
**ANALISA IMPLEMENTASI PELATIHAN PRE-RETIREMENT PLAN UNTUK
PERSIAPAN MASA PENSIUN KARYAWAN DI HOTEL SARI PACIFIC JAKARTA****Oleh****Mohamad Hisyam Diah¹, Evelyn Hansel²****^{1,2}Jurusan Perhotelan, Pradita University****Email: [1mohamad.hisyam@pradita.ac.id](mailto:mohamad.hisyam@pradita.ac.id)****Abstract**

Employees are one of the most important company's assets, especially in the tourism industry. For this reason, company is obliged to maintain and develop their employees. One way to develop their employees is through giving them training. There are a lot of trainings and one of them is pre-retirement plan training. This training is intended for employees who are about to retire. Employees will face different circumstances from before retirement and after retirement. This often confused many people and make them worry about what to do when they retire (future plan). One of the companies in the tourism industry that implement this type of training is Sari Pacific Jakarta hotel. This research was conducted to find out what preparations and materials that were received by employees to be ready for their retirement. This study uses a descriptive qualitative approach with the methods of observation, interviews and documentation. The results showed that the pre-retirement plan training at the Sari Pacific Jakarta hotel itself was a form of appreciation from the company towards its employees. Employees who have received training are also satisfied and ready to have their retirement with guidance from training vendors for the next 2 years.

Keywords: Training, Retirement, Pre-Retirement Plan.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang penting khususnya pada industri pariwisata. Menurut Bayraktar dan Sencan (2017), karyawan yang dulunya dianggap sebagai sebuah sumber daya telah menjadi aset. Sebuah aset yang dapat dikembangkan, diperbaharui dan perlu dilindungi meskipun tingkat dari produktivitasnya menurun. Pada industri pariwisata sendiri, karyawan adalah inti daripada industri. Keramahtamahan yang menjadi nilai jual daripada industri ini diberikan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, sebuah perusahaan perlu untuk menjaga dan memberdayakan seluruh karyawannya. Salah satu cara untuk memberdayakan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan. Terdapat berbagai macam cara untuk mengembangkan karyawan seperti melalui workshop, coaching, mentoring hingga pelatihan. Pelatihan sendiri adalah cara paling umum yang digunakan dalam mengembangkan

dan meningkatkan kualitas dari karyawan. Usia pensiun pekerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No.45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yaitu dimulai dari umur 57 hingga 65 tahun di tahun 2019. Beberapa perusahaan menerapkan pelatihan serupa untuk mempersiapkan karyawannya dan salah satunya adalah hotel Sari Pacific Jakarta. Sama seperti hotel lainnya, hotel Sari Pacific Jakarta memiliki departemen yang mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu departemen HCD (*Human Capital and Development*). Pada hotel Sari Pacific Jakarta sendiri, pelatihan mengenai *pre-retirement Plan* ini dilaksanakan setiap 2 tahun sekali. Para karyawan dipersiapkan untuk masa purnabakti atau masa pensiun melalui berbagai macam pembelajaran mulai dari sisi psikologi (mental), kesehatan, kehidupan sosial hingga pengetahuan dalam pengelolaan keuangan dan ketrampilan wirausaha. Materi yang diberikan selama pelatihan akan diberikan oleh

narasumber yang telah memiliki sejumlah pengalaman dan terpercaya seperti *trainer* putri Indonesia untuk “Miss Universe”, *Associate Training Facilitator* dan *Independent Financial Planner*. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui persiapan yang dilakukan hotel Sari Pacific Jakarta dalam mempersiapkan karyawannya untuk menghadapi masa pensiun di tahun 2022 dan untuk mengetahui materi apa yang diperoleh karyawan melalui pelatihan *pre-retirement plan* di hotel Sari Pacific Jakarta.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nickson (2012, pp. 7-8), HRM (Human Resource Management) adalah pendekatan khusus dalam mengatur karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui strategi yang berkaitan dan berkomitmen pada manusia yang berintegritas. Dalam HRM, terdapat sejumlah tantangan yang dimiliki seperti cara merekrut, menempatkan, mengembangkan hingga memberikan motivasi terhadap sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber Daya Manusia

Menurut Hamid (2020), SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan individu yang telah memasuki usia kerjanya dan menjadi bagian dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Umumnya, SDM ini disebut sebagai pegawai, buruh, tenaga kerja ataupun karyawan.

Pelatihan

Hayes dan Ninemeier (2009, pp. 172-173) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses dimana para karyawan baik yang baru bergabung maupun yang sudah terlebih dahulu bergabung dan memiliki ketrampilan serta pengetahuan lebih banyak diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sukses. Pelatihan dinilai sebagai bentuk peningkatan performa yang paling menguntungkan dalam segi biaya karena

karyawan dapat berfokus secara langsung dengan kritik dan saran yang perlu diketahui.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan yang akan dilakukan adalah secara kualitatif dengan metode deskriptif yang dilakukan dengan observasi, wawancara serta dokumentasi terhadap karyawan hotel Sari Pacific Jakarta untuk pengambilan data primer. Pengambilan data sekunder akan dilakukan melalui *ebook*, jurnal *online* dan informasi dari situs web. Menurut Rahmawati (2018), pendekatan kualitatif dilakukan atas beberapa pertimbangan yaitu: pertama, jenis metode ini memberikan hakekat hubungan antara peneliti dengan subjek penelitian secara langsung. Kedua, metode ini lebih dimaksudkan untuk memahami masalah dengan menyajikan gambaran dan pemaparan secara rinci dari subjek penelitian dengan fenomena yang ada secara alamiah. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non- probability sampling*, *quota sampling*. Sekaran dan Bougie (2018, pp. 248-249) menyatakan bahwa *quota sampling* adalah salah satu tipe dari purposive sampling dimana metode ini mirip seperti *stratified sampling*. Namun pada *quota sampling*, sampel yang digunakan mencakup kriteria tertentu sehingga tidak diambil secara acak. Pada penelitian ini, terdapat 36 orang yang akan mengikuti kegiatan pelatihan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti dimana karyawan ini adalah karyawan yang masuk pensiun tahun 2022 dan 2023.

Metode Analisis Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2018), analisis data merupakan suatu proses analisis data yang dilakukan untuk menilai apakah data yang dimiliki dapat mendukung hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Dalam penelitian ini, terdapat 3 tahapan dalam melakukan analisa terhadap penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman (2014) sebagai berikut.

Reduksi Data

Sesuai dengan namanya, reduksi bermaksud pada pengurangan jumlah data dalam artian melakukan pemilahan, penyederhanaan, perubahan data lapangan yang masih bersifat kasar. Metode reduksi ini akan dilakukan secara berulang kali selama penelitian dijalankan. Hal ini dilakukan agar data yang dianalisis bersifat berpusat pada inti dari penelitian sehingga dapat menarik kesimpulan dan mengverifikasinya.

Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam suatu bentuk khusus yang mudah untuk ditelaah seperti matrik, grafik, ataupun bagan. Penyajian data dapat dilakukan dengan menggunakan yang sebelumnya sudah disederhanakan melalui tahap reduksi data. Bentuk khusus dalam tahap ini dapat memudahkan peneliti dalam menampilkan data yang informatif terlihat rapi dan terstruktur.

Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir yang disebutkan oleh Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan. Melalui reduksi dan penyajian data yang telah dilakukan sebelumnya, kesimpulan akhir (*final conclusion*) dapat dilakukan dengan data yang ada. Penarikan kesimpulan biasanya disajikan dalam bentuk laporan dengan memberikan penjelasan secara rinci mengenai bentuk khusus yang digunakan untuk menyajikan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Observasi

Observasi mengenai pelatihan dilakukan secara langsung pada saat pelatihan *pre-retirement plan* dilaksanakan yaitu pada tanggal 8 hingga 10 Maret 2022 dengan menggunakan zoom. Seluruh peserta hadir beserta dengan pasangannya masing-masing selama 3 hari acara dan dipantau secara langsung oleh peneliti dan *Assistant Training Manager* Sari Pacific Jakarta selaku PIC dalam pelatihan *pre-retirement plan* tahun 2022 ini. Pelatihan diadakan mulai dari jam 9 pagi hingga

jam 5 sore pada hari pertama dan kedua dan dari jam 9 pagi hingga jam 12 siang pada hari ketiga pelatihan. Untuk pembukaan acara, DoHCD (*Director of Human Capital and Development*) Sari Pacific Jakarta memberikan kata sambutannya sementara acara ditutup dengan kata sambutan dari *Assitant Training Manager* di hari terakhir.

Wawancara

Wawancara dilakukan kepada 2 pihak yaitu hotel selaku penyelenggara dan peserta pelatihan. Wawancara terhadap hotel dilakukan untuk mendapatkan data mengenai dimensi *need assesment* dalam variabel pelatihan, sementara wawancara terhadap peserta pelatihan dilakukan untuk mendapatkan data mengenai fisik, psikologi, sosial dan ekonomi dalam variabel *pre- retirement plan*.

Dimensi Need Assesment

Pada dimensi *need assesment*, terdapat 3 indikator yang terdiri atas *people*, ROI, dan *needs*. Pada indikator *people*, kita dapat melihat tingkat keinginan / antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan. Antusiasme peserta terlihat tinggi dilihat dari peserta pelatihan yang tidak hanya terdiri atas karyawan Sari Pacific Jakarta sendiri melainkan juga dengan pasangan daripada karyawan tersebut. Dalam pelatihan *pre-retirement plan*, kriteria yang diwajibkan untuk dimiliki oleh karyawan tersebut adalah memasuki usia pensiun di 2 tahun mendatang dikarenakan pelatihan ini diadakan setiap 2 tahun sekali. Karyawan yang mengikuti juga merupakan karyawan permanen, bukan karyawan kontrak.

Mengenai ROI (*Return of Investment*), hotel Sari Pacific Jakarta tidak mendapatkan dampak dari memberikan pelatihan ini. Pelatihan *pre-retirement plan* yang diberikan oleh hotel Sari Pacific Jakarta merupakan salah satu bentuk apresiasi kepada karyawan permanen, khususnya yang sudah memasuki usia pensiun. Dalam hal *needs*, pelatihan *pre-retirement plan* ini diberikan karena perusahaan melihat bahwa tidak seluruh karyawan siap

dalam memasuki masa pensiunnya nanti. Hotel Sari Pacific Jakarta ingin para karyawannya mengetahui bahwa mereka tetaplah seseorang yang masih dapat berproduksi baik dari sisi produktivitas bekerja maupun sisi hidup. Kebutuhan informasi tidak hanya terbatas pada satu sisi melainkan 4 yaitu secara fisik, psikologi, sosial dan ekonomi.

Dimensi Fisik

Dimensi fisik memiliki indikator kondisi kesehatan badan. Informasi yang diterima oleh para peserta pelatihan mengenai sesi fisik telah terpenuhi dengan baik. Salah satu contoh informasi yang berkesan bagi mereka adalah bagaimana cara berolahraga yang baik di masa pensiun. Olahraga yang selama ini dilakukan adalah salah. Mereka seharusnya tidak menggunakan kaki mereka terlalu berat seperti dengan melakukan olahraga bermain bulu tangkis, sepak bola bahkan jogging tidak disarankan. Olahraga yang dapat dilakukan adalah berjalan baik di pagi maupun sore hari.

Dimensi Psikologi

Dimensi psikologi memiliki indikator kondisi mental. Kesiapan daripada karyawan dibutuhkan baik secara fisik maupun mental. Sebelumnya orang yang selalu bekerja ketika dihadapkan dengan keadaan di mana sudah tidak bekerja kembali dapat mengubah pola pikir seseorang. Maka dari itu, berbagai informasi mengenai seperti apa masa pensiun, hal apa yang dapat dilakukan saat masa pensiun, *mindset* yang dibutuhkan dalam menjalani masa pensiun diberikan agar peserta pelatihan *pre-retirement plan* Sari Pacific Jakarta dapat menjalani masa pensiunnya dengan baik dan siap.

Dimensi Sosial

Dimensi sosial memiliki indikator hubungan sosial yaitu mengenai hubungan dengan keluarga dan non-keluarga atau rekan kerja. Dalam pelatihan ini, para peserta mulai mengetahui bahwa hubungan baik dengan keluarga maupun non keluarga akan berbeda dari sebelum pensiun. Peserta cenderung

senang karena mereka dapat memiliki waktu dan momen yang lebih banyak dengan keluarga karena sebelumnya terhalang dengan jam waktu kerja yang cukup padat. Hubungan dengan non keluarga pun mereka berkomitmen untuk menjaga dengan baik dengan aktif berkumpul bersama ataupun mengobrol melalui handphone atau aplikasi WhatsApp.

Dimensi Ekonomi

Dimensi ekonomi terdiri atas 2 indikator yaitu pengelola keuangan dan ketrampilan wirausaha. Informasi yang didapat oleh peserta sudah terpenuhi dengan baik seperti baik dari cara mengatur keuangan maupun mengetahui sumber keuangan yang berbeda daripada sebelumnya. Ketrampilan lainnya dalam bentuk pengajaran juga diberikan seperti pembelajaran mengenai *financial management*, uang pensiun, cara mengelola usaha dan lainnya.

Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan oleh peneliti saat melakukan observasi pelatihan *pre-retirement plan* dan wawancara dengan *Assistant Training Manager* serta para peserta pelatihan di hotel Sari Pacific Jakarta. Hasil dokumentasi berupa foto dan transkrip daripada wawancara terlampir pada bagian lampiran daripada skripsi ini.

Data wawancara yang diperoleh merupakan data yang bersumber dari narasumber terkait sebagaimana telah disepakati dengan pihak manajemen hotel. Pada pelatihan *pre-retirement plan* ini, *Assistant Training Manager* merupakan koordinator atau PIC (*Person in Charge*) dan dibantu oleh tim HCD (Human Capital and Development) Sari Pacific Jakarta.

Pembahasan Penelitian

Indikator *People*

Berdasarkan Lussier dan Hendon (2019), indikator *people* diukur dalam tingkat keinginan dalam mengikuti pelatihan dan tingkat ketrampilan dalam mengikuti pelatihan. Tingkat keinginan dilihat dari seberapa besar antusias para peserta saat mengikuti pelatihan, sementara tingkat ketrampilan dilihat dari

kesesuaian peserta dengan kriteria yang telah ditentukan daripada pelatihan. Sesuai dengan wawancara dengan *Assistant Training Manager*, Pelatihan ini ditujukan kepada para karyawan yang akan pensiun. Dalam memasuki usia pensiun, diperlukan kesiapan baik secara mental maupun pandangan dan rencana yang baik dalam menghadapi pensiun. Hal ini perlu dilakukan agar para pensiun dapat menjalani masa pensiun dengan menyenangkan, produktif serta tetap tidak kehilangan semangat untuk bekerja.

Indikator ROI

Indikator ROI (*Return of Investment*) diukur dengan tingkat balik modal antara pengeluaran dengan keberhasilan pelatihan. Namun pada jenis pelatihan ini, tidak terdapat timbal balik karena pelatihan merupakan bentuk apresiasi kepada para karyawan permanennya yang telah memasuki usia pensiun. Perusahaan sendiri tidak diwajibkan untuk memberikan pelatihan *pre-retirement plan*. Hal ini merujuk pada PKB (Perjanjian Kerja Bersama) atau CLA (*Collective Labour Agreements*). Pada PKB artikel terkait *Skills Training* berbunyi “Perusahaan sesuai dengan kemampuan dapat menyelenggarakan pelatihan bagi pekerja yang akan pensiun.” Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hotel Sari Pacific Jakarta memiliki kebijakan tersendiri dalam mengatur pelatihan *pre-retirement plan* ini semampunya. Hal ini juga yang menjadikan pelatihan *pre-retirement plan* bukan hal yang wajib seperti pelatihan pada umumnya.

Indikator Needs

Bagi hotel Sari Pacific Jakarta, pelatihan *pre-retirement plan* sendiri ditunjukkan sebagai bentuk apresiasi kepada para karyawan permanen nya yang telah berkontribusi kepada hotel untuk jangka waktu yang lama hingga usia pensiun. Pelatihan ini ditujukan kepada para karyawan yang akan pensiun. Perusahaan menilai bahwa dalam memasuki usia pensiun, diperlukan kesiapan baik secara mental maupun pandangan dan rencana yang baik dalam menghadapi pensiun. Hal ini perlu dilakukan

agar para pensiun dapat menjalani masa pensiun dengan menyenangkan, produktif serta tetap tidak kehilangan semangat untuk bekerja.

Indikator Learning

Pada tahap *learning and shaping behavior*, metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah *social learning*. Menurut Lussier dan Hendon (2019), metode *social learning* juga dapat disebut dengan *vicarious learning* yang berarti merasakan dan menyadari melalui pengalaman orang lain dalam bentuk imajinatif. Pada *social learning*, pembelajaran didapati bukan melalui konsekuensi yang diterima seperti pada *operant conditioning*, melainkan peserta belajar melalui konsekuensi yang dialami oleh orang lain. Contoh yang umum untuk dilakukan dalam model ini adalah memberikan seminar atau ceramah dari orang yang sudah berpengalaman atau *best practice* nya. Pembelajaran dalam *social learning* juga bersifat *voluntary* sehingga pencakupan dan penerapan daripada materi yang diberikan oleh pelatih ditentukan oleh peserta itu sendiri.

Indikator Shaping

Lussier dan Hendon (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 metode *shaping behavior* yang ada untuk membentuk sikap daripada peserta pelatihan sesuai dengan yang pelatih inginkan yaitu *applying a reward, removing a reward, applying punishment, removing punishment* dan *providing no response*. Pelatihan *pre-retirement plan* ini menggunakan metode *providing no response* karena pembentukan sikap daripada peserta ditentukan secara mandiri oleh para peserta apakah mereka mau untuk berubah ataupun tidak. Walaupun pelatih terlihat seperti tidak memberikan penghargaan ataupun hukuman dalam *training*, hal ini tidak berarti bahwa pelatih tidak peduli terhadap apa yang peserta pelatihan lakukan. Mereka memberikan respon secara tidak langsung dan tetap memantau perkembangan daripada peserta pelatihan. Dalam pelatihan ini, vendor Synergis selaku pelatih dalam pelatihan *pre-retirement plan* memantau dan menanyakan kabar daripada peserta pelatihan secara berskala

bahkan setelah pelatihan telah selesai dilaksanakan.

Indikator Type of Training

Pada tahap ketiga yaitu *design and delivery of training*, tipe program pelatihan yang digunakan pada pelatihan *pre-retirement plan* Sari Pacific Jakarta tahun 2022 adalah tipe *classroom training* dan *distance / e- learning*. Lussier dan Hendon (2019) menyatakan bahwa untuk tipe program pelatihan sendiri ada 4 yaitu *On The Job (OTJ)*, *classroom*, *distance* dan *simulation training*. *Classroom training* merupakan salah satu tipe pelatihan yang paling umum untuk digunakan. Banyak keuntungan yang didapat melalui tipe pelatihan ini seperti jumlah peserta yang menerima pelatihan signifikan dalam jangka waktu yang sama, pelatih dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pelatihan daripada peserta, dan lainnya. Untuk *classroom training*, biasanya informasi yang diberikan oleh para pelatih juga terbilang lebih konsisten dibandingkan *OJT* dan akan mengeluarkan biaya yang jauh lebih murah karena pelatihan dilakukan satu pelatih terhadap banyak peserta tidak satu pelatih dengan satu peserta. Umumnya pelatih yang memberikan informasi juga merupakan seorang yang profesional dalam bidangnya. Pada pelatihan *pre-retirement plan* ini, trainer yang memberikan informasi kepada para peserta merupakan seseorang yang sudah bekerja pada industrinya. *E-learning* merupakan tipe *learning* yang cukup mirip dengan tipe *classroom*. *E-learning* juga digunakan untuk memberikan informasi mengenai konsep dasar dan secara umum. Walaupun interaksi antara *trainer* dengan peserta dapat terbilang kurang karena tidak bertemu secara langsung, tipe *learning* ini dapat digunakan sebagai alternatif daripada *classroom training* karena dapat dilakukan dengan jarak jauh. Opsi ini juga ada agar dapat meningkatkan tipe pelatihan lain. Pada pelatihan *pre- retirement plan* ini, pelatihan diadakan secara *online* dikarenakan jumlah omicron yang meningkat pada saat pelaksanaan pelatihan. Pemerintah

menganjurkan untuk tidak berkumpul dalam jumlah yang banyak untuk menghindari penyebaran secara massal dari infeksi penyakit omicron. Melalui tipe pelatihan *e-learning*, ruangan pelatihan secara fisik tidak dibutuhkan dan pelatihan tetap dapat berjalan dengan menggunakan media online yaitu *ZOOM meeting*.

Indikator Reaction Evaluation

Pada tahap terakhir yaitu *Assesing Training* terdapat 4 indikator yaitu *reaction evaluation*, *learning evaluation*, *behavior evaluation* dan *result evaluation*. *Reaction evaluation* merupakan tingkat respon yang diberikan oleh peserta pelatihan. Tingkat respon ini dapat dilihat melalui antusiasme daripada karyawan ketika mengikuti pelatihan seperti yang disampaikan saat wawancara dengan *Assistant Training Manager*. Peserta pelatihan terlihat antusias. Antusiasme daripada peserta terlihat dari saat mengikuti pelatihan dimana tidak hanya karyawan saja, tetapi pasangan masing-masing juga mengikuti kegiatan pelatihan agar pasangannya juga mendapatkan gambaran dan pelatihan yang sama mengenai masa pensiun.

Indikator Learning Evaluation

Untuk *learning evaluation* diukur melalui tingkat pembelajaran yang didapatkan oleh peserta pelatihan. Dalam tingkatan pembelajaran yang didapatkan, peserta pelatihan *pre-retirement plan* Sari Pacific Jakarta menilai bahwa informasi yang diberikan terpenuhi dengan baik dari keempat aspek (fisik, psikologi, sosial dan ekonomi). Pelatih yang memberikan pembelajaran juga menyampaikan secara aktif dan baik sehingga informasi pembelajaran dapat diterima oleh karyawan dengan baik. Hal ini dibuktikan melalui pernyataan langsung dari salah satu peserta wawancara. Saat pelatihan *pre-retirement plan* tahun 2022, *insight* secara langsung diberikan oleh pakar terbaiknya. Berbagai macam jenis bisnis diberikan dan diajarkan

baik tips dan trik hingga yang juga tertarik untuk memasuki bisnis serupa. Narasumber untuk memberikan pelatihan juga merupakan orang yang telah sukses dengan membangun usaha mereka mulai dari nol. Bisnis yang diberikan adalah antara lain bisnis madu dan ternak lele.

Indikator Behaviour Evaluation

Selanjutnya pada *behaviour evaluation*, indikator ini diukur dengan melihat tingkat perubahan yang terjadi pada peserta pelatihan. Sebelum memulai pelatihan, sebagian besar menjawab mereka ragu dan belum memiliki pandangan yang jelas mengenai masa pensiun yang akan mereka alami. Namun setelah mengikuti pelatihan yang memberikan berbagai macam informasi, mereka menyatakan bahwa mereka sudah siap. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan langsung yang diberikan oleh salah satu peserta saat melakukan wawancara dengan peserta pelatihan. Salah satu peserta pelatihan mengatakan bahwa mereka yang sebelumnya tidak siap telah menjadi siap untuk menghadapi masa pensiunnya nanti. Tidak hanya informasi yang didapatkan oleh peserta melalui pelatihan ini, tetapi juga semangat dan motivasi dari motivator selama pelatihan membuat peserta pelatihan termotivasi untuk mempersiapkan diri lebih baik lagi setelah pelatihan.

Indikator Result Evaluation

Untuk *result evaluation*, melalui wawancara dengan 4 peserta, peneliti dapat menyimpulkan bahwa informasi mengenai setiap sesi mulai dari fisik, psikologi, sosial hingga ekonomi telah terpenuhi dengan baik. Para peserta juga berpendapat bahwa melalui pelatihan ini, mereka diberikan berbagai macam pandangan baru yang sebelumnya mereka duga berbeda. Peserta pelatihan juga tetap akan dibimbing selama 2 tahun ke depan oleh vendor Synergi.

PENUTUP

Kesimpulan

Pelatihan *Pre-Retirement Plan* ini memberikan banyak informasi yang dibutuhkan oleh para karyawan yang akan memasuki masa pensiunnya. Pelatihan yang diadakan di Sari Pacific Jakarta sendiri untuk karyawannya pada tahun 2022 dikhususkan bagi para karyawan permanen yang akan pensiun pada tahun 2022 dan 2023. Pelatihan ini diberikan kepada para karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan karena telah memberikan kontribusi hingga usia pensiunnya. Peserta tidak hanya terbatas pada karyawan namun juga diwajibkan untuk pasangan dari karyawan tersebut (suami/istri). Peneliti yang juga mengikuti pelatihan sebagai peserta sekaligus pemantau pada kegiatan ini menilai bahwa dampak yang diberikan cenderung positif. Mulai dari persiapan yang dilakukan sebelum pelaksanaan pelatihan hingga pada saat selesai pelatihan, perusahaan tetap memberikan atensi kepada karyawan yang mengikuti pelatihan dengan menanyakan update dari masing – masing karyawan melalui grup chat yang ada di aplikasi WhatsApp. Vendor yang dipilih oleh Sari Pacific Jakarta untuk memberikan pelatihan juga terbukti dapat memberikan informasi yang relevan serta memenuhi kebutuhan daripada masing-masing peserta dengan menjawab setiap pertanyaan peserta selama pelatihan *pre-retirement plan*.

Saran

Peneliti dapat mengimplementasikan pelatihan *pre-retirement plan* kepada perusahaan yang belum pernah melaksanakan pelatihan serupa. Pelatihan *pre-retirement plan* mengandung topik yang tidak terbatas pada satu departemen saja melainkan topik yang umum. Perusahaan dapat memberikan dan mengatur sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat tersebut. Variabel pada pelatihan *pre-retirement plan* dapat difokuskan menjadi 1 atau 2 sesi untuk diteliti secara spesifik. Misalkan, penelitian difokuskan hanya

membahas pada sesi fisik dan psikologi namun memberikan pembahasan yang lebih dalam mengenai hal apa saja yang diperlukan. Memperpanjang jangka waktu observasi pada peserta pelatihan *pre- retirement plan* untuk mengetahui perkembangan setelah menerima pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bayraktar, O., & Sencan, H. (2017). Employees' Approaches to Human Resources from the Asset-Resource Concepts Perspective. *International Journal of Business and Social Science* Vol 8 (9), 116-127.
- [2] Hayes, D. K., & Ninemeler, J. D. (2009). *Human Resources Management in the Hospitality Industry*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- [3] Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development Third Edition*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- [4] Nickson, D. (2012). *Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries*. Oxford: Elsevier.
- [5] Sari, R. I., Fauzi, A., & Faturohman, N. (2021). Program Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) Pada Karyawan PT. Krakatau Steel. *Lifelong Education Journal* Vol 1 (1), 77-81.