

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak hal yang dibutuhkan manusia guna kelangsungan hidupnya. Kebutuhan mencakup kebutuhan fisik dan kebutuhan psikis. Kebutuhan fisik berupa pangan, sandang, papan sedangkan kebutuhan psikologis mencakup kebutuhan untuk berafiliasi, berprestasi, berkuasa, dan untuk menunjukkan eksistensi diri (Decker, 1980). Semua kebutuhan menuntut untuk dipenuhi dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu maka manusia harus bekerja. As'ad (1995) mengatakan manusia bekerja karena banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan demikian manusia dan kerja tidak dapat dipisahkan sebab kerja mengandung unsur sosial yang menghasilkan sesuatu dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Blum (1956) mengemukakan bahwa kerja merupakan aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan dukungan individu. Dukungan sosial bergantung pada pandangan dan penilaian lingkungan (masyarakat) terhadap aktivitas kerja sedangkan dukungan individu adalah hal-hal yang mendukung aktivitas kerja itu seperti keaktifan dan ingin berkreasi.

Visi modern memandang kerja sebagai aktivitas dasar yang dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, merupakan status yang mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat. Berbeda dengan visi modern, pandangan konservatif mengartikan kerja (jasmaniah) sebagai bentuk hukuman yang ditimpakan pada manusia sebagai akibat dari dosa-dosanya sehingga orang

yang berakal sehat harus bekerja dengan giat untuk mempertahankan eksistensi diri sendiri dan keluarganya.

Banyak hal yang terjadi dalam proses bekerja dan manusia terus bekerja dengan alasan dan tujuan yang berbeda-beda sampai mencapai puncak karirnya di usia 50 tahun yang dipercaya dan dianggap sebagai akhir masa statis. Setelah itu akan menurun secara bertahap dan penurunan itu akan mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja individu. Umumnya individu yang telah mencapai masa akhir statis ini akan dipensiunkan. Pensiun ini terkadang menyebabkan munculnya *post power syndrome* atau sindrom hilang kuasa (Tiara, 1991). Sindrom ini umumnya terjadi pada orang yang akan segera mengakhiri jabatannya. Memasuki masa-masa akhir jabatan ini menyebabkan munculnya berbagai akibat dan pengaruh pada orang yang mengalaminya. Salah satunya adalah timbulnya kecemasan, kecemasan akan masa yang akan datang yang berbeda dari biasanya sehingga menjadi tidak jelas dan tidak pasti, seperti dikemukakan oleh Lindgren (1966) bahwa kecemasan itu disebabkan oleh situasi yang *ambiguous*. Orang yang akan mengalaminya akan mempunyai perasaan yang tidak menyenangkan (Hillgard et.al, 1993).

Orang yang akan memasuki masa pensiun juga akan mulai memasuki masa tua atau masa usia lanjut walaupun sebenarnya sulit menentukan kapan dimulainya proses menjadi tua dan hal itu tidak terlalu penting bila pendapat mengenai orang lanjut usia tidak diwarnai oleh gambaran citra yang negatif seperti yang ada pada masyarakat umumnya (dalam Karsono, 1989). Oleh karena itu orang yang akan pensiun harus bisa menyesuaikan diri pada masa pensiun dan

pada masa tua terutama terhadap menurunnya fisik dan kesehatan. Penyesuaian diri ini tentunya akan ada yang berhasil dan ada yang tidak berhasil. Penyesuaian diri yang tidak berhasil memungkinkan terjadinya tekanan-tekanan fisiologis ataupun tekanan psikologis.

Dalam suatu lembaga atau instansi ada kebijaksanaan tertentu yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dengan para karyawan atau pegawainya. Demikian juga pada instansi-instansi pemerintah, menurut Peraturan Perundangan Pemerintah batas usia kerja untuk pegawai negeri sipil adalah usia 56 tahun (Suroto,1997). Adanya peraturan tersebut menunjukkan pensiun itu pasti bakal terjadi pada seluruh pegawai negeri, hanya tinggal menunggu waktu, sehingga sebenarnya individu dapat mempersiapkannya dengan merencanakan, mengatur, dan menata apa-apa saja yang dapat dilakukan pada masa pensiun. Memang manusia tidak bisa membayangkan apa yang akan terjadi pada masa depan sehingga tidak ada yang mampu mengatasi kecemasan itu dan tidak ada yang benar-benar bisa mempersiapkan diri dengan baik untuk menjalani masa pensiun itu. Kuesioner yang dilakukan oleh gerontolog FK USAKTI, dr. Tony Setiabudi membuktikan bahwa pensiunan di Indonesia yang benar-benar siap untuk memasuki masa pensiun hanyalah 20% saja sedangkan sisanya sebanyak 80% sama sekali belum siap bahkan masih tetap ingin bekerja (Kompas,1991). Adanya penekanan budaya pada nilai kerja dalam masyarakat kita, menimbulkan anggapan bahwa orang yang sudah pensiun sudah tidak berguna lagi dan tidak akan dihormati lagi sebab pekerjaannya itu merupakan identitas seseorang sedangkan pensiun berarti akan kehilangan hal-hal yang diperoleh selama bekerja seperti

status sosial, penghasilan, jabatan dan karir serta kesempatan untuk berinteraksi dengan lingkungan (Brill & Hayes, 1981). Hal-hal itu menimbulkan kecemasan dan problema yang berbagai macam pada individu yang akan menghadapi masa pensiun.

Cemas kehilangan status sosial, penghasilan dan jabatan ini akan mengganggu stabilitas hidup individu itu sendiri. Mungkin rasa cemas itu tidak pernah diucapkan namun tampak pada gejala-gejala psikologis seperti bingung, was-was, khawatir, kecewa (Sutanto, 1984) dan gejala-gejala fisiologis seperti sulit tidur dan berdebar-debar. Kecemasan ini akan bertambah dan berkelanjutan apabila masa pensiun disertai dengan keadaan dan kondisi yang kurang menyenangkan seperti jumlah keluarga yang masih dalam tanggungan cukup banyak sehingga masih harus menanggung biaya yang cukup besar. Hal ini sering terjadi pada pegawai yang bergolongan rendah atau tidak memiliki jabatan apapun sebab dengan pensiun penghasilan mereka tentu saja akan berkurang dan hal itu akan mempengaruhi keadaan finansial hidup mereka sehari-hari (Karsono, 1989).

Seberapa besar tingkat dan pengaruh kecemasan itu tergantung pada banyak faktor, salah satunya adalah bagaimana individu tersebut menghadapi dan meresponnya. Respon dan mekanisme individu untuk menghadapi kecemasan itu dapat berbeda-beda karena adanya *individual differences*, apabila responnya positif akan muncul reaksi senang, rileks, santai tetapi bila responnya negatif menyebabkan individu tertekan dan tegang sehingga timbul rasa takut dan cemas (dalam Utami, 2000). Respon negatif ini dapat menimbulkan kecemasan yang

berkelanjutan dan juga menimbulkan berbagai penyakit bahkan memperberat penyakit yang sudah ada (Prawitasari dalam Utami, 2000). Sebagian individu juga ada yang bereaksi positif terhadap pensiun, karena pensiun itu dianggap sebagai puncak karirnya setelah sekian lama mengabdikan untuk pekerjaan dan masa pensiun itu dianggap sebagai saat santai dan menikmati hari tua bersama keluarga.

Pada dasarnya kenyataan yang dihadapi oleh semua pensiunan sama yakni menghadapi masa berkurangnya penghasilan dan ketiadaan kesibukan (Kedaulatan Rakyat, 1997). Perubahan-perubahan yang akan terjadi di masa pensiun akan menjadi problema tersendiri bagi individu apabila pekerjaannya dianggap sebagai identitas dirinya. Problem itu akan bertambah hebat bila mereka mempunyai sebuah jabatan dalam pekerjaan itu karena jabatan itu dianggap menunjukkan eksistensi individu dalam lingkungan kerjanya. Ditambah lagi, untuk memperoleh jabatan itu sendiri mungkin individu harus melalui banyak rintangan dan butuh perjuangan atau usaha yang tidak mudah, seperti pendapat Mc Clelland bahwa manusia itu memiliki tiga kebutuhan dasar yaitu *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power*. *Need for power* ini diartikan sebagai keinginan manusia untuk berkuasa, berarti individu harus menduduki sebuah jabatan sebagai penguasa, namun secara lebih sederhana *need for power* ini diwujudkan sebagai usaha individu untuk mengejar karir (ambisi) agar dapat memegang jabatan tertentu atau bahkan menjadi pemimpin. Jabatan yang berhasil dipangku individu itu akan memberikan berbagai fasilitas yang memudahkan individu dalam menjalankan tugas dan kehidupan sehari-harinya. Fasilitas ini dapat menaikkan harga diri dan kehormatan individu di lingkungan

masyarakat. Pensiun berarti individu harus melepaskan dan menyerahkan jabatan, wewenang serta semua yang diperoleh selama memegang jabatan kepada instansi yang terkait. Hal ini akan menyebabkan perubahan yang drastis dalam pola hidup individu. Semua perubahan yang akan terjadi inilah yang menyebabkan timbul semacam perasaan tidak rela dalam diri individu untuk melepaskan apa yang telah dimilikinya selama ini, dan ketakutan akan kehilangan hal-hal tersebut menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran dalam diri individu sebagai manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur baur (Zakiah Darajat, 1985).

Golongan yang diperoleh seseorang dalam pekerjaannya sangat menentukan dalam penentuan jabatan yang boleh didudukinya dalam sebuah instansi. Jabatan itu mempengaruhi wewenang seseorang dalam menjalankan tugas atau mengambil keputusan untuk suatu kebijaksanaan tertentu demi kepentingan instansi tersebut. Wewenang ini membuat eksistensi, kehormatan dan harga diri seseorang menjadi sangat berubah dalam lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggalnya. Ketiga hal itu juga akan sangat menentukan identitas seseorang dalam masyarakat luas. Berarti secara tidak langsung jabatan itu sangat mempengaruhi harga diri, kehormatan, eksistensi dan identitas seseorang dalam lingkungan/masyarakat. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui apakah semakin tinggi jabatan yang diduduki seseorang dalam sebuah instansi maka ia akan semakin merasa cemas dalam menghadapi masa pensiunnya atau semakin rendah jabatan yang didudukinya maka keemasannya juga akan semakin rendah dalam menghadapi masa pensiunnya atau bahkan sebaliknya semakin

tinggi jabatan yang didudukinya maka ia tidak merasa cemas dalam menghadapi masa pensiunnya sedangkan jabatan yang lebih rendah akan merasa lebih cemas dalam menghadapi masa pensiunnya. Dengan alasan dan penjelasan itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui seberapa besar pengaruh dan kontribusi jabatan dalam menyebabkan munculnya kecemasan ketika menghadapi masa pensiun dan pegawai yang lebih cemas, pegawai yang jabatannya tinggi atau pegawai yang jabatannya rendah.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil berdasarkan jabatan strukturalnya.

C. Manfaat Penelitian

1. Menambah khasanah ilmu Psikologi khususnya Psikologi Klinis dalam hal kecemasan.
2. Apabila hipotesis teruji maka diharapkan setiap Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun harus dipersiapkan dengan memberikan pembekalan yang cukup baik secara mental maupun fisik mengenai masa pensiun sehingga mereka memperoleh gambaran yang positif mengenai masa-masa pensiun dan menghadapi masa pensiun itu dengan baik dan antusias.