta, Jalan Saptarajya, Komplek PU Pasar Jumat, Jakarta Selatan 13210. Waktu yang penelitian dilaksanakan selama 8 bulan dari bulan Januari 2016 sampai Agustus 2016.

C. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan, penelitian ini untuk mengetahui hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti. Maka dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan atau mendeskripsikan terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana

adanya, tanpa melakukan analisis dan kesimpulan yang berlaku untuk umum.²¹ Penelitian ini tidak ada usaha apapun untuk merubah atau merekayasa keadaan tempat penelitian yang dilakukan, melainkan melakukan dengan apa adanya.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis dengan cara pengisian kuisisioner yang disebar oleh peneliti secara langsung di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat wilayah III (Balai Diklat III Kemen. PUPR).

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari Balai Diklat III Kemen PUPR, Pasar Jum'at - Jakarta berupa hasil observasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan²². Adapun yang menjadi

²¹ Sugiono, Statistik untuk penelitian, (Bandung: CV Alfabeta, 2002), hal. 21

²² *Ibid*, hal. 80

populasi dalam penelitian ini yaitu para peserta Pendidikan dan pelatihan purna karya bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta yang berusia 55 – 60 tahun sebanyak 10 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu yang di ambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).²³ Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, dimana semua anggota dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Definisi Konseptual

Variabel merupakan konsep mengenai sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif. Hasil dari pendidikan dan pelatihan purna karya bakti secara psikologis dan

²³ *ibid*, hal 81

fisiologis bagi pegawai menjelang masa pensiun merupakan program yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan untuk memberikan fasilitas kepada para peserta pendidikan dan pelatihan purna karya bakti agar siap memasuki masa pensiun.

2. **Definisi operasional**

Definisi operasional mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati. Dilakukan operasional atas variabel penelitian dengan konsep mengenai variabel yang bersangkutan ke dalam indikator perilaku. Variabel dalam penelitian ini adalah hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti baik secara psikologis maupun fisiologis.

Suatu proses mengumpulkan data, mendeskripsikan serta membahas informasi mengenai hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti terhadap pegawai menjelang masa purna bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat wilayah III melalui wawancara dan angket terhadap pegawai yang sudah memasuki masa purna karya bakti untuk mendapatkan informasi, persiapan mental dan pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan purna karya bakti.

Definisi operasional dari variabel hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti bagi peserta yang akan menjelang masa pensiun diantaranya, dari segi fisiologis adalah adanya peningkatan kesehatan, istirahat yang

cukup, peningkatan kualitas dan kuantitas dalam dirinya dan dari segi psikologis ada nya berkurangnya kekhawatiran akan masalah yang sering timbul dalam masa pensiun, kecemasan yang tidak berlebihan, keperdulian terhadap sesama, kebanggaan dalam menjalani masa purna karya bakti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data merupakan hasil pengukuran dari suatu variabel baik berupa angka maupun naratif. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi.

1. Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yang diperoleh melalui observasi. Dalam observasi ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari lembaga yang menjadi tempat untuk diteliti. Peneliti berperan sebagai pengamat yang dapat melihat, mendengar dan mencatat apa saja yang dialami dalam pengamatan secara langsung.
2. Angket/Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis untuk diberikan kepada informan yang digunakan peneliti untuk

memperoleh sebuah informasi dari dampak diklat purna karya bakti. Peneliti menggunakan jenis angket tertutup, yang mana angket tertutup ini adalah angket atau kuesioner yang sudah tersedia jawabannya seperti setuju (S), sangat setuju (ST), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) dengan memberikan tanda *checklist* (√).

Tabel 1.

Kisi-kisi Kuesioner

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Soal
Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti di Balai Diklat III Kemen PUPR Jakarta	Fisiologis	Kesulitan untuk beristirahat dengan baik	1,2
		Nafsu makan yang berkurang	4
		Mampu merawat diri dengan baik	9,10,11,12
		Kegiatan/pekerjaan	16,17,18,21,23
	Psikologis	Kecemasan yang berlebih	6,7
		mampu untuk berkonsentrasi	3
		Gelisah	5
		Bahagia	8,29
		Gelisah	27
		Mampu meningkatkan rasa percaya diri	13,15,25
		Mampu mengetahui potensi diri	20,22,24,26,28,30
		Mampu menahan emosional	19
		Keperdulian	14

Penerapan skor diberikan pada tiap-tiap butir instrument menggunakan skala likert, penilaian jawaban bergerak mulai dari nilai 1 sampai dengan nilai 4, berikut perincian nilai:

Tabel 2.

Skor Penilaian Alternatif Jawaban

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Setuju (ST)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian ini menggunakan metode observasi untuk mengumpulkan data yang ada di lapangan.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini merupakan alat yang digunakan oleh penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.²⁴ Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data mengenai hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti yang meliputi

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Rieneka Cipta: Jakarta, 2002), hlm. 203

aspek psikologis dan aspek fisiologis. Pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab kepada pengelola tentang penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan purna karya bakti dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya.²⁵ Dalam buku *Encyclopedia of Educational Evaluation (Scarvia B. Anderson)*. *A test valid if it measures what it purphose to mearsure* dapat diartikan sebuah test dikatakan valid apabila test tersebut mengukur apa yang hendak diukur.²⁶ Berdasarkan paparan diatas dapat diartikan validitas adalah ketepatan, keberhasilan atau kebenaran.

Kuesioner dikatakan valid bila mempunyai validitas tinggi, sebaliknya jika validitas yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukur, dimana seluruh item pernyataan dikatakan valid

²⁵ Azwar, 2001:5

²⁶ Dr. Anan Sutisna, M.Pd., *Metode Penelitian Pendidikan (Tinjauan Praktis Bagi Pemula)*. Jakarta: FIP PRESS. 2012 hal. 217

dengan menggunakan rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

N = Jumlah Responden

r_{xy} = koefisiensi korelasi antara variabel X dan Variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dari nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas Instrumen dengan internal reabilitas instrumen dapat diuji dengan konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Reliabilitas mengunjuk kepada pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.²⁷ Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama dan

²⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D) Cetakan ke-10 (CV Alfabeta: Bandung, 2010) h.139

selama aspek yang diukur dari subyek yang sama belum adanya perubahan. Pengukuran reliabilitas instrument menggunakan rumus *Alpha Cron Bach*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{xy} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir soal

$\sum a 1_i$ = jumlah varians butir

$a 1_i$ = jumlah total

Hasil uji coba reliabilitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana alat pengumpul data dapat dipercaya dalam perhitungan reliabilitas yang dilakukan terhadap item – item pernyataan yang telah diisi.

Tabel 3.

Uji Reliabilitas Hasil Diklat Purna Karya Bakti

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	30

Hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrument mempunyai kriteria realibilitaas nilai Alpha sebesar 0,638 yang kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} N = 30 dengan taraf signifikan 5% diperoleh dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} untuk taraf signifikasi 1% dengan jumlah sampel sebesar 0,576. Jika diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ maka item tersebut dapat dikatan valid (signifikan), sebaliknya jika yang diperoleh $r_{xy} < r_{tabel}$ maka item tersebut tidak valid. Hasil menunjukkan r_{tabel} sebesar $0,576 < r$ hitung sebesar 0,638, maka seluruh item dalam instrument dinyatakan valid dan reliabel..

F. Teknik Analisis Data

Pengolahan data atau analisis data merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian, terutama bila diinginkan kesimpulan tentang permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini merupakan analisis deskriptif yang dilakukan dengan perhitungan yang digunakan untuk mengetahui tingkat persentase skor jawaban dari masing-masing responden. Data yang telah terkumpul dari penyebaran angket dianalisis dengan menggunakan teknik dekripsi prosentase dengan rumus berikut:

$$P = \frac{\sum X}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Deskripsi Persentase (%)

$\sum X$ = jumlah skor

N = Jumlah Responden

100% = Bilangan tetap

Menentukan kategori atau jenis deskripsi persentase yang diperoleh dari masing-masing indikator dalam variabel, maka dari perhitungan kemudian dijabarkan dalam bentuk kalimat. Hasil perolehan dari persentase disusun dengan kriteria memperhatikan rentang bilangan tanpa mempertimbangkan apa-apa yang dilakukan dengan membagi rentang bilangan. Kriteria ini dibagi menjadi lima kategori nilai antara nilai 1% sampai dengan 100% dibagi rata sehingga menghasilkan kategori nilai sebagai berikut.²⁸

Tabel 4.
Kriteria Nilai

No.	Interval	Kriteria
1	75% - 100%	Baik Sekali
2	50% - 76%	Baik
3	25% - 49%	Cukup Baik
4	1% - 24%	Kurang Baik

²⁸ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis dan Prktis Bagi Mahasiswa dan Prktisi Pendidikan Edisi Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm. 34

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama dari unsur manajemen. Dalam penelitian ini memfokuskan pada pembahasan mengenai hasil dari penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan (diklat) purna karya bakti secara psikologis dan fisiologis yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat wilayah III Jakarta (Balai Diklat III Kemen PUPR Jakarta) berlokasi di Jalan Sapta Taruna Raya , Pasar Jum'at – Jakarta Selatan.

Pendidikan dan pelatihan purna karya bakti merupakan pembekalan para pejabat atau pegawai menjelang purna karya bakti dalam mengembangkan potensi diri didalam dunia usaha/wiraswasta disamping pengetahuan tentang peluang-peluang serta kelebihan dan kelemahan sesuai dengan kemampuan dalam diri para peserta pendidikan dan pelatihan. Membentuk seseorang yang sukses sebagaimana dimaksud, perlu dilakukannya upaya pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat).

Hasil dari pendidikan dan pelatihan purna karya bakti dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku bidang usaha secara

profesional, menciptakan sumber daya manusia yang mampu berperan untuk menciptakan lapangan pekerjaan, memantapkan sikap dan semangat menghadapi masa purna karya bakti, menciptakan dan atau mengembangkan didunia usaha swasta sebagai pekerjaan baru yang akan dikerjakan nantinya.

1. Profil BPSDM (Balai Diklat Kemen PUPR wilayah III)

a. Sejarah BPSDM

Berikut ini adalah sejarah berdirinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat :

- 1) Tahun 1951 : KURSUS KADER TEKNIK PEKERJAAN UMUM DAN TENAGA (KUKAT-PUT) di DI.Yogyakarta. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat telah dirintis sejak tahun 1951. Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga (PUT) Nomor P.25/59/23 tanggal 17 September 1951 maka berdirilah Kader Teknik Pekerjaan Urnurn dan Tenaga (KUKAT-PUT) di Jalan Malioboro No. 68 OJ Yogyakarta. Pada saat itu KUKAT-PUT mengakomodasi para pekerja Pekerjaan Umum dan Tenaga, guna mengikuti Kursus Mandor (Brevet A), Kursus Sinder (Brevet B), dan Kursus Opseter (Brevet C).

- 2) Tahun 1952 : LEMBAGA AKADEMI PENDIDIKAN TEKNIK(LAP) di Bandung. Pada tahun 1952 Pimpinan Departemen memandang perlu mendirikan Lembaga Pendidikan Tenaga Teknik Tinggi guna mengatasi kelangkaan jumlah insinyur di Indonesia, terutama insinyur Bangsa Indonesia bisa dihitung dengan jari dan akibat "exodus" teknisi warga Negara Belanda saat itu. Untuk mengatasi kekurangan tenaga di lapangan, timbul gagasan mendirikan suatu lembaga pendidikan teknik yang dapat menghasilkan tamatan dengan kemampuan mendekati insinyur namun masa studinya relative lebih cepat. Berdasarkan Keputusan Menteri PUT Nomor 118/34/13 tanggal 26 September 1952 dibentuk LEMBAGA AKADEMI PENDIDIKAN TEKNIK (LAPT) yang berkedudukan di Bandung.
- 3) Tahun 1957: AKADEMI TEKNIK PEKERJAAN UMUM DAN TENAGA LISTRIK (ATPUT). Berdasarkan Keputusan Menteri PUT Nomor Pppt 1/7/14 tanggal 16 November 1957, LAPT berganti nama menjadi AKADEMI TEKNIK PEKERJAAN UMUM DAN TENAGA LISTRIK (ATPUT) dengan masa studi 3 tahun. Pada tahun 1967 berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik Nomor 10/PRT/1967 dan disempurnakan dalam Peraturan Menteri PUTL Nomor 6/PRT /1968 dibentuk INSTITUT

PENDIDIKAN PEKERJAAN UMUM DAN TENAGA LISTRIK (IPPUTL).

- 4) Tahun 1967 - 1968: INSTITUT PENDIDIKAN PEKERJAAN UMUM DAN TENAGA LISTRIK (IPPUTL). Pada periode 1952 sampai dengan 1972, Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik (Dep. PUTL) mengelola sendiri penyelenggaraan lembaga pendidikan tekniknya. Namun dengan adanya Keppres Nomor: 34/1972 yang melarang departemen teknik menyelenggarakan pendidikan formal berjenjang, maka penyelenggaraan Pendidikan Teknik Tingkat Akademi diserahkan kepada ITB dan diberi nama Lembaga Politeknik Pekerjaan Umum Institut Teknologi Bandung (LPPU-ITB) dengan Surat Perjanjian Nomor: 02/KONSTR/72 - 493/um.49/1972 dan Nomor: 52/L.2/REK/72 tanggal 7 Februari 1972. LPPU ini hanya menerima karyawan Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik sebagai mahasiswa.
- 5) Tahun 1975 : PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (PUSDIKLAT). Seiring dengan dinamika pembangunan yang ada pada awal Orde Baru, peran pendidikan dan pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan sumber daya manusia, menjadi perhatian pimpinan Departemen PUTL. Hal ini terlihat, antara lain dengan dimasukkannya PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (PUSDIKLAT) didalam susunan organisasi dan tata kerja

Departemen PUTL (Keputusan Menteri PUTL Nomor 145/KPTS/1975 tanggal 2 Juni 1975).

- 6) Tahun 1984 : PUSDIKLAT (mengalami penyempurnaan). Berdasarkan Keputusan Menteri PU Nomor 211/KPTS/1984 PUSDIKLAT mengalami penyempurnaan bersamaan dengan pengaturan kembali susunan organisasi dan tata kerja di dalam tubuh Departemen Pekerjaan Umum.
- 7) Tahun 1999 : PUSDIKLAT KIMBANGWIL. Bersamaan tuntutan reformasi di segala bidang dan dengan adanya perubahan paradigma baru, Departemen Pekerjaan Umum berganti nama menjadi Departemen Permukiman dan Pengembangan Wilayah. Berdasarkan Keputusan Menteri Kimbangwil Nomor 03/KPTS/M/XII/1999 tanggal 10 November 1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja diantaranya PUSDIKLAT KIMBANGWIL.
- 8) Tahun 2001 : PUSDIKLAT PEGAWAI KIMPRASWIL. Kemudian pada tanggal 27 Agustus 2001 menjadi PUSDIKLAT PEGAWAI KIMPRASWIL dengan Keputusan Menteri Permukiman dan Prasarana Wilayah Nomor 01/KPTS/M/2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah sampai dengan tahun 2005.
- 9) Tahun 2005 : PUSDIKLAT DEPARTEMEN PEKERJAAN UMUM Seiring dengan terbentuknya Kabinet Indonesia Bersatu oleh

Presiden RI dimana Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah kembali menjadi Departemen Pekerjaan Umum, maka dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 286/PRT/M/2005, Pusdiklat Pegawai Kimpraswil ditetapkan sebagai PUSDIKLAT DEPARTEMEN PEKERJAAN UMUM, sebagai unit kerja eselon-2 yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pekerjaan Umum dibawah koordinasi Sekretariat Jenderal.

10) Tahun 2010 : PUSDIKLAT KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM.

Pada Tahun 2010 PUSDIKLAT Departemen Pekerjaan Umum berubah kembali menjadi PUSDIKLAT KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM mengikuti Peraturan Presiden No 47/2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, mengubah semua bentuk Departemen, Kantor Menteri Negara dan Kantor Menteri Koordinator menjadi Kementerian Negara.

11) Tahun 2015 : BPSDM KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor : 15/PRT /M/2015 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, PUSDIKLAT berubah kembali menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Ruang lingkupnya pun berubah, dari "hanya" penyelenggara diklat menjadi Pengembangan Karier,

Evaluasi Kompetensi, Pemantauan Kinerja, dan Pengembangan Kapasitas SDM melalui diklat.

b. Struktur Organisasi BPSDM

Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari beberapa bagian antara lain :

1. Sekretariat Badan
2. Pusat Penilaian Kompetensi dan Penilaian Kinerja
3. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi
4. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan, Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
5. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Jabatan Fungsional
6. Balai Pendidikan dan Pelatihan I s.d XI
7. Balai Penilaian Kompetensi

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang penelitian hanya di lingkungan Balai Diklat III yang lokasinya berada di Pasar Jum'at – Jakarta selatan.

c. Adapun tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat Badan antara lain:

4. Tugas:

Melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

5. Fungsi:

- a. Koordinasi, pembinaan, dan penyusunan rencana umum, program dan anggaran
- b. Pelaksanaan administrasi kerja sama kelembagaan dan pengembangan sumber daya manusia
- c. Koordinasi dan sinkronisasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan
- d. Pengelolaan urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana
- e. Fasilitasi penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang pengembangan sumber daya manusia
- f. Pengelolaan urusan keuangan dan pembinaan pengelolaan penerimaan Negara bukan pajak (PNBP) di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
- g. Pengelolaan data dan informasi di bidang pengembangan sumber daya manusia
- h. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan
- i. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Badan

d. Bidang Usaha BPSDM

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan organisasi yang baru dibentuk pada tahun 2015 sebagai penyempurnaan dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang telah ada sebelumnya. Secara umum, tugas dan fungsinya tidak berbeda jauh dengan Pusdiklat namun telah mengalami pengembangan di beberapa bagian yang nantinya diharapkan dapat menjadi tolak ukur pengembangan sumber daya manusia yang handal dan kompeten di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor : 15/PRT /M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat maka dibentuklah BPSDM sebagai

penyempurna dari fungsi-fungsi Pusdiklat sebelumnya yang dinilai hanya menyelenggarakan diklat. Dengan lahirnya BPSDM, peningkatan di bidang pengembangan sumber daya manusia menjadi sesuatu yang pasti dengan adanya program Pengembangan Karier, Evaluasi Kompetensi, Pemantauan Kinerja, dan Pengembangan Kapasitas SDM melalui diklat.

BPSDM selaku organisasi yang terintegrasi di dalam Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat bertanggung jawab penuh terhadap pengembangan sumber daya aparatur negara baik dari segi kompetensi maupun etos kerja yang semakin hari semakin menurun di saat sorotan masyarakat terhadap Pegawai Negeri Sipil semakin kuat. Disamping bertanggung jawab terhadap pengembangan sumber daya manusia, BPSDM juga memberikan wadah bagi para PNS dalam mengetahui pola jenjang karir dan pengembangan karir.

B. Analisis Data

1. Deskripsi Data Responden

Data responden yang diperoleh dari penelitian berdasarkan jumlah pegawai yang akan memasuki masa purna karya bakti yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Pasar Jum'at Jakarta Selatan berjumlah 10 responden melalui kuesioner, kuesioner yang kembali juga berjumlah 10 kuesioner. Jadi, *response rate* pada penelitian ini adalah 100%, semua jawaban

lengkap dan layak digunakan untuk analisa. Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut Jenis Kelamin dan Usia pada table dan grafik serta pembahasan dari pengumpulan hasil kuesioner dilapangan.

Tabel 5.
Daftar Responden

NO.	NAMA	UNIT KERJA	Golongan
1	2	3	4
1	Sukino, SE	Bendahara Penerimaan Balai Diklat III Jakarta	III/B
2	Tri Adinati	Pengadministrasian Umum/Sekretaris Ka. Balai Balai Diklat III Jakarta	III/B
3	Wasito	Satpan Kantor Balai Diklat III	III/B
4	Daryonah	Pustakawan, Pengelola Kebersihan Balai Diklat III Jakarta	II/B
5	Sukoco	Petugas Wisma / Asrama Balai Diklat III Jakarta	II/B
6	HaryantoSoedignjo	Pengelola Perpustakaan Balai Diklat III Jakarta	III/B
7	Hartoyo	Pengelola KOPUJA Balai Diklat III Jakarta	III/B
8	Ponijo	Penata Keuangan/Pembuat Daftar Gaji Balai Diklat III Jakarta	III/A
9	DRS. H. Priyo Indiarto. HSB	Kasubbag. Pembinaan Mental, Seni dan Budaya	IV
10	Surachman	Penata Keuangan/SPPD	III/B

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

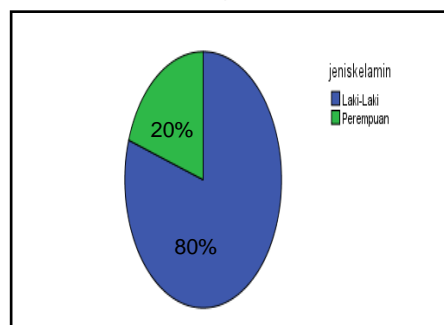
Adapun karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian ini menurut jenis kelamin akan ditunjukkan dibawah ini:

Tabel 6.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	8	80 %
2	Perempuan	2	20 %
Total		10	100 %

Pada tabel diatas tentang jenis kelamin responden yaitu laki-laki sebanyak 8 orang atau 80% dan perempuan sebanyak 2 orang atau 20% dari total responden yaitu 10 orang.



Gambar 1. Grafik Jenis Kelamin Responden

Dilihat dari persentase jenis kelamin responden bahwa responden yang dominan adalah laki-laki yakni sebanyak 80%, hal ini dikarenakan lingkungan kerja di Balai Diklat III para pegawainya dominan laki-laki daripada perempuannya.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

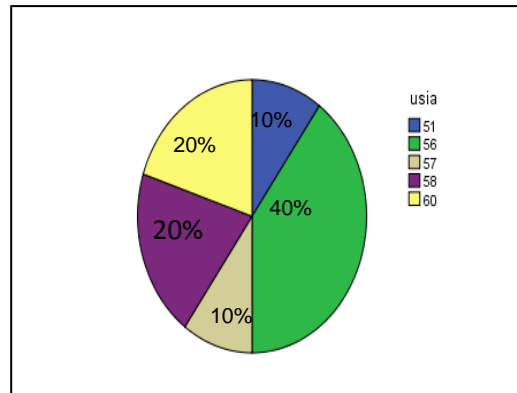
Adapun karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan usianya terdapat pada table berikut ini:

Tabel 7.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	51	1	10 %
2	56	4	40 %
3	57	1	10 %
4	58	2	20 %
5	60	2	20 %
Total		10	100 %

Pada tabel diatas tingkat usia responden sebagian besar adalah 56 tahun sebanyak 4 pegawai (40 %), sama banyak pada usia 58 tahun sebanyak 2 pegawai (20 %), pada usia 60 tahun sebanyak 2 pegawai (20 %), pada usia 51 tahun sebanyak 1 pegawai (10 %), dan pada usia 57 tahun sebanyak 1 pegawai (10 %).



Gambar 2. Grafik Karakteristik Usia Responden

Persentase karakteristik responden berdasarkan usia, pegawai yang menjelang masa purna karya bakti di Balai Diklat Kemen PUPR wilayah III terdapat 4 atau 40% responden yang berusia 56 tahun dan dari batas usia pensiun yang telah ditetapkan adalah batas yang sudah harus mempersiapkan mental dan penyesuaian dirinya terhadap masa purna karya bakti.

2. Deskripsi Data Hasil Kuesioner

1) Fisiologis

Pada kuesioner/instrument yang disebar kepada 10 orang responden, terdapat 12 (dua belas) butir pernyataan (butir pernyataan nomer 1, 2, 4, 12, 16, 17, 18, 10, 11, 9, 23 dan 21) tentang item/aspek fisiologis yang dialami pada seseorang yang akan memasuki masa purna karya bakti (masa

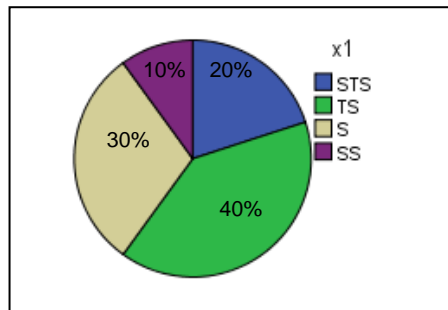
pensiun). Aspek ini dimaksudkan untuk mengetahui hasil yang terjadi pada pegawai yang akan memasuki masa pensiun.

Tabel 8.

Aspek Fisiologis: Kesulitan Untuk Konsentrasi

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya kurang dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saat menghadapi masa purna karya	Sangat Tidak Setuju	2	20%
	Tidak Setuju	4	40%
	Setuju	3	30%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 2 responden atau 20% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden atau 40% menjawab tidak setuju, dan 3 responden atau 30% menjawab setuju serta yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden atau 10% dengan pernyataan bahwa pegawai yang akan memasuki masa purna karya bakti, sangat memikirkan masa purna bakti sehingga kesulitan dalam berkonsentrasi dalam segala hal.



Gambar 3. Aspek Fisiologis: Kesulitan Konsentrasi

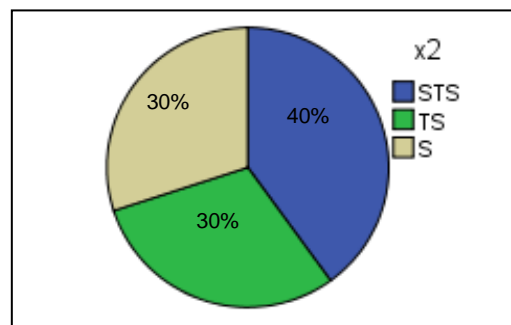
Aspek fisiologis kesulitan berkonsentrasi berdasarkan penilaian analisis deskripsi dengan kategori jawaban persentase tertinggi sebanyak 40% dari total persentase 100% menyatakan tidak setuju bahwa menurunnya tingkat konsentrasi pada pekerjaan saat menghadapi masa purna karya bakti.

Tabel 9.

Aspek Fisiologis: Kesulitan Tidur

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya memikirkan masa purna karya bakti, saya menjadi sulit untuk tidur	Sangat Tidak Setuju	4	40%
	Tidak Setuju	3	30%
	Setuju	3	30%
	Sangat Setuju	0	0 %
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 4 responden atau 40% menjawab sangat tidak setuju bahwa pegawai yang akan memasuki masa purna karya bakti, pegawai yang memikirkan masa purna bakti sehingga kesulitan dalam beristirahat dalam hal ini kesulitan untuk tidur, 3 responden atau 30% menjawab tidak setuju, dan 3 responden atau 30% menjawab setuju serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa terlalu keras memikirkan masa purna karya bakti membuatnya kesulitan untuk tidur sebanyak 1 responden atau 10%.



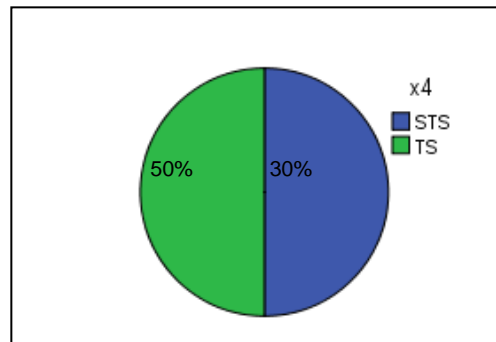
Gambar 4. Aspek Fisiologis: Kesulitan Tidur

Hasil dari perhitungan persentase item kuesioner, sebanyak 40% dari total persentase 100% menyakakan bahwa sangat tidak setuju dengan kesulitan tidur atau istirahat dikarenakan terlalu memikirkan masa pensiun nantinya yang akan dijalani.

Tabel 10.
Aspek Fisiologis: Nafsu Makan Berkurang

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Nafsu makan saya berkurang apa bila saya memikirkan masa purna karya bakti	Sangat Tidak Setuju	5	50%
	Tidak Setuju	5	50%
	Setuju	0	0 %
	Sangat Setuju	0	0 %
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 5 responden atau 50% menjawab sangat tidak setuju bahwa pegawai yang akan memasuki masa purna karya bakti, tidak berselera dalam makan atau berkurangnya nafsu makan saat menghadapi masa purna karya bakti, 5 responden atau 50% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0 % menjawab setuju serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa terlalu keras memikirkan masa purna karya bakti membuatnya tidak berselera makan sebanyak 0 responden atau 0 %.



Gambar 5. Aspek Fisiologis: Kurang Nafsu Makan

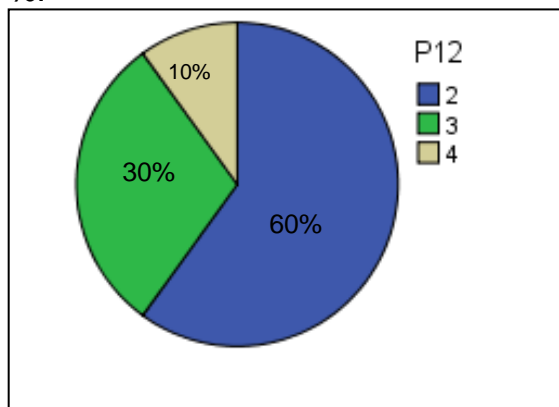
Dalam hal ini adanya keseimbangan antara kategori jawaban sangat tidak setuju dengan kategori tidak setuju sebanyak 50% masing-masing dari total persentase 100% pada pernyataan menurunnya selera makan dalam menghadapi masa purna karya bakti.

Tabel 11.

Aspek Fisiologis: Mampu Merawat Diri dengan Baik

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Diusia lanjut tidak mempengaruhi aktifitas saya sehari-hari	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	6	60%
	Setuju	3	3 %
	Sangat Setuju	1	1 %
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju bahwa usia lanjut bukan mempengaruhi kegiatan sehari-hari yang biasa dijalankankan seseorang, 6 responden atau 60% menjawab tidak setuju, dan 3 responden atau 30% menjawab setuju serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa usia senja atau usia lanjut dan yang akan mengalami masa purna bakti bukan alasan atau usia lanjut bukan untuk mempengaruhi aktivitas sehari-hari sebanyak 1 responden atau 10 %.



Gambar 6. Aspek Fisiologis: Mampu Merawat Diri dengan Baik

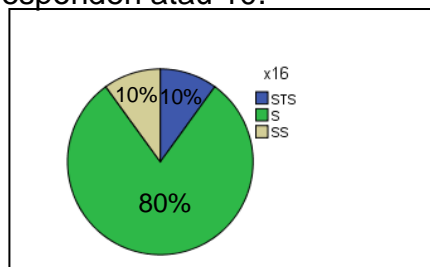
Masa purna bakti tidak akan mempengaruhi aktivitas/kegiatan sehari-hari mendapatkan persentase yang baik dalam perhitungan dengan hasil 60% dari total persentase 100% yang menyatakan tidak setuju bahwa diusia lanjut akan mempengaruhi rutinitasnya.

Tabel 12.

Aspek Fisiologis: Konsentrasi Kegiatan Masyarakat

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setelah pensiun saya akan lebih berkonsentrasi pada kegiatan kemasyarakatan	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	0	0 %
	Setuju	8	80%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan berkonsentrasi pada kegiatan kemasyarakatan di lingkungannya dalam menikmati masa pensiunnya, 0 responden atau 0 % menjawab tidak setuju, dan 8 responden atau 80% menjawab setuju dengan menikmati masa pensiunnya dengan cara aktif di kegiatan kemasyarakatan ditempat tinggalnya serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 1 responden atau 10.



Gambar 7. Aspek Fisiologis: Konsentrasi Kegiatan Masyarakat

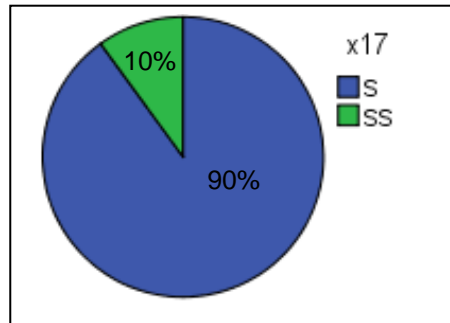
Hasil persentase mendapat kategori baik yakni sebanyak 80% dari 100% menyatakan setuju bahwa masa purna bakti seseorang akan berfokus pada kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal untuk mengisi waktu luang bahkan menjadi rutinitas baru yang akan dijalani pensiunan.

Tabel 13.

Aspek Fisiologis: Konsentrasi Kegiatan

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setelah pensiun saya akan lebih berkonsentrasi pada kegiatan kemasyarakatan	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	0	0 %
	Setuju	9	90%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju dengan berkonsentrasi pada kegiatan kemasyarakatan di lingkungannya dalam menikmati masa pensiunnya, 0 responden atau 0 % menjawab tidak setuju, dan 9 responden atau 90% menjawab setuju dengan menikmati masa pensiunnya dengan cara aktif di kegiatan kemasyarakatan ditempat tinggalnya serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 1 responden atau 10 %.



Gambar 8. Aspek Fisiologis: Konsentrasi Kegiatan

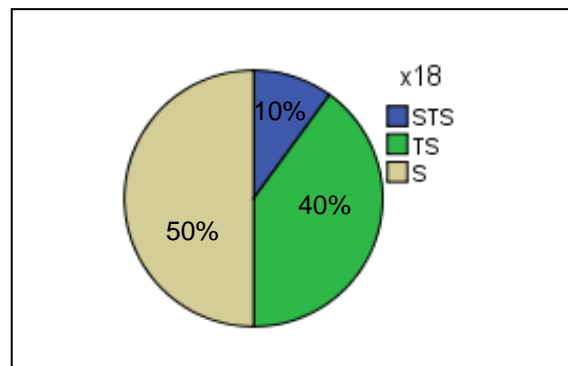
Hasil perhitungan dengan persentase 90% mendapat kategori sangat baik untuj jawaban setuju bahwa selepasnya dari pekerjaan yang sudah dilaluinya dan menjalankan masa purna bakti akan berfokus pada kegiatan masyarakat di tempat tinggalnya.

Tabel 14.

Aspek Fisiologis: Energik

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Meskipun telah memasuki usia purna karya bakti saya tetap energik dalam menjalankan aktivitas	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	4	40%
	Setuju	5	50%
	Sangat Setuju	0	0 %
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan kesehatan yang baik seperti muda lagi atau energik dalam melakukan suatu pekerjaan, 4 responden atau 40% menjawab tidak setuju, dan 5 responden atau 50% menjawab setuju dengan tetap menjaga kesehatan supaya dalam melakukan suatu pekerjaan tetap energik serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 0 responden atau 0 %.



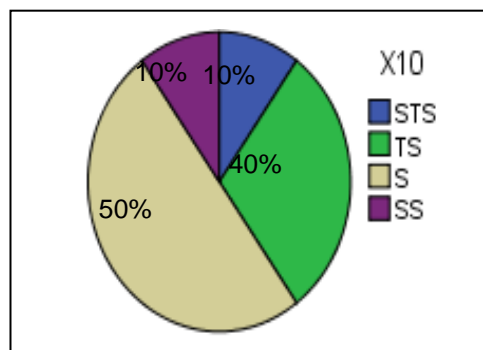
Gambar 9. Aspek Fisiologis: Energik

Di lihat dari persentase perhitungan sebanyak 50% memberikan jawaban pada setuju bahwa pada usia lanjut seorang pensiun masih berenergi dalam menjalankan rutinitasnya dan 10% dari 100% menyakakan bahwa sangat tidak setuju dengan dimasa pensiun masih dapat berenergi dalam menjalankan aktivitasnya.

Tabel 15.
Aspek Fisiologis: Kesehatan

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Mampu memiliki pekerjaan di luar pekerjaan sebelum pensiun	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	3	30%
	Setuju	5	50%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab bahwa mampu memiliki pekerjaan baru diluar pekerjaannya sebelum masa pensiun datang, 3 responden atau 30% menjawab tidak setuju, dan 5 responden atau 50% menjawab setuju serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa mampu memiliki pekerjaan baru diluar pekerjaannya sebelum masa pesniun datang sebanyak 1 responden atau 10%.



Gambar 10. Aspek Fisiologis: Kesehatan

5 dari 10 responden menyatakan bahwa setuju mampu memiliki pekerjaan disamping pekerjaannya yang sekarang sebelum masa purna karya bakti, dengan kategori kurang dari hasil perhitungan sebanyak masing-masing 10% adalah sangat tidak setuju dengan dirinya yang mampu memiliki pekerjaan lain pada masa pensiun dan sangat setuju menyatakan bahwa dirinya mampu untuk mendapatkan pekerjaan lain sebelum masa purna karya bakti.

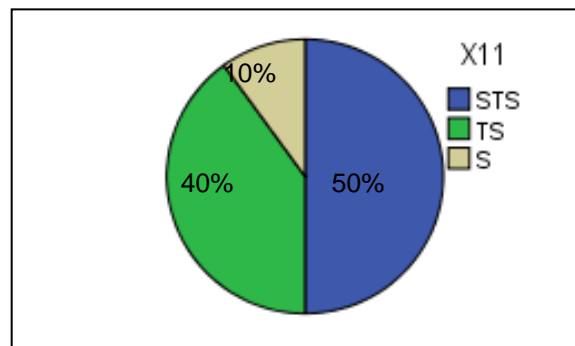
Tabel 16.

Aspek Fisiologi: Kesehatan

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Masa pensiun dijalani hanya dengan berdiam diri	Sangat Tidak Setuju	5	50%
	Tidak Setuju	4	40 %
	Setuju	1	10%
	Sangat Setuju	0	0 %
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 5 responden atau 50% menjawab sangat tidak setuju bahwa di usia lanjut atau masa pensiun dijalani hanya berdiam diri tanpa melakukan aktivitas lain, 4 responden atau 40% menjawab tidak setuju, dan 1 responden atau 10% yang menjawab setuju

dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 0 responden atau 0 %.



Gambar 11. Aspek Fisiologis: Kesehatan

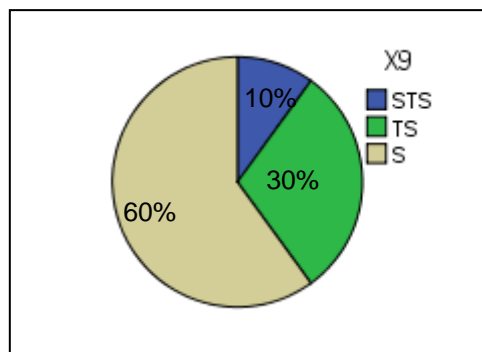
Hasil perhitungan didapatkan 50% dari jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan bahwa masa pensiun akan dijalannya hanya menghabiskan waktu dengan berdiam diri saja. Hasil dengan kategori rendah yakni 10% dengan kategori setuju bahwa masa pensiun nya akan dihabiskan dengan berdiam diri tanpa melakukan aktivitas apapun.

Tabel 17.

Aspek Fisiologis: Mampu Mengatasi Kebutuhan

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Kebutuhan Keluarga bergantung kepada saya	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	3	30%
	Setuju	6	60%
	Sangat Setuju	0	0 %
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab bahwa kebutuhan keluarga atau pengapatan masih bergantung kepada saya, 3 responden atau 30% menjawab tidak setuju, dan 6 responden atau 60% menjawab setuju serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa kebutuhan akan kehiupana masih bergantung kepada pensiunan sebanyak 0 responden atau 0 %.



Gambar 12. Aspek Fisiologis: Mampu Mengatasi Kebutuhan

Hasil dari perhitungan sebanyak 60% dengan kategori setuju bahwa kebutuhan akan memenuhi kebutuhan sehari-hari masih bergantung kepada pensiunan sehingga dimasa purna baktinya harus bekerja untk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

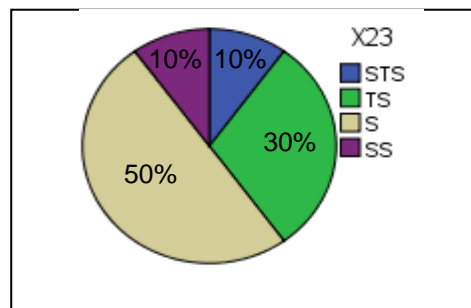
Tabel 18.

Aspek Fisiologis: Mampu Menyelesaikan Kebutuhan

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Mampu secara material maupun	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	3	30 %

nonmaterial untuk memenuhi kebutuhan dimasa pensiun	Setuju	5	50%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju bahwa di usia lanjut atau masa pensiun sudah mampu untuk memenuhi kebutuhan baik secara material maupun nonmaterial, 3 responden atau 30% menjawab tidak setuju, dan 5 responden atau 50% yang menjawab bahwa di usia lanjut atau masa pensiun sudah mampu untuk memenuhi kebutuhan baik secara material maupun nonmaterial dengan menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 1 responden atau 10%.



Gambar 13. Aspek Fisiologis: Mampu Menyelesaikan Kebutuhan

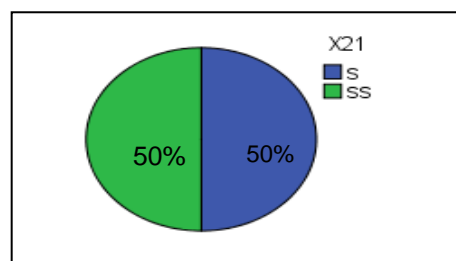
Kategori setuju diperoleh hasil 50% menyatakan bahwa responden di masa purna karya bakti mampu untuk memenuhi kebutuhan baik secara materi maupun nonmateri yang sudah disiapkan semasa bekerjanya.

Tabel 19.

Aspek Fisiologis: Bermanfaat

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Mampu berkarya dan bermanfaat di lingkungan sekitar pada masa pensiun	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	0	0 %
	Setuju	5	50%
	Sangat Setuju	5	50%
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju bahwa di usia lanjut masih mampu berkarya dan memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar, 0 responden atau 0 % menjawab tidak setuju, dan 5 responden atau 50% yang menjawab bahwa masa pensiun masih mampu untuk berkarya dan memberikan manfaat untuk lingkungan sekitar tempat tinggal dengan menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 5 responden atau 50%.



Gambar 14. Aspek Psikologis: Bermanfaat

Hasil perhitungan persentase diperoleh seimbang antara kategori setuju sebanyak 50% dan kategori sangat setuju sebanyak 50% yang menyatakan bahwa dimasa purna karya bakti mampu berkarya dan bermannafat bagi lingkungan sekitarnya.

2) Psikologis

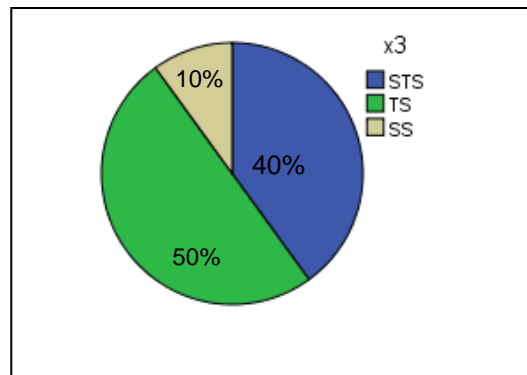
Pada kuesioner yang telah disebar kepada 10 responden, terdapat 16 butir pernyataan (butir pernyataan nomer 3, 5, 6, 7, 8, 13, 14, 15, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30) mengenai aspek psikologis yang akan dialami kepada pegawai ataupun seseorang yang akan mengalami masa purna karya bakti. Data mengenai aspek psikologis yang dialami pada masa purna karya bakti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20.

Aspek Psikologis: Emosional

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya mudah tersinggung apabila membicarakan masa pensiun	Sangat Tidak Setuju	4	40%
	Tidak Setuju	5	50%
	Setuju	0	0 %
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 4 responden atau 40% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa akan mudah tersinggung jika membicarakan masa purna karya bakti tiba, 5 responden atau 50% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0 % yang menjawab bahwa mudah tersinggung perihal mengenai masa purna karya bakti serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 1 responden atau 10%.



Gambar 15. Aspek Psikologis: Emosional

Pada aspek psikologis terdapat 50% responden menyatakan dengan kategori tidak setuju dengan mudah tersinggung perihal membicarakan masa purna karya bakti.

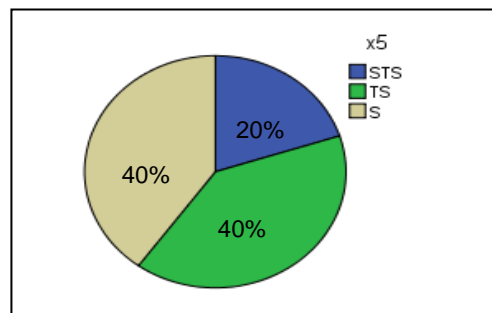
Tabel 21.

Aspek Psikologis: Kecemasan

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya merasa	Sangat Tidak Setuju	2	20%

bingung akan melakukan apa setelah pensiun nanti	Tidak Setuju	4	40%
	Setuju	4	40%
	Sangat Setuju	0	0 %
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 2 responden atau 20% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa setelah pensiun bingung harus melakukan pekerjaan apa yang mungkin sudah terbiasa dengan aktivitas saat masih bekerja, 4 responden atau 40% menjawab tidak setuju, dan 4 responden atau 40% yang menjawab bahwa kebingungan akan melakukan apa setelah pensiun nanti serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 0 responden atau 0 %.



Gambar 16. Aspek Psikologis: Kecemasan

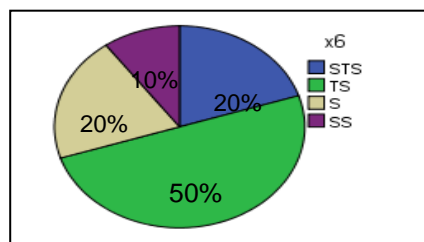
Hasil data dari perhitungan menyatakan sebanyak 40% untuk kategori tidak setuju dan 40% lagi untuk kategori setuju dengan pernyataan bahwa ketika pensiun tiba timbul kecemasan atas apa yang akan dijalani sehari-hari.

Tabel 22.

Aspek Psikologis: Kekhawatiran

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya khawatir apabila purna karyabakti akan kehilangan fasilitas kantor	Sangat Tidak Setuju	2	20%
	Tidak Setuju	5	50%
	Setuju	2	20%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 2 responden atau 20% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa khawatir bahkan takut untuk kehilangan fasilitas yang sudah digunakan selama bekerja akan tidak digunakan lagi setelah pensiun nanti, 5 responden atau 50% menjawab tidak setuju, dan 2 responden atau 20% yang menjawab bahwa khawatir akan kehilangan fasilitas yang telah dimilikinya saat bekerja serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 1 responden atau 10%.



Gambar 17. Aspek Psikologis: Kekhawatiran

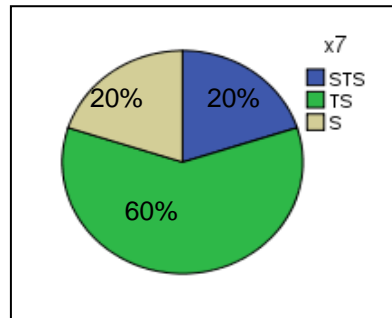
Hasil dari perhitungan persentase sebanyak 50% dengan kategori tidak setuju pada pernyataan bahwa timbulnya kekhawatiran terhadap fasilitas kantor yang telah digunakan selama bekerja akan hilang jika masa purna karya bakti tidak dapat digunakan dalam rutinitasnya.

Tabel 23.

Aspek Psikologis: Ketakutan

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya merasa takut akan kesukaran yang dihadapi saat pensiun nanti	Sangat Tidak Setuju	2	20%
	Tidak Setuju	6	60%
	Setuju	2	20%
	Sangat Setuju	0	0 %
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 2 responden atau 20% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa ketakutan yang timbul setelah masa pensiun nanti dalam memecahkan masalah, 6 responden atau 60% menjawab tidak setuju, dan 2 responden atau 20% yang menjawab bahwa ketakutan akan kesukaran yang dihadapi setelah pensiun nanti serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 0 responden atau 0 %.



Gambar 18. Aspek Psikologis: Ketakutan

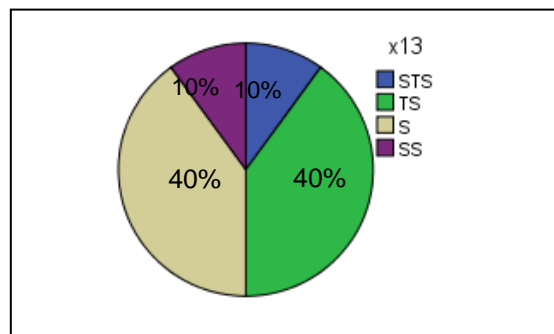
Hasil data persentase yang telah didapat adalah 60% dengan kategori tidak setuju bahwa masa pensiun nanti tidak dapat memecahkan masalah dengan baik. Hal ini terjadi karena ketekutan yang ada dalam diri seorang pensiunan ketika akan menghadapi masa purna baktinya.

Tabel 24.

Aspek Psikologis: Kepuasan

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya puas terhadap apa yang telah dicapai selama bekerja	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	4	40%
	Setuju	4	40%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan cepat merasa puas apa yang sudah dicapai sampai pada saat masa pensiun, 4 responden atau 40% menjawab tidak setuju, dan 4 responden atau 40% yang menjawab bahwa ketakutan akan kesukaran yang dihadapi setelah pensiun nanti serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 1 responden atau 10%.



Gambar 19. Aspek Psikologis: Kepuasan

Persentase yang telah dihitung didapat hasil yang seimbang antara kategori tidak setuju sebanyak 40% dan kategori setuju sebanyak 40% pada pernyataan bahwa kepuasan akan terjadi setelah masa purna karya bakti terhadap apa yang telah diraihinya selama bekerja.

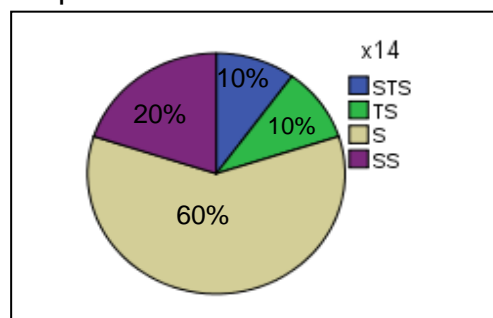
Tabel 25.

Aspek Psikologis: Keperdulian

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya tidak	Sangat Tidak Setuju	1	10%

memperdulikan perkataan orang lain mengenai status purna karya bakti (pensiun)	Tidak Setuju	1	10%
	Setuju	6	60%
	Sangat Setuju	2	20%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak memperdulikan perkataan orang lain mengenai status sebagai pensiunan, 1 responden atau 10% menjawab tidak setuju, dan 6 responden atau 60% yang menjawab bahwa tidak memperdulikan perkataan orang lain mengenai status sebagai pensiunan serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 2 responden atau 20%.



Gambar 20. Aspek Psikologis: Cuek

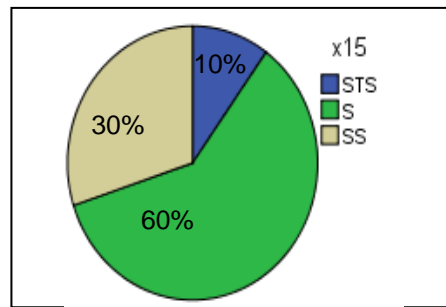
Hasil persentase yang didapat sebanyak 60% menyatakan bahwa responden tidak setuju dengan tidak memperdulikan perkataan orang lain dengan status dirinya yang sudah pensiun.

Tabel 26.

Aspek Psikologis: Meningkatkan Percaya Diri

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Purna karya bakti atau pensiun adalah sesuatu yang harus dijalani dan tidak terlalu dipikirkan	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	0	0 %
	Setuju	6	60%
	Sangat Setuju	3	30%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan purna karya bakti atau pensiun adalah sesuatu yang harus dijalani dan tidak terlalu dipikirkan, 0 responden atau 0 % menjawab tidak setuju, dan 6 responden atau 60% yang menjawab bahwa purna karya bakti atau pensiun merupakan suatu kegiatan yang harus dilalui oleh setiap pekerja dan tidak terlalu dipikirkan dalam menjalaninya serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 3 responden atau 30%.



Gambar 21. Aspek Psikologis: Meningkatkan Percaya Diri

Persentase yang didapat sebanyak 60% setuju dengan masa purna bakti adalah masa yang dimana seseorang harus melewati/menjalankan dengan tidak terlalu keras memikirkan apa yang harus dijalani nantinya.

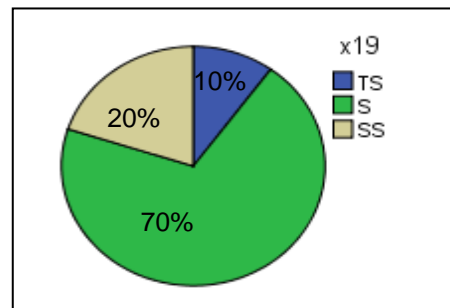
Tabel 27.

Aspek Psikologis: Emosional

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Masa purna bakti saya dapat mengontrol emosi dengan baik	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	0	0 %
	Setuju	7	70%
	Sangat Setuju	2	20%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan masa pensiun dapat mengendalikan

dan mngontrol emosi dengan baik, 0 responden atau 0 % menjawab tidak setuju, dan 7 responden atau 70% yang menjawab bahwa masa pensiun dapat mengendalikan atau mengontrol emosi dengan baik serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 2 responden atau 20%.



Gambar 22. Aspek Psikologis: Emosional

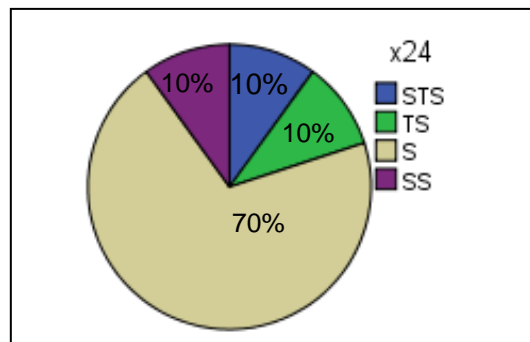
Hasil persentase sebanyak 70% setuju bahwa dimasa pensiun atau ddi usia lanjut, tingkat emosional dapat dikendalikan dengan baik.

Tabel 28.

Aspek Psikologis: Potensi Diri

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Mampu mencoba hal baru setelah purna karya bakti	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	1	10%
	Setuju	7	70%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan setelah pensiun dapat melakukan hal-hal baru dala hidup, 1 responden atau 10% menjawab tidak setuju, dan 7 responden atau 70% yang menjawab bahwa masa pensiun dapat mencoba hal-hal baru dalam hidup serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 1 responden atau 10%.



Gambar 23. Aspek Psikologis: Potensi Diri

Persentase dari hasil yang telah dihitung sebanyak 70% menyatakan bahwa setuju dimasa purna karya bakti akan dijalani dengan melakukan hal-hal baru didalam hidupnya.

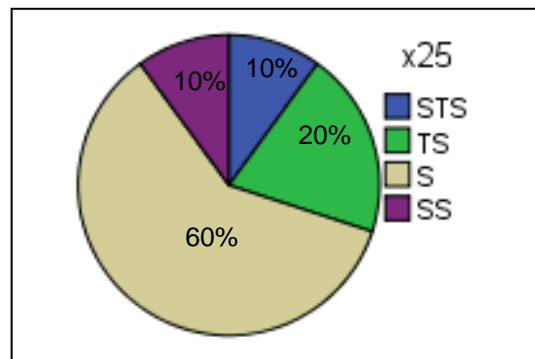
Tabel 29.

Aspek Psikologis: Bangga

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya merasa	Sangat Tidak Setuju	1	10%

bangga dengan akan prestasi dan pencapaian yang sudah diraih	Tidak Setuju	2	20%
	Setuju	6	60%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan merasa bangga atas prestasi dan pencapaian yang telah diraih selama bekerja dan bisa dirasakan setelah masa pensiun, 2 responden atau 20% menjawab tidak setuju, dan 6 responden atau 60% yang menjawab bahwa bangga atas prestasi dan pencapaian yang telah diraih selama bekerja serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 1 responden atau 10%.



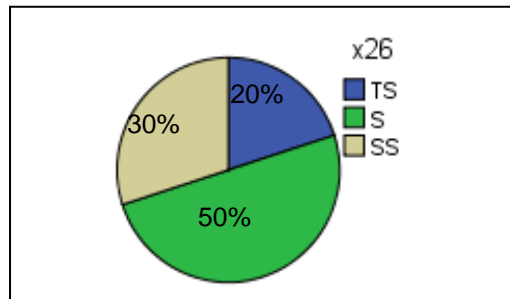
Gambar 24. Aspek Psikologis: Bangga

Hasil persentase yang telah dihitung sebanyak 60% dengan kategori setuju bahwa pensiunan merencanakan kesenangan pada dirinya atas prestasi yang telah diraih selama bekerja.

Tabel 30.
Aspek Psikologis: Potensi Diri

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Saya ingin selalu mengikuti perkembangan IPTEK	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	2	20%
	Setuju	5	50%
	Sangat Setuju	3	30%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju dengan bahwa keinginan untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat masa pensiun, 2 responden atau 20% menjawab tidak setuju, dan 5 responden atau 50% yang menjawab setuju bahwa adanya keinginan untuk mengikuti perkembangan IPTEK walaupun sudah di usia lanjut serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 3 responden atau 30%.



Gambar 25. Aspek Psikologis: Potensi Diri

Hasil persentase dari aspek psikologis mengenai potensi diri sebanyak 50% menyatakan bahwa setuju, pada masa purna karya bakti seorang pensiunan masih memiliki keinginan untuk selalu mengikuti perkembangan IPTEK.

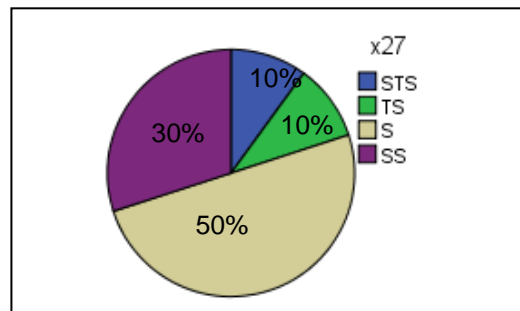
Tabel 31.

Aspek Psikologis: Gelisah

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Purna karya bakti bukan berarti saya tidak memiliki kebermanfaatan untuk orang lain	Sangat Tidak Setuju	1	10%
	Tidak Setuju	1	10%
	Setuju	5	50%
	Sangat Setuju	3	30%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 1 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju dengan bahwa saat pensiun bukan berarti tidak memiliki

kebermanfaatan untuk orang lain, 1 responden atau 10% menjawab tidak setuju, dan 5 responden atau 50% yang menjawab bahwa pada masa pensiun bukan berarti tidak memiliki kebermanfaatan untuk orang lain dengan menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 3 responden atau 30%.



Gambar 26. Aspek Psikologis: Gelisah

Aspek psikologis mengenai kegelisahan pesniun dapat dilihat dari perhitungan persentase sebanyak 50% menyatakan setuju bahwa pada masa purna karya bakti, seorang pensiun bukan berarti tidak memiliki kebermanfaatan lagi dalam hidupnya.

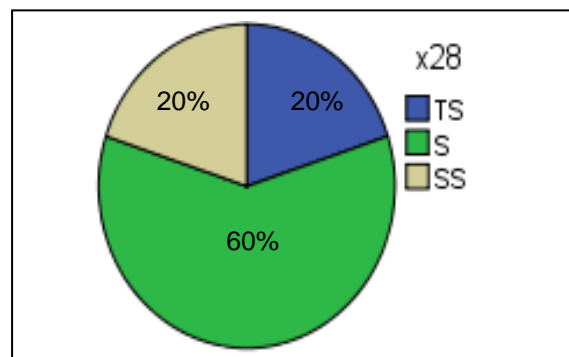
Tabel 32.

Aspek Psikologis: Potensi Diri

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Menyakini bahwa masih memiliki	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	2	20%

kemampuan/keahlian di masa purna karya bakti	Setuju	6	60%
	Sangat Setuju	2	20%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa saat pensiun masih bisa menyakini diri sendiri bahwa masih memiliki kemampuan/keahlian walaupun di usia lanjut, 2 responden atau 20% menjawab tidak setuju, dan 6 responden atau 60% yang menjawab bahwa saat pensiun masih bisa menyakini diri sendiri bahwa masih memiliki kemampuan/keahlian walaupun di usia lanjut dengan menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 2 responden atau 20%.



Gambar 27. Aspek Psikologis: Potensi Diri

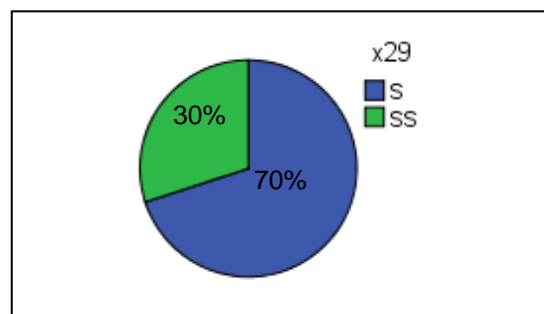
Hasil persentase dari aspek psikologis sebanyak 60% menyatakan setuju bahwa pada masa purna karya bakti tiba, mampu menyakini dirinya

bahwa masih bisa memiliki kemampuan atau keahlian walaupun usia sudah bukan muda lagi.

Tabel 33.
Aspek Psikologis: Bahagia

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Mampu melewati masa purna karya bakti dengan bahagia	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	0	0 %
	Setuju	7	70%
	Sangat Setuju	3	30%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa saat masa pensiun tiba akan menjalaninya dengan rasa bahagia, 0 responden atau 0 % menjawab tidak setuju, dan 7 responden atau 70% yang menjawab bahwa pada saat masa pensiun tiba akan dijalani dengan rasa bahagia dengan menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 3 responden atau 30%.



Gambar 28. Aspek Psikologis: Bahagia

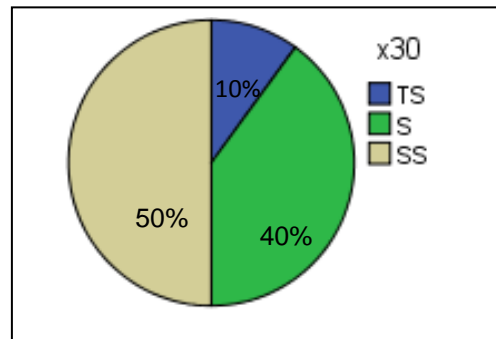
Hasil yang diperoleh dari persentase adalah 70% menyatakan setuju dengan memiliki kebanggaan bahwa masa purna karya bakti mampu dilewati dengan hal-hal yang positif.

Tabel 34.
Aspek Psikologis: Potensi Diri

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Mampu mewujudkan impian yang masih belum tercapai	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	1	10%
	Setuju	4	40%
	Sangat Setuju	5	50%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju bahwa di usia lanjut atau masa pensiun masih memiliki impian yang belum diwujudkan mampu untuk diwujudkan, 1 responden atau 10% menjawab tidak setuju, dan 4 responden atau 40% yang menjawab bahwa di usia lanjut atau masa pensiun masih memiliki impian yang belum diwujudkan mampu untuk diwujudkan dengan menjawab

setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 5 responden atau 50%.



Gambar 29. Aspek Psikologis: Potensi Diri

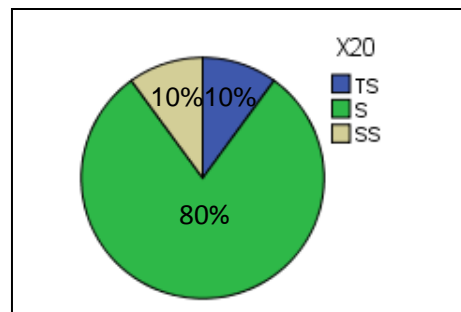
Hasil persentase yang telah diperoleh sebanyak 50% menyatakan sangat setuju bahwa dimasa purna karya bakti masih mampu mewujudkan impian yang belum tercapai.

Tabel 35.

Aspek Psikologis: Mampu Mengatasi Ekonomi

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Mampu menghadapi masalah ekonomi saat masa purna karya bakti	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	1	10%
	Setuju	8	80%
	Sangat Setuju	1	10%
Total		10	100%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab bahwa keadaan ekonomi yang sekarang ini mampu dihadapi saat masa purna karya bakti, 1 responden atau 10% menjawab tidak setuju, dan 8 responden atau 80% menjawab setuju serta yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa keadaan ekonomi sekarang ini mampu dihadapi saat masa pensiun nanti sebanyak 0 responden atau 0 %.



Gambar 30. Aspek Psikologis: Mampu Mengatasi Ekonomi

Persentase setuju sebanyak 70% menyatakan bahwa dimasa purna karya bakti, masih mampu untuk memenuhi kebutuhan dan memecahkan permasalahan mengenai perekonomian keluarga.

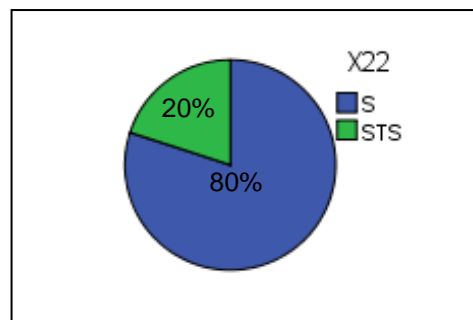
Tabel 36.

Aspek Psikologis: Bermanfaat

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Perhatian dari orang	Sangat Tidak Setuju	0	0 %

lain sangat bermanfaat pada masa purna karya bakti	Tidak Setuju	0	0 %
	Setuju	8	80%
	Sangat Setuju	2	20%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju bahwa di usia lanjut atau masa pensiun perhatian dari orang lain menjadi sangat bermanfaat, 0 responden atau 0 % menjawab tidak setuju, dan 8 responden atau 80% yang menjawab bahwa masa pensiun perhatian dari orang lain sangatlah bermanfaat dengan menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 2 responden atau 20%.



Gambar 31. Aspek Psikologis Bermanfaat

Hasil persentase terbanyak pada perolehana 80% menyatakan setuju bahwa perhatian yang dimiliki oleh orang lain dimasa purna karya

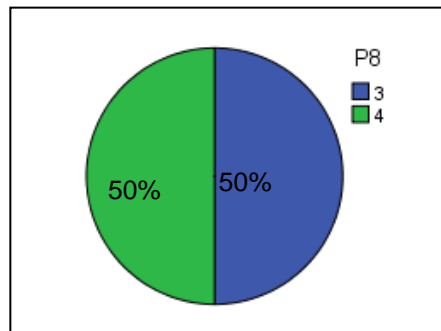
bakti adalah suatu kebermanfaat dalam diri pensiunan bahwa masih diperhatikannya pada orang disekitar.

Tabel 37.

Aspek Psikologis: Bangga

Butir Pernyataan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Merasa bangga bisa menghabiskan waktu bersama keluarga	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Tidak Setuju	0	0 %
	Setuju	5	50%
	Sangat Setuju	5	50%
Total		10	10%

Total dari 10 responden sebanyak 0 responden atau 0 % menjawab sangat tidak setuju bahwa di usia lanjut atau masa pensiun merasa bangga jika menghabiskan waktunya bersama keluarga, 0 responden atau 0 % menjawab tidak setuju, dan 5 responden atau 50% yang menjawab setuju bahwa masa pensiun akan dihabiskan bersama keluarga dengan rasa bangga dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 5 responden atau 50%.



Gambar 32. Aspek Psikologis Bangga

Hasil perhitungan persentase didapat keseimbangan antara kategori setuju sebanyak 50% dan kategori sangat setuju sebanyak 50% menyatakan bahwa di masa purna karya bakti sangat merasa bangga Karena dapat menghabiskan waktu nya bersama-sama dengan keluarga.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Data yang diperoleh dari kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 22, output dari pengolahan data tersebut dapat memberikan informasi dan bisa dianalisis secara lebih mendetail untuk mendapatkan gambaran umum dari permasalahan ini. Setelah melalui berbagai langkah analisis yang telah dilakukan, maka tinggal membahas hasil yang diperoleh.

Pendidikan dan Pelatihan atau biasa disebut Diklat merupakan program peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan seseorang agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Melihat hasil perhitungan yang

diperoleh menunjukkan bahwa 53% dengan kategori penilaian yakni kurang baik dari aspek kesehatan yang dialami oleh pegawai menjelang masa purna karya bakti dan pada kategori aspek psikologis terdapat penilaian yang baik sebanyak 92%, ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan purna karya bakti masih perlu ditingkatkan lagi oleh penyelenggaraan Balai Pendidikan dan Pelatihan Kemen PUPR Pasar Jum'at Jakarta Selatan.

Hal tersebut menunjukkan pendidikan dan pelatihan purna karya bakti bagi pegawai Balai Diklat Kemen PUPR masih belum maksimal. Belum maksimalnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan purna karya bakti bagi pegawai menjelang pensiun dapat dilihat dari hasil pengisian instrument. Hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti pada pegawai yang akan memasuki masa pensiunan merupakan reaksi yang normal terjadi pada seseorang yang mempunyai pekerjaan menetap selama bertahun-tahun telah mengabdikan dirinya kepada tempat bekerjanya. Reaksi ini bisa dilihat dari keadaan fisik, psikologis dan penyesuaian dirinya terhadap lingkungan.

Tidak semua pegawai di Balai Diklat Kemen PUPR wilayah III yang akan memasuki masa pensiun mengalami hasil negatif, tetapi tidak sedikit juga yang positif, hal ini dikarenakan oleh karakteristik setiap orang dalam menghadapi suatu masalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Balai Diklat Kemen PUPR wilayah III Jakarta sebagian besar mengalami hasil positif dalam menghadapi masa pensiun. Pegawai yang akan

memasuki masa pensiun memiliki pemikiran yang terbuka dan dapat menerima kenyataan hidup dengan lapang dada dan beranggapan bahwa pensiun merupakan suatu hal yang memang harus dijalani.

Pemikiran bahwa sudah sekian lama mereka telah bekerja dengan menyumbangkan segenap tenaga, waktu dan pemikiran, maka dari itu mereka berhak untuk mendapatkan waktu panjang untuk beristirahat. Disamping usia yang tidak muda lagi hingga dapat terlihat hasil pada kondisi fisik, psikologis dan lingkungan mereka, merasa tiba waktunya untuk menikmati hari tua dari jernih payah setelah sekian lama bekerja.

Solusi yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan penyelenggaraan diklat purna karya bakti adalah dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan wirausaha serta mental bagi setiap pegawai untuk menghadapi masa pensiunnya. Hal ini bermanfaat untuk pegawai yang akan menjalani masa pensiun tidak merasa takut untuk menikmati masa pensiun nantinya.

D. Keterbatasan Penelitian

Hal-hal yang dapat mengganggu dari sebuah kuesioner atau instrumen yang dilakukan dalam penelitian sekaligus menjadi kekurangan dalam penelitian ini mempunyai keterbatasan yakni:

- a) Jarak antara observasi awal atau penyelenggaraan diklat purna karya bakti dengan waktu penelitian, hal ini mengakibatkan hasil penelitian kurang sesuai dengan fenomena.

- b) Pembahasan masalah masih membutuhkan banyak referensi yang mendukung, sehingga hasil penelitian yang ada kurang dideskripsikan secara mendetail.
- c) Adanya kecenderungan untuk memilih jawaban yang dianggap baik yang mungkin melekat pada item instrument dapat mempengaruhi responden dalam memberikan jawaban pada skala. Responden mungkin saja memilih jawaban yang cenderung dirasa baik.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) purna karya bakti merupakan salah satu diklat untuk pembekalan para pejabat/pegawai menjelang purna karya bakti untuk mengembangkan potensi diri dalam dunia usaha/wiraswasta dalam upaya memberikan wawasan, kepribadian, pengetahuan, motivasi tentang peluang-peluang dan kelemahan serta kekuatan yang ada dalam diri masing-masing untuk menghadapi masa berakhirnya jabatan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta, Pasar Jumat-Jakarta Selatan.

Pendidikan dan pelatihan purna karya bakti merupakan salah satu bentuk program pelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Balai Diklat wilayah III Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Jakarta ditinjau melalui aspek fisiologis dan psikologis maka memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Aspek Fisiologis

Diklat Purna Karya Bakti yang diselenggarakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta, Pasar Jumat-Jakarta Selatan menunjukkan dalam menghadapi masa pensiun peserta tidak kesulitan untuk beristirahat dan mampu untuk merawat dirinya sendiri, serta mampu untuk berkonsentrasi dengan baik dalam meningkatkan potensi diri dan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan. Menurut responden, hasil yang diperoleh sebesar 56% menunjukkan bahwa nilai tersebut berada dalam rentang 50% sampai dengan 76% yang termasuk dalam kategori Baik.

2. Aspek Psikologis

Diklat Purna Karya Bakti yang diselenggarakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Wilayah III Jakarta, Pasar Jumat Jakarta Selatan menunjukkan bahwa pengetahuan mengenai kesiapan mental dalam menghadapi masa purna karya bakti. Peserta dapat mengontrol kecemasan, emosional serta kekhawatiran untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonomi setelah pensiun dengan mengikuti perkembangan teknologi yang dapat memberikan kebermanfaatan bagi lingkungannya. Menurut responden, hasil yang diperoleh sebesar 58% menunjukkan bahwa nilai tersebut berada pada rentang 50% sampai dengan 76% yang termasuk dalam kategori Baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pesera diklat purna karya bakti dapat membuka pemikiran mereka bahwa di masa pensiun

masih dapat produktif untuk menjalani aktivitas di luar masa kerjanya. Hasil pendidikan dan pelatihan purna karya bakti sesuai dengan tujuan dan sasaran, menurut responden hasil yang diperoleh sebesar 57% termasuk kedalam kriteria penilaian 50% samapi dengan 76% yang termasuk dalam kategori Baik.

B. Implikasi

Program pendidikan dan pelatihan purna karya bakti yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta, Pasar Jumat Jakarta selatan merupakan upaya untuk menyiapkan mental baik secara fisiologis maupun psikologis para pegawai menjelang masa pensiun. Penyelenggaraan Diklat yang kurang didasari pada kebutuhan wirausaha meliputi pengetahuan dan keterampilan yang ada dalam diri masing-masing peserta Diklat.

Pengetahuan dalam bidang wirausaha mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai pada pengevaluasian, peserta Diklat diharapkan untuk mengikuti secara langsung dalam pembuatan atau proses keterampilan dari langkah pertama sampai dengan langkah akhir dari proses berwirausaha untuk mendapatkan hasil yang seimbang dari teori dan praktek dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan purna karya bakti.

C. Saran

Saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan pendidikan dan pelatihan yang diikuti terhadap pejabat/pegawai menjelang purna karya bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta, Pasar Jumat Jakarta Selatan sebagai berikut:

- 1.) Pendidikan dan pelatihan purna karya bakti yang diselenggarakan dapat memberikan pengetahuan, wawasan dan keterampilan bagi peserta dalam bidang wirausaha yang akan dijalani pada masa pensiun.
- 2.) Perlu adanya evaluasi dan tindak lanjut yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga terhadap materi yang disampaikan pada saat pelaksanaan diklat berlangsung mengenai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang usaha agar para pegawai yang belum maupun yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat mengetahui dunia wirausaha dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tujuan program pendidikan dan pelatihan purna karya bakti.
- 3.) Peserta program pendidikan dan pelatihan purna karya bakti dapat memperoleh kesiapan mental yang baik dan dapat mempraktekkan hasil yang diperoleh setelah mengikuti diklat purna karya bakti dalam hal bidang wirausaha dengan mengetahui potensi yang telah dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviko, I. 2011. *Pensiun: Ketika Keputusan Menjadi Keberkahan*, Jakarta: Integra Branding dan Publishing
- Atmodiwirio, Soebagio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya
- Achmad, Fandy. 2013. "Pengaruh Optimisme menghadapi Masa Pensiun". Universitas Negeri Semarang
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Alfabeta
- Poltak, Sinambela, Ltjan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudjana, Djudju. 2004. *Pendidikan Nonformal Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat & Teori Pendukung, serta Asas*, Bandung: Falah Production
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, T Ambar & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sutisna, Anan. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: FIP PRESS.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*, Jakarta: Kencana
- Zainudin Buchari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.

Indonesia. 2000. Keputusan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai negeri Sipil.

Indonesia. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja

Indonesia. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun

Lampiran 1

Struktur Organisasi BPSDM



Lampiran 2

struktur organisasi Balai Diklat Kemen PUPR wilayah III

Struktur Organisasi :

Lampiran 3

KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN**HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PURNA KARYA BAKTI DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III PASAR JUM'AT - JAKARTA SELATAN**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Responden	Teknik Pengambilan Data	Instrumen Data	Item Soal
Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti di Balai Diklat III Kemen PUPR Jakarta	Hasil Pendidikan dan pelatihan	Fisiologis	Kesulitan untuk beristirahat dengan baik	Peserta Diklat Purna Karya Bakti	Survei	Angket	1,2
			Nafsu makan yang berkurang				4
			Mampu merawat diri dengan baik				9,10,11,12
			Kegiatan/pekerjaan				16,17,18,21,23
		Psikologis	Kecemasan yang berlebih				6,7
			mampu untuk berkonsentrasi				3

		Gelisah		5
		Bahagia		8,29
		Gelisah		27
		Mampu meningkatkan rasa percaya diri		13,15,25
		Mampu mengetahui potensi diri		20,22,24,26,28,30
		Mampu menahan emosional		19
		Keperdulian		14

Lampiran 4

**KUESIONER HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PURNA KARYA
BAKTI DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA
PASAR JUMAT JAKARTA SELATAN**

PENDAHULUAN

Saya adalah Dessy Wulandari, mahasiswi program sarjana pendidikan regular yang sedang mengadakan penelitian untuk memperoleh data guna menyelesaikan tugas akhir skripsi. Penelitian ini mengenai “Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta, Pasar Jumat Jakarta Selatan”.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu berikan untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Dessy Wulandari

IDENTITAS

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : L/P

PETUNJUK Pengerjaan

Dihalaman berikut ini akan ada beberapa pernyataan yang harus bapak/ibu jawab, untuk itu saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi pernyataan ini. Sebelum menjawab pernyataan ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah sejujur-jujurnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberi tandan ceklis (√) pada:

SS : Jika jawaban tersebut **Sangat Setuju**

S : Jika jawaban tersebut **Setuju**

TS : Jika jawaban tersebut **Tidak Setuju**

STS : Jika jawaban tersebut **Sangat Tidak Setuju**

3. Bila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah diceklis tidak sesuai dengan diri bapak/ibu, dapat memberikan tanda sama dengan (=)

dan menggantinya dengan jawaban baru yang sesuai dengan memberi tandan ceklis (√)

4. Perhatikan pada waktu pengisian jawaban, jangan sampai pernyataan terlewatkan
5. Semua jawaban bapak/ibu dapat diterima dan tidak ada jawaban yang salah serta jawaban dari bapak/ibu dapat dirahasiakan.

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya kurang dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saat menghadapi masa purnabakti				
2	Belakangan ini apabila saya memikirkan masa purnabakti, saya menjadi susah tidur				
3	Akhir-akhir ini saya mudah tersinggung apabila ada yang membicarakan tentang pensiun				
4	Akhir-akhir ini nafsu makan saya berkurang, apabila saya memikirkan masa purnabakti saya yang semakin dekat				
5	Saya merasa bingung akan melakukan apa setelah purnabakti nanti				
6	Saya khawatir apabila saya purnabakti akan kehilangan fasilitas dari kantor				
7	Saya merasa takut akan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan yang saya hadapi saat masa purnabakti nanti				
8	Saya bahagia jika saya purnabakti karena waktu lebih banyak untuk keluarga				

9	Biaya kebutuhan keluarga tergantung kepada saya				
10	Beberapa bulan terakhir ini saya memiliki pekerjaan baru diluar pekerjaan saya yang sekarang				
11	Setelah masa purnabakti saya hanya ingin duduk berdiam diri saja tidak ingin melakukan aktivitas lain				
12	Diusia senja ini tidak mempengaruhi saya dalam menjalankan aktifitas sehari-hari				
13	Saya puas terhadap apa yang telah saya capai selama ini				
14	Saya tidak memperdulikan perkataan orang lain mengenai status saya sebagai seorang pensiun				
15	Purnabakti bagi saya sesuatu yang harus dijalani, tidak perlu dipikirkan terlalu keras				
16	Setelah saya pensiun nanti, saya akan berkonsentrasi kepada hoby saya				
17	Setelah purnabakti saya akan lebih konsentrasi pada kegiatan kemasyarakatan di tempat saya tinggal				
18	Meskipun telah memasuki usia senja saya tetap merasa energik seperti ketika masih muda				
19	Semenjak purnabakti saya dapat mengontrol emosi saya dengan lebih baik				
20	Dengan keadaan ekonomi saya yang sekarang ini, saya merasa santai dan rileks dalam menghadapi masa purnabakti				

21	Saya tetap berkarya dan memberi manfaat bagi lingkungan sekitar saya walaupun telah pensiun				
22	Saya yakin perhatian yang diberikan orang lain sangat bermanfaat bagi diri saya				
23	Semua yang telah saya miliki baik materi maupun non materi saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
24	Saya merasa masa purnabakti merupakan waktu yang tepat untuk mencoba hal baru dalam hidup saya				
25	Saya sangat bangga akan prestasi dan pencapaian yang telah saya raih selama ini				
26	Saya ingin selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi				
27	Purnabakti bukan berarti diri saya sudah tidak lagi memiliki kebermanfaatan untuk melakukan apapun				
28	Saya masih yakin bahwa keahlian yang saya miliki tidak berkurang sedikitpun meskipun saya telah memasuki usia senja				
29	Saya akan melewati masa purnabakti dan usia senja dengan bahagia				
30	Walaupun telah memasuki usia senja saya masih memiliki impian yang ingin saya wujudkan				

Lampiran 5

Hasil Instrumen Penelitian
Hasil Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti

No.	Responden	Jenis Kelamin	Usia (th)	Item Kuesioner																																	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	Drs. H. Priyo Indiarso	L	60	3	1	1	1	1	2	2	4	2	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4					
2	Triadinati	P	56	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4					
3	Sukino	L	57	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4				
4	Daryonah	P	51	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4				
5	Wasito	L	56	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3				
6	Haryanto Soedignjo	L	56	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3				
7	Hartoyo	L	60	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	1	3	1	3	4	3	3	3			
8	Sukoco	L	58	2	1	2	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	3	3	2				
9	Sukino, SE.	L	58	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4				
10	Ponijo	L	56	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3				
	total (I)			23	19	18	15	22	22	20	35	25	26	16	25	25	29	31	29	31	24	31	30	35	32	26	28	27	31	30	30	33	34				
	total (I) ²			529	361	324	225	484	484	400	1225	625	676	256	625	625	841	961	841	961	576	961	900	1225	1024	676	784	729	961	900	900	1089	1156				
TOTAL																																					

Total
75
82
76
96
80
79
76
73
83
82
802
22324
23928

Lampiran 8

DAFTAR IDENTITAS RESPONDEN

NO.	NAMA	UNIT KERJA	Golongan
1	2	3	4
1	Sukino, SE	Bendahara Penerimaan Balai Diklat III Jakarta	III/B
2	Tri Adinati	Pengadministrasian Umum/Sekretaris Ka. Balai Balai Diklat III Jakarta	III/B
3	Wasito	Satpan Kantor Balai Diklat III	III/B
4	Daryonah	Pustakawan, Pengelola Kebersihan Balai Diklat III Jakarta	II/B
5	Sukoco	Petugas Wisma / Asrama Balai Diklat III Jakarta	II/B
6	Haryanto Soedignjo	Pengelola Perpustakaan Balai Diklat III Jakarta	III/B
7	Hartoyo	Pengelola KOPUJA Balai Diklat III Jakarta	III/B
8	Ponijo	Penata Keuangan/Pembuat Daftar Gaji Balai Diklat III Jakarta	III/A
9	DRS. H. Priyo Indiarso. HSB	Kasubbag. Pembinaan Mental, Seni dan Budaya	IV
10	Surachman	Penata Keuangan/SPPD	III/B

Lampiran 9

FOTO ACARA PEMBUKAAN DIKLAT



FOTO ACARA PEMBUKAAN DIKLAT



FOTO ACARA KUNJUNGAN LAPANGAN



FOTO KUNJUNGAN LAPANGAN



FOTO PROSES BELAJAR



FOTO UPACARA PENUTUPAN



FOTO UPACARA PENUTUPAN




Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian.
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian yang dimaksudkan.
3. Melaporkan hasil riset/penelitian kepada Balai Diklat III Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Rekomendasi Ijin riset/penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak menaati ketentuan tersebut di atas.

Kepala Balai Diklat III Kementerian PUPR




Yayak Rukiyana, SE. MM
NIP.196012101989031003



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

Kampus Universitas Negeri Jakarta Jalan Rawamangun Muka Jakarta Timur 13220
Telp. (021) 4755115, (021) 489 7535 Fax. : (021) 4897535, (021) 478660044

SURAT KETERANGAN

Nomor : 298/KP-PLS/SK-X/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, menerangkan bahwa :

Nama : **Dr. Karnadi, M.Si**
NIP : 196111271987031002
Untuk : Sebagai Pembimbing I a/n. **Dessy Wulandari 1515121200**
Pada Semester Ganjil (105) Tahun Akademik 2016/2017

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 11 Oktober 2016

Ketua Program Studi PLS,

Karta Sasmita, Ph.D

NIP. 198005132005011002



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

Kampus Universitas Negeri Jakarta Jalan Rawamangun Muka Jakarta Timur 13220
Telp. (021) 4755115, (021) 489 7535 Fax. : (021) 4897535, (021) 478660044

SURAT KETERANGAN

Nomor : 298a/KP-PLS/SK-X/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, menerangkan bahwa :

N a m a : **Dr. Durotul Yatimah, M.Pd**
N I P : 195912081986012002
Untuk : Sebagai Pembimbing II a/n. **Dessy Wulandari 1515121200**
Pada Semester Ganjil (105) Tahun Akademik 2016/2017

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 11 Oktober 2016

Ketua Program Studi PLS,

Karta Sasmita, Ph.D

NIP. 198005132005011002



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV: 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI ; 4752180
Bagian UHTP: Telepon 4893726, Bagian Keuangan: 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS: 4898486
Laman: www.unj.ac.id

Nomor : 0336/UN39.12/KM/2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

24 Januari 2017

Yth. Kepala Balai Diklat Kemen PUPR Jakarta
Jl. Sapta Taruna Raya Komp. PUPR, Kebayoran Lama,
Pasar Jumat, Jakarta Selatan

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Dessy Wulandari**
Nomor Registrasi : 1515121200
Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 089652888672

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Dampak Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti di Balai Pendidikan dan Pelatihan Wilayah III Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemen PUPR Jakarta"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Pendidikan Luar Sekolah



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN III

Jl. Sapta Taruna Raya Komplek PU Pasar Jum'at Telp. 75817933, 7694074 Fax. 75908778 Jakarta Selatan 12310

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yayak Rukiyana, SE, MM
Jabatan : Kepala Balai Diklat III Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan
Rakyat

Menyatakan dengan benar bahwa :

Nama : Dessy Wulandari
Nomor Registrasi : 1515121200
Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas : Universitas Negeri Jakarta

Bahwa nama tersebut diatas telah melakukan penelitian selama delapan bulan dari bulan Januari 2016 sampai dengan Agustus 2016 di Balai Diklat III Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat PasarJumat, dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi dengan judul:

“ Dampak Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti Di Balai Pendidikan dan Pelatihan III Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat, Pasar Jumat- Jakarta Selatan”

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 15 Agustus 2016

Mengetahui,

Kepala Balai III Kementerian PUPR



Yayak Rukiyana, SE, MM
NIP. 196012101989031003



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN III

Jl. Sapta Taruna Raya Komplek PU Pasar Jum'at Telp. 75817933, 7694074 Fax. 75908778 Jakarta Selatan 12310

Nomor : *kepo100-91061910*

Lampiran :

Hal :

Kepada Yth :

Kepala Biro Administrasi Akademik dan
Kemahasiswaan Universitas Negeri Jakarta

Di-

Jakarta.

Setelah mempelajari surat permohonan yang diajukan untuk melaksanakan kegiatan observasi, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan kegiatan observasi penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal "Dampak Pendidikan dan Pelatihan Purna Karya Bakti Di Balai Pendidikan dan Pelatihan III Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat, Pasar Jumat-Jakarta Selatan", kepada;

Nama : Dessy Wulandari

Nomor Registrasi : 1515121200

Prodi/Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Lokasi : Balai Diklat III Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan
Rakyat, Jl. Sapta Taruna Raya, Komplek PU Pasar Jumat

Waktu Penelitian : Januari 2016 – Agustus 2016

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan pihak yang terkait dapat memberikan bantuan/fasilitas yang dibutuhkan.

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap peneliti adalah Dessy wulandari lahir di Jakarta pada tanggal 22 Desember 1993. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, memiliki satu kakak laki-laki dan satu adik laki-laki dari pasangan Bapak Ali Surachman dan Ibu Maryati.

Peneliti beralamat di Jalan Jati Padang raya manara Rt. 04 Rw. 004 kel. Jati Padang kec. Pasar Minggu – Jakarta Selatan 12540.

Adapun riwayat pendidikan peneliti yaitu pada tahun 1999 lulus dari TK TUNAS Jakarta, tahun 2003 lulus dari SDN 03 Pagi Ragunan, pada tahun 2008 lulus dari SMPN 43 Jakarta dan pada tahun 2011 lulus dari SMK Pembangunan Jaya – YAKAPI bidang Akuntansi. selang satu tahun peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Jakarta Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan.

Adapun riwayat organisasi peneliti di dalam kampus adalah periode 2013-2014 sebagai anggota Departemen ORSENI HMJ PLS FIP UNJ, pada 2014-2015 sebagai Bendahara HMJ PLS FIP UNJ dan organisasi di luar kampus yaitu Sekretaris Remaja Islam Masjid Ar-Ruhama (AYIS) Jakarta Selatan.