

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun

1. Pengertian Kecemasan

Manusia tidak pernah luput dari kesulitan. Kesulitan itu tentunya membutuhkan pemecahan atau penyelesaian yang baik agar tidak mengganggu kestabilan hidup individu namun ada juga yang tidak dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat menimbulkan kecemasan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kecemasan itu tidak dapat dipisahkan dari kehidupan individu dan individupun tampaknya tidak dapat menghilangkan kecemasan itu begitu saja, yang dapat dilakukan individu hanyalah memperkecil saja atau menanggulangnya dengan teknik atau mekanisme yang telah dipelajari sejak masa kecil (Prasadio dalam Ambardini 1992).

Kecemasan adalah perasaan yang menyeluruh yang timbul sebagai reaksi terhadap situasi yang menekan atau yang menimbulkan stress. Secara definitif kecemasan (anxiety) dapat diartikan sebagai reaksi emosional yang umum yang tidak berhubungan dengan keadaan atau stimulus tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Lindgren (1966) yang menyatakan kecemasan itu ditimbulkan oleh situasi yang tidak jelas dan ambiguous. Maramis (1995) juga mengemukakan hal yang sama, kecemasan merupakan perasaan yang tidak aman dan kekhawatiran yang timbul karena adanya perasaan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan tetapi sumbernya sebagian besar tidak diketahui dan manifestasinya dapat melibatkan somatik dan psikologik. Jadi sebenarnya

kecemasan itu merupakan pengalaman emosi yang dapat dialami oleh semua orang dengan penyebab yang bukan hanya karena hal-hal konkrit saja tapi juga disebabkan karena hal-hal yang sifatnya tidak pasti sehingga terkadang tidak diketahui oleh individu yang bersangkutan.

Kecemasan cenderung menghasilkan kebingungan dan distorsi persepsi, tidak hanya pada ruang dan waktu tetapi juga pada orang dan arti peristiwa. Distorsi tersebut dapat mengganggu kemampuan untuk menghubungkan satu hal dengan hal lain yaitu untuk membuat asosiasi. Menurut Ollendick (1985) kecemasan itu menunjuk pada keadaan emosi yang menentang atau tidak menyenangkan yang meliputi interpretasi subyektif dan rangsangan (*arousal*) fisiologis seperti jantung berdebar-debar, berkeringat dingin, bernafas lebih cepat. Perubahan-perubahan fisiologis yang disebabkan kecemasan itu dapat menghambat fungsi vegetatif seperti gangguan nafsu makan, gangguan seksual, hambatan pada fungsi motorik seperti hilangnya gairah kerja dan menurunnya daya konsentrasi (dalam Ambardini, 1992). Kecemasan juga akan mempengaruhi komponen psikologis individu yang menderita kecemasan. Gangguan psikologis itu dapat berupa rasa khawatir, gugup, tegang, perasaan tidak nyaman, takut dan mudah terkejut. Selain komponen fisiologis dan psikologis, kecemasan juga dapat melibatkan dan mempengaruhi komponen jenis somatik misalnya palpitasi, keringat dingin pada telapak tangan, tekanan darah naik, respon kulit terhadap aliran listrik galvanik menurun, peristaltik naik dan leukositosis (Maramis, 1995).

Berbeda dengan pendapat lainnya, Freud mengartikan kecemasan dari konsep libido individu atau hasrat seksual. Menurutnya kecemasan adalah

perasaan seseorang yang muncul pada saat realisasi bentuk penahanan terhadap dorongan-dorongan dan keinginan-keinginan tertentu tidak dapat diterima. Sullivan mempunyai pandangan lain mengenai kecemasan, menurutnya kecemasan itu dibangkitkan oleh kekuatan yang tidak diterima oleh pikiran, perasaan, dorongan, keinginan dan tindakan. Konsep dari Freud dan Sullivan ini merupakan sebuah konsep dasar bahwa kecemasan itu muncul karena bahaya dari dalam diri individu akibat pikiran, perasaan, keinginan dan dorongan-dorongan yang tidak dapat diterima (Hilgard et.al, 1993).

Secara sederhana kecemasan dapat diartikan sebagai perasaan yang samar atau kabur dari rasa takut atau khawatir atau antisipasi yang kelam terhadap ancaman yang tidak jelas dan tidak tepat. Kecemasan adalah emosi yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan istilah-istilah seperti kekhawatiran, keprihatinan dan rasa takut yang kadang-kadang kita alami dalam tingkat yang berbeda-beda, jadi kecemasan itu terkadang memberi efek rasa takut dan dapat juga dipicu oleh ketakutan itu sendiri sehingga seolah-olah ketakutan dan kecemasan itu sama, padahal antara keduanya ada perbedaan walaupun ada juga persamaannya. Persamaannya adalah sama-sama reaksi individu yang timbul terhadap situasi atau keadaan yang mengancam hanya saja ketakutan itu datang secara tiba-tiba, objeknya lebih mudah untuk dispesifikasi dan intensitasnya lebih besar atau proporsional sehingga sifatnya lebih dramatis. Sementara itu kecemasan itu biasanya diikuti oleh ancaman yang lebih luas, samar, kabur, irrasional sehingga objeknya lebih sulit untuk dispesifikasi dan intensitasnya lebih rendah karena kecemasan itu lebih besar daripada objek bahaya itu sendiri (itupun

apabila objeknya diketahui). Rasa takut yang normal merupakan reaksi normal terhadap situasi nyata yang mengancam seseorang. Kecemasan dianggap abnormal jika kecemasan itu terjadi dalam situasi yang dapat diatasi dengan sedikit kesulitan oleh kebanyakan orang. Artinya jika kebanyakan orang lain dapat mengatasi suatu kesulitan yang sama dengan lebih mudah, sedangkan seseorang merasakan kesulitan itu sebagai masalah yang sangat besar yang dirasa membuat dirinya tidak mampu untuk mengatasinya, maka kecemasan yang dialami oleh orang itu adalah kecemasan yang abnormal (Davidoff, 1980).

Umumnya kecemasan memiliki karakter yang luas, ketegangan yang berlebihan, ketakutan, gangguan fisik dan psikis seperti sakit perut, diare, buang air kecil terus-menerus, marah, sedih, merasa bersalah dan juga mudah tersinggung. Kecemasan dapat menjadi gangguan emosi karena kecemasan itu adalah sebuah emosi yang memiliki tingkat kualitas spesial, apabila kecemasan menjadi gangguan emosi, kita lebih sering memikirkan untuk menghapus atau menghilangkan perasaan cemas itu daripada menghilangkan atau mengatasi situasi yang menjadi penyebab kecemasan tersebut (Davidoff, 1980).

Cattell & Scheier (1961) dan Spielberg (1972) menggambarkan kecemasan sebagai *state anxiety* dan *trait anxiety*. **State anxiety** adalah reaksi emosi sementara yang timbul pada situasi tertentu yang dianggap sebagai suatu ancaman misalnya akan mengikuti ujian atau kencan pertama. *State anxiety* yang berkelanjutan akan menjadi sangat berat sehingga pukulan kecemasan tidak dapat ditahan lagi oleh individu dan gejala-gejala gangguan dan sakit mental akan muncul mengiringi kecemasan itu. **Trait anxiety** adalah ciri atau sifat individu

yang cukup stabil yang dapat mengarahkan individu untuk menginterpretasikan suatu keadaan sebagai ancaman. Freud membedakan kecemasan menurut sumber penyebab atau pemicunya menjadi tiga bagian, yaitu:

a. Kecemasan Neurotik

Rasa cemas yang muncul akibat dari konsekuensi buruk atau hukuman yang dapat diterima individu bila dorongan id diekspresikan. Kecemasan ini diakibatkan oleh pengaruh kognitif yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, persepsi individu.

b. Kecemasan Moral

Kecemasan ini bersumber dari ancaman terhadap sistem super ego yang berkembang baik sehingga individu akan merasa bersalah bila melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ego idealnya yang selama ini telah dimasukkan oleh lingkungan kedalam kepribadiannya.

c. Kecemasan Realita

Kecemasan yang bersumber dari situasi yang aktual akibat dari suatu pengamatan dan kecemasan ini juga berhubungan dengan reaksi ego. Kecemasan ini biasanya diikuti rasa sakit secara fisik.

Gangguan kecemasan itu berciri tidak nyata dan tidak diketahuinya penyebab dari rasa cemas itu. Individu yang mengalami kecemasan dapat juga mengalami serangan panik termasuk ketakutan dan teror. Selama serangan itu terjadi individu dapat menderita karena getaran dan sensasi serta perasaan yang tidak nyata. Maramis (1995) mengemukakan bahwa kecemasan dapat berupa kecemasan yang mengambang (*free floating*) yaitu kecemasan yang tidak ada hubungannya

dengan suatu pemikiran, agitasi adalah kecemasan yang disertai kegelisahan motorik yang hebat, dan panik yaitu serangan kecemasan yang hebat dengan kegelisahan, kebingungan dan hiperaktivitas yang tidak terorganisasi. Selain itu ada 3 (tiga) buah gangguan kecemasan yang muncul pada biologis individu, yaitu:

- Panik, orang yang mengalaminya akan menderita dari serangan episodik sampai kecemasan yang akut.
- Obsesif Kompulsif, orang yang mengalaminya akan menderita perilaku obsesi (tidak dapat ditinggalkan) dan kompulsif yang tidak mereka tahan lagi.
- Generalisasi Gangguan Kecemasan, sesuai namanya kecemasan ini dialami dalam jangka waktu yang lama dan tetap tidak diketahui penyebabnya dan individu yang mengalaminya sulit untuk berkonsentrasi dan tidak dapat hidup normal.

Sebenarnya kecemasan itu merupakan suatu penyerta yang normal dalam pertumbuhan, perubahan, pernyataan sesuatu yang baru dan belum pernah dicoba. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kecemasan itu bisa timbul karena pikiran individu tentang masa yang akan datang atau masa depan yang diharapkan oleh individu dan bisa juga disebabkan oleh ketakutan akan terpecahnya hubungan interpersonal. Oleh karena itu kecemasan sering dinilai buruk dan dianggap dapat menghalangi aktivitas yang akan dilakukan individu dan prestasi yang ingin diperoleh individu. Padahal sebenarnya kecemasan itu tidak hanya bersifat negatif namun juga dapat bernilai positif yang membangun dan dijadikan sebagai motivasi untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dan untuk merencanakan

masa depan seperti yang diinginkan. Freud & Homey dalam menilai kecemasan sebagai kunci untuk mengetahui bagaimana seseorang dapat menghadapi frustrasi.

Menurut Davis (dalam Lindgren,1966) masyarakat yang kelas sosialnya rendah memiliki frekuensi emosional dan kecemasan yang lebih rendah sedangkan kecemasan yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat pendidikan yang rendah. Besar dan tingkat kecemasan itu berbeda-beda pada tiap individu. Perbedaan itu disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya adalah karena faktor maturitas, tipe kepribadian, usia dan jenis kelamin, pendidikan, status ekonomi, sosial budaya dan lingkungan, dan keadaan fisik. Pada beberapa situasi tingkat kecemasan itu tergantung pada persepsi dan cara berpikir masing-masing individu.

Akibat dari kecemasan itu timbul beberapa reaksi dan pengaruh yang sudah ada sejak dulu dalam diri individu. Ada reaksi yang secara sadar dan ada reaksi yang secara tidak sadar. Secara tidak sadar, individu menggunakan mekanisme pembelaan seperti merepres hal-hal yang dianggap sebagai sumber rasa cemas tersebut contohnya dengan menyibukkan diri dan melakukan banyak aktivitas. Secara sadar reaksi yang ditimbulkan oleh individu adalah dengan menghadapi atau memperkecil kecemasan itu dengan cara rasionalisasi misalnya dengan merencanakan dan mempersiapkan diri. Reaksi-reaksi yang ditimbulkan ini dapat juga mempengaruhi proses kognitif seperti proses encoding, proses penyimpanan (*storage*) dan atau pemanggilan kembali. Walaupun demikian besar pengaruh kecemasan itu tetap terletak pada masing-masing individu karena adanya *individual differences*.

Reaksi kecemasan yang dialami individu ini biasanya diubah dalam bentuk simptomatis dan hal ini akan mengganggu penyesuaian diri individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya (dalam Sutarmanto,1980). Dapat dikatakan bahwa kecemasan itu merupakan fenomena yang tidak asing lagi bagi individu namun tetap saja kecemasan menjadi pengalaman yang sungguh tidak menyenangkan, tidak menyenangkan, mengganggu bahkan menyakitkan. Oleh karena itu kecemasan menjadi beban bagi individu yang bersangkutan dan dapat menjadi hambatan bagi individu untuk menikmati hidup terutama yang penyesuaian dirinya kurang baik (Prawitasari dalam Utami, 2000).

Secara garis besar dan singkat ada 3 (tiga) hal yang utama dalam membahas kecemasan dan teori-teorinya yaitu :

1. Kecemasan sebagai Konflik yang Tidak Disadari

Freud yakin bahwa kecemasan neurotis merupakan akibat dari konflik yang tidak disadari antar impuls id (terutama seksual dan agresif) dengan kendala yang ditetapkan oleh ego dan super ego. Impuls id menimbulkan ancaman bagi individual karena bertentangan dengan nilai pribadi atau nilai sosial.

2. Kecemasan sebagai Respons yang Dipelajari

Teori belajar sosial tidak memfokuskan diri pada konflik internal tetapi pada cara-cara dimana kecemasan diasosiasikan dengan situasi tertentu melalui proses belajar.

3. Kecemasan sebagai Akibat Kurangnya Kendali

Orang akan mengalami kecemasan apabila menghadapi situasi

yang tampak berada diluar kendali mereka. Mungkin itu merupakan situasi baru yang harus diatur dan dipadukan dengan dengan pandangan seseorang mengenai dunia dan mengenai diri masing-masing, mungkin juga karena situasi yang ambigu dan perasaan tidak berdaya dan tidak mampu mengendalikan apa yang terjadi. Tingkat kecemasan dalam situasi yang menekan tergantung pada sejauh mana menurut kita kendali kita sendiri terhadap situasi itu.

2. Ciri Khas Kecemasan

Setiap individu memiliki bentuk kecemasan yang unik, oleh karena itu kecemasan dapat ditunjukkan dengan cara yang bervariasi diantaranya adalah:

- a. Ada yang mengalaminya sebagai perasaan tidak enak dalam proses berfikir sehingga konsentrasi mengabur, tidak dapat fokus atau merasa ketidaknyamanan, keraguan dan kecanggungan.
- b. Bisa juga dilihat dari nada atau intonasi suara, tempo atau kecepatan berbicara dan perubahan gerak bibir.
- c. Kecemasan juga dapat mengganggu intelektual seseorang yang ditunjukkan dengan perubahan emosi yang sangat mudah atau bloking dalam berkomunikasi.
- d. Secara psikologis, kecemasan itu berhubungan secara paralel terhadap pikiran dan tindakan seseorang dalam kehidupan seseorang.
- e. Dalam bentuk fisik ditunjukkan dengan meningkatnya gejala-gejala simpatetis seperti keringatan, gemetar, kerongkongan membengkak, turun

perut, diare, muntah, reaksi pupil berubah, sakit hati, denyut nadi dan pernafasan meningkat menjadi lebih cepat.

- f. Adakalanya kecemasan itu tidak tampak secara jelas dalam keadaan sadar namun tampak dalam tidur terlihat tanda-tandanya seperti mimpi yang menakutkan dan ia dapat menjerit dan sering terkejut bangun karenanya.

Individu yang mengalami kecemasan yang kronik atau intensif maka akan mengalami gangguan kepribadian. Gangguan kepribadian ini memiliki beberapa ciri-ciri yaitu:

- perasaan tegang dan takut yang menetap dan pervasive;
- merasa tidak mampu, tidak menarik atau lebih rendah dari orang lain;
- preokupasi yang berlebihan terhadap kritik dan penolakan dalam situasi sosial;
- keengganan untuk terlibat dengan orang lain kecuali merasa yakin akan diterima dan disukai;
- pembatasan dalam gaya hidup karena alasan keamanan fisik;
- menghindari aktivitas sosial atau pekerjaan yang banyak melibatkan kontak interpersonal karena takut dikritik.

Kecemasan menimbulkan sensasi yang berulang pada tubuh. Kecemasan dapat tampil dalam bermacam bentuk dan masing-masing bentuk memiliki ciri serta batasan yang berbeda dan khas. Dalam bentuk gejala gangguan psikiatrik adalah pobia atau obsesif kompulsif. Kecemasan juga dapat bersifat normal yang dialami oleh semua orang contohnya orang yang akan menghadapi ujian, melamar pekerjaan atau orang yang sudah lanjut usia dan dihadapkan pada keadaan fisik

yang lemah dan kesehatan yang semakin menurun. Kecemasan yang normal ini sebenarnya merupakan hal yang sehat sebab kecemasan itu dapat sebagai pertanda bahaya mengenai keadaan tubuh dan jiwa agar dapat mempertahankan diri dari sesuatu yang dianggap mengancam dan berbahaya. Kecemasan dapat bersifat sebagai sinyal yang menyadarkan individu dengan memberikan peringatan akan adanya bahaya yang mengancam sehingga memungkinkan individu mengambil tindakan untuk mengatasi ancaman-ancaman itu.

Selain hal-hal diatas, kecemasan juga bisa bersifat konstruktif yang biasanya dikenal dengan kecemasan eksistensial. Kecemasan eksistensial ini adalah fungsi dari penerimaan individu atas kesendirian meskipun individu bisa menemukan hubungan yang bermakna dengan orang lain. Kecemasan eksistensial ini dapat digunakan dengan cara yang sehat misalnya dengan metode koping yang dilakukan secara sadar. Contohnya adalah dengan belajar yang tekun untuk menghindari kecemasan yang berebihan saat ujian.

Kecemasan yang lain dapat juga dapat bersifat sebagai syarat hidup dimana kecemasan merupakan karakteristik manusia yang mendasar. Disini kecemasan dianggap sebagai reaksi terhadap ancaman dan akibat dari kesadaran tanggung jawab untuk memilih. Kecemasan juga sebagai sumber pertumbuhan sehingga kecemasan tidak perlu merupakan sesuatu yang patologis sebab kecemasan itu dapat menjadi tenaga motivasional yang kuat untuk pertumbuhan.

Kecemasan dapat bersifat akut maupun kronik. Pada kecemasan yang akut serangan itu datang secara tiba-tiba, mendadak dan dengan cepat juga berlalu sehingga individu biasanya sulit atau tidak bisa menjelaskan apa penyebab

munculnya serangan itu. Pada kecemasan yang kronik serangan itu datang dalam jangka waktu yang lama walaupun intensitasnya tidak sebesar pada kecemasan akut. Hal ini menyebabkan penderita kecemasan ini tidak mengalami gangguan pada aktivitas dan pekerjaan sehari-hari sehingga tidak mempengaruhi kehidupan individu dan biasanya penderita tidak terlalu merasakan kecemasan ini.

Urut-urutan kecemasan biasanya seperti ini : ketakutan (kecemasan akut) represi dan konflik (tak sadar) → kecemasan menahun stress pencetus → penurunan daya tahan dan mekanisme untuk mengatasinya → neurosa - cemas. (Maramis, 1995).

3. Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun

Pada umumnya manusia mulai bekerja pada saat menjelang masa dewasa. Ada beberapa aspek dalam kehidupan yang menyebabkan manusia harus bekerja, salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tanpa pekerjaan manusia akan mengalami kesulitan-kesulitan dalam menghadapi kehidupan, selain itu bekerja juga dipercaya dapat memelihara kesehatan sehingga manusia itu bekerja bukan hanya untuk mengejar materi melainkan juga untuk mencari kesenangan jiwa/batin. Oleh karena itu antara manusia dan pekerjaan selalu berhubungan erat karena dalam bekerja ada aktivitas-aktivitas yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis.

Melihat hubungan dan manfaat pekerjaan yang begitu penting dalam kehidupan, wajarlah bila pekerjaan itu dapat mendatangkan kebanggaan dalam diri individu yang melakukan aktivitas kerja tersebut. Keseriusan individu dalam

melakukan aktivitas kerja itu sangat didukung oleh kemampuan dan energi yang besar untuk terus bekerja dan terus berusaha untuk meraih prestasi yang tertinggi. Menurut Havighurst (dalam Istuti, 1992) usia 31 sampai 55 tahun merupakan usia yang sangat produktif untuk bekerja dan melaksanakan aktivitas kerja agar memperoleh prestasi yang diinginkan. Sebaliknya diatas usia tersebut diperhitungkan bahwa pekerjaan dan karir individu sudah melalui titik klimaksnya dan akan mulai menurun seiring dengan menurunnya produktivitas individu. Penurunan produktivitas ini akan mempengaruhi efisiensi kerjanya. Asumsi itulah yang dijadikan sebagai dasar untuk memberhentikan individu dari pekerjaannya beserta seluruh aktivitas kerja tersebut pada saat individu berusia 56 tahun atau 60 tahun. Hal inilah yang biasanya dikenal atau disebut dengan pensiun.

Secara harfiah pensiun itu bisa diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja (dalam hal ini instansi atau kantor) kepada pekerja atau pegawainya karena masa kerja yang sudah habis sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang dibuat dan diatur oleh masing-masing instansi atau kantor tersebut. Menurut Schwartz (dalam Utami, 2000) pensiun adalah awal dari masa transisi ke arah pola hidup yang baru dan didalamnya meliputi perubahan peran, keinginan, nilai dan perubahan secara keseluruhan pada kehidupan individu yang selanjutnya. Pensiun adalah sebuah peristiwa besar dan penting yang akan dialami oleh setiap individu dan bila masa pensiun ini tiba, individu harus melepaskan jabatan, status, dan kedudukan yang selama ini telah diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Status, kedudukan dan fasilitas yang berubah ini mengakibatkan pensiun dipandang sebagai proses persiapan

memasuki status baru dan proses perkembangan yang menandai pergantian tahun pertengahan ke usia tua.

Masing-masing individu akan melewati sekaligus mengalami berbagai fase kehidupan dan masing-masing fase itu juga mempunyai tugas perkembangan yang harus diselesaikan oleh setiap individu agar dapat tumbuh sebagai individu yang normal. Dalam Munandar (1988) ada masa kehidupan manusia yang didasarkan pada keadaan biologis dan psikologisnya, yaitu:

- Perkembangan yang pesat pada masa muda
- Masa peralihan dan masa kestabilan dari masa dewasa awal
- Masa peralihan dimana individu mulai mengalami keruntuhan secara biologis
- Masa akhir kehidupan manusia -> masa lansia

Individu mendapatkan kesukaran yang paling besar pada masa ini karena harus melepaskan banyak aktivitas (keija) dan inilah masanya pensiun.

Dengan demikian jelaslah bahwa pensiun itu merupakan bagian dari fase kehidupan yang memang tidak dapat dielakkan oleh individu yang bekeija.

Pensiun menunjukkan sebuah aturan dalam kehidupan, akibatnya pekerja atau pegawai harus berhenti dan hal ini menjadi peraturan yang sudah umum dalam masyarakat. Pensiun itu sendiri dapat dipandang dari 3 (tiga) buah perspektif, yaitu:

a. sebagai sebuah peristiwa dalam kehidupan

Pensiun merupakan sebuah peristiwa yang menandai masa transisi dari posisi sosial yang satu ke posisi sosial yang lain, dari aktif ke masa tidak aktif

yang terkadang disertai dengan pemberian tanda jasa namun tidak biasa dirayakan.

b. sebagai proses

Sebuah pekerjaan suatu hari nanti akan berakhir dan hal itu diakui sebagai masa pensiun namun pensiun bukan berarti akhir dari hidup yang produktif karena itu perlu untuk mengantisipasi konflik-konflik yang mungkin muncul baik secara sadar maupun tidak sadar akibat dari kedudukan sosial, psikologis dan juga biologis yang berubah. Proses persiapan dan penyesuaian diri yang baik memungkinkan menjadi pengalaman yang baik dan positif (Glamser dalam Libert et.al,1974).

c. sebagai penyesuaian terhadap status dan kedudukan

Pensiun ditandai dengan perubahan peran dan posisi sosial yang berbeda dan unik, karena itu individu harus menyesuaikan diri terhadap status dan kedudukan yang baru tersebut. Kedudukan dan status yang baru itu tentunya menimbulkan aturan yang baru pula dalam kehidupan individu dan individu harus menyesuaikan diri terhadap aturan baru tersebut agar tidak mengalami kesulitan dalam menjalani hari-hari sebagai pensiunan.

Pemerintah telah memiliki norma, standar dan prosedur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk mengatur sistem kepegawaian para pegawai yang bekerja membantu pemerintah pada instansi tertentu yang disebut dengan pegawai negeri sipil. Salah satunya mengenai pemberhentian pegawai, disebut dengan pensiun. Pegawai negeri sipil telah ditetapkan untuk pensiun saat memasuki usia 56 tahun. Peraturan lain menyebutkan bahwa pensiun dapat lebih lama bila menduduki sebuah jabatan dan bereselon 1 (satu), usia pensiun untuk

pegawai negeri seperti ini adalah 60 tahun. Peraturan Pemerintah yang lain menyebutkan bahwa pensiunan pegawai negeri ini tetap akan menerima gaji yang biasa disebut dengan dana pensiun. Dana pensiun ini berbeda-beda disesuaikan dengan golongan, jabatan dan eselon pegawai itu masing-masing.

Kenyataan bahwa pensiun itu tidak dapat dihindari oleh sebagian individu yang terikat kerja pada sebuah instansi atau kantor dan sudah merupakan fakta kehidupan tetap saja menimbulkan pengaruh yang relatif dan berbeda-beda pada setiap individu. Pengaruh tersebut menimbulkan perbedaan sikap para pegawai atau karyawan terhadap pensiun itu sendiri. Ada yang menanggapi pensiun itu secara positif namun kebanyakan sikap yang muncul menganggap pensiun itu sebagai hal yang negatif dan ditanggapi dengan penuh kebingungan dan rasa takut. Individu yang menanggapi pensiun secara positif karena mereka memandang pensiun sebagai masa untuk beristirahat setelah bekerja selama bertahun-tahun dan masa ini mereka jadikan sebagai kesempatan yang menarik untuk dihabiskan bersama keluarga dan kerabat bahkan dijadikan sebagai kesempatan untuk memulihkan atau meningkatkan kesehatan dengan berkurangnya beban dan tekanan dari tugas yang dihadapi. Umumnya individu seperti ini akan menghadapi pensiun dengan senang dan merencanakan pensiun itu dengan sebaik-baiknya. Tanggapan yang negatif terhadap pensiun itu muncul dari sebagian individu karena ada pendapat yang negatif di masyarakat kita tentang pensiun tersebut dan akhirnya menjadi stereotip bahwa pensiun itu merupakan hal yang buruk dan banyak merugikan sehingga para pegawai yang akan pensiun ini ikut-ikutan memandang negatif pensiun.

Pandangan yang negatif pada pegawai atau karyawan itu akan menimbulkan sikap yang anti terhadap pensiun namun tetap saja pensiun itu pasti terjadi dan tidak mungkin terelakkan oleh pegawai atau karyawan manapun. Keadaan ini menimbulkan rasa takut pada masing-masing individu. Pada sebagian pegawai mungkin langsung dapat segera mengatasi rasa takut itu dengan mekanisme pertahanan yang logis. Ada juga pegawai yang tidak dapat segera mengatasinya sehingga rasa takut tersebut berlanjut dan mempengaruhi aktivitas sehari-harinya. Rasa takut yang berkelanjutan ini akan menimbulkan kecemasan pada diri individu masing-masing. Kecemasan ini sebenarnya lebih disebabkan karena para pegawai ini tidak dapat memikirkan tentang apa yang akan terjadi setelah mereka pensiun sehingga mereka mulai memikirkan tentang hal-hal apa yang dapat mereka lakukan setelah tidak bekerja lagi, kehidupan yang bagaimana yang akan mereka jalani setelah pensiun itu dan pada masa-masa yang akan datang berikutnya dan berbagai pertanyaan lain yang melintasi dalam pikiran individu.

Kecemasan itu wajar bila tidak berlebihan karena dapat menjadi mekanisme pertahanan diri terhadap ancaman dari luar, namun bila berlebihan akan mengganggu stabilitas individu. Penyebab dari kecemasan itu tidak dapat diketahui secara pasti dan timbul dari situasi yang tidak jelas atau ambigu (Lindgren, 1966). Kecemasan itu juga tidak dapat dihilangkan begitu saja, yang dapat dilakukan hanyalah manusia hanyalah memperkecil saja dengan mekanisme yang telah dipelajari sejak kecil (Prasadio dalam Sepdiatmoko, 1989).

Kecemasan dapat muncul akibat ancaman terhadap fisik, ancaman terhadap harga diri, tekanan untuk melakukan sesuatu diluar kemampuan ataupun hal-hal lainnya. Dalam hal ini pensiun dapat sebagai sumber atau pemicu kecemasan sebab pensiun merupakan hal yang baru dan belum pernah dialami sebelumnya namun harus dihadapi dan tidak dapat dielakkan oleh pegawai manapun. Kenyataan tersebut merupakan ancaman dan tekanan yang benar-benar menimbulkan rasa khawatir dan takut dalam diri individu untuk menghadapi dan menjalani masa-masa pensiun. Perasaan khawatir dan takut akan berkembang menjadi rasa cemas sebab menimbulkan perasaan tidak enak dan tidak menyenangkan bagi individu yang mengalaminya. Dengan kata lain pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan dan tidak menyenangkan sehingga menjelang masa pensiun tiba sebagian orang sudah merasa cemas karena tidak tahu kehidupan seperti apa kelak yang akan dihadapinya.

Kenyataan lain yang harus dihadapi oleh para pegawai yang akan pensiun adalah kondisi fisik yang akan mulai menurun seiring dengan bertambahnya usia. Kondisi fisik akan menurun dengan drastis dan bertambah lemah misalnya berkurangnya ketajaman panca indera, pengurangan kemampuan melakukan sesuatu karena menurunnya kekuatan motorik, perubahan penampilan fisik serta kemunduran efisiensi integratif susunan saraf pusat umpamanya pengurangan minat, kelemahan ingatan dan penurunan inteligensi. Perubahan lain yang dirasa mempengaruhi kecemasan menghadapi masa pensiun adalah perubahan sosial dan ekonomi. Seperti yang telah disebutkan bahwa pekerjaan itu bukan hanya

memberikan kepuasan dan kesenangan fisik tapi juga mendatangkan kesenangan jiwa/batin sebab dari pekerjaan tersebut individu tidak hanya mendapatkan harta atau uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja tapi juga mendapatkan kedudukan atau status sosial di lingkungan masyarakat. Dalam hal ini pensiun dinilai dapat merubah kedudukan atau status sosialnya dalam masyarakat yang selama ini telah didapatkannya karena pensiun berarti individu harus meletakkan jabatannya, melepaskan semua kekuasaannya dan kehilangan fasilitas yang didapatkannya selama ini dari pekerjaannya itu. Dalam hal ekonomi, pensiun tentu saja membawa perubahan yang berarti sebab penghasilan individu otomatis akan berkurang dan hal itu akan mempengaruhi keadaan finansial pegawai yang pensiun. Kecemasan disini akan bertambah berat bila jumlah tanggungan individu masih banyak sementara keadaan ekonomi dan finansial mengalami perubahan yang cukup banyak.

Hal-hal di atas menyebabkan individu mengalami kecemasan untuk menghadapi pensiun dan hal itu dapat mengganggu penyesuaian diri individu apalagi yang berhubungan dengan kedudukan atau status sosial yang selama ini diperoleh dari pekerjaannya. Status sosial ini menimbulkan kebanggaan tersendiri dalam diri individu dan juga dinilai dapat meningkatkan harga diri individu dalam lingkungan masyarakat sekitarnya ataupun lingkungan tempat tinggalnya. Terlebih lagi bila individu terlibat secara emosional dalam pekerjaannya dan pekerjaannya itu dianggap sebagai identitasnya dalam kontak sosial dengan orang lain maka pensiun dinilai sebagai sesuatu yang memisahkan dirinya dengan hal yang dicintainya. Keadaan tersebut akan menjadi tantangan tersendiri untuk dirinya

dalam menghadapi dan menjalani hari-hari yang akan datang dan masa depan yang belum diketahuinya dengan pasti sehingga individu akan mengalami kecemasan (Parker, 1982).

Dengan kata lain pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi individu yang akan atau segera mengalami pensiun. Perasaan tidak enak dan tidak menyenangkan itu menimbulkan kecemasan bagi sebagian pegawai yang mendekati atau menjelang masa pensiun itu karena umumnya mereka tidak tahu kehidupan seperti apa yang akan mereka hadapi kelak. Ditambah lagi dalam era sekarang ini pekerjaan itu merupakan salah satu faktor yang penting yang dinilai dapat mendatangkan kepuasan tersendiri karena selain uang pekerjaan memberikan hal-hal lain seperti harga diri, status sosial. Kehilangan itu semua menyebabkan munculnya perasaan tidak rela dalam diri individu untuk melepaskan pekerjaannya. Perasaan tidak rela ini ditambah lagi dengan keadaan individu yang harus menyesuaikan diri dengan keadaan fisiknya yang semakin melemah. Keadaan ini bertentangan dengan keinginannya sehingga pensiun itu sulit untuk diterima dengan baik dan dijalani dengan hati yang ikhlas. Akibatnya orang yang akan pensiun sering mengalami kecemasan dan sulit untuk menikmati hari tuanya dengan santai dan relaks bahkan tidak jarang yang malahan mengalami problem serius (kejiwaan ataupun fisik).

4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun

Pensiun itu pasti terjadi pada pegawai atau karyawan sebuah instansi, baik pegawai yang berstatus tinggi maupun pegawai yang berstatus rendah. Jelas bahwa pensiun itu tidak dapat dielakkan dan itu berarti berakhir juga karir dan prestasi yang selama ini telah dicapai dan telah merubah atau mempengaruhi hidup seseorang. Kenyataan itu sering tidak dapat diterima oleh para pegawai atau karyawan, ditambah lagi pandangan masyarakat kita yang sangat subjektif terhadap pensiun menyebabkan para pegawai atau karyawan itu tidak rela melepaskan pekerjaannya dan takut untuk menghadapi hari-hari berikutnya tanpa pekerjaan yang selama ini telah menjadi bagian dari kehidupannya. Hal itu mengganggu hidup individu walaupun sebenarnya individu dapat mengatasinya dengan berpikir yang lebih logis dan lebih ringan sehingga dapat menghadapi dan menjalani masa pensiun itu kelak dengan tenang namun karena individu tidak dapat benar-benar siap untuk menjalani masa depan yang belum diketahui maka kecemasan itu tetap akan ada dan tidak akan pernah bisa benar-benar hilang sehingga akan terus mempengaruhi pikiran dan pandangan individu terhadap pensiun.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan para pegawai atau karyawan sebuah instansi atau karyawan dalam menghadapi masa pensiunnya, yaitu:

a. Kepuasan Kerja dan Pekerjaan

Pekerjaan membawa kepuasan tersendiri karena disamping mendapatkan uang dan fasilitas, pekerjaan dapat juga memberikan nilai dan kebanggaan pada diri sendiri karena berprestasi ataupun kebebasan berkreaitivitas. Dengan demikian pada orang yang kondisi kesehatan jiwanya stabil akan mendapatkan kepuasan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pensiun itu karena dengan bekerja selama bertahun-tahun ia merasa sudah menabung pengalaman, keahlian, serta keuangan untuk menghadapi masa pensiun. Orang yang kondisi mentalnya labil yang akan mengalami probema saat pensiun karena mereka ini dipercaya memiliki konsep diri yang negatif dan rasa kurang percaya diri terutama berkaitan dengan kompetensi diri dan keuangan atau penghasilan. Begitu juga individu dengan harga diri yang rendah semasa produktifnya, akan cenderung jadi *overachiever* semata-mata untuk membuktikan dirinya sehingga mereka habis-habisan bekerja sampai mengabaikan sosialisasi dengan sesamanya dan pada saat pensiun mereka merasa kehilangan harga diri dan ditambah kesepian karena tidak punya teman.

b. Usia

Banyak orang yang takut menghadapi masa tua karena asumsinya jika sudah tua maka fisik akan semakin lemah, makin banyak penyakit,cepat lupa, penampilan semakin tidak menarik dan makin banyak hambatan lain yang membuat hidup makin terbatas. Pensiun sering diidentikkan dengan tanda seseorang memasuki masa tua. Banyak orang mempersepsikan secara negatif dengan menganggap bahwa pensiun itu merupakan pertanda dirinya sudah

tidak berguna dan tidak dibutuhkan lagi usia bertambah tua dan produktivitas semakin menurun sehingga tidak menguntungkan lagi bagi perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Pemahaman atau pengertian tersebut tanpa disadari individu sering mempengaruhi persepsinya sehingga ia menjadi *over sensitive* dan subjektif terhadap stimulus yang ditangkap. Kondisi-kondisi seperti inilah yang dapat membuat individu sakit-sakitan saat pensiun tiba.

c. Kesehatan

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti menemukan bahwa kesehatan mental dan fisik merupakan prekondisi yang mendukung keberhasilan seseorang beradaptasi terhadap perubahan hidup yang disebabkan oleh pensiun. Pada dasarnya kesehatan fisik itu tidak dipengaruhi langsung oleh pensiun, yang mempengaruhi kesehatan fisik itu adalah persepsi individu itu sendiri terhadap penyakit atau kondisi fisiknya, apabila individu menganggap kondisi fisiknya sebagai hambatan dan bersikap pesimis terhadap hidup maka individu tersebut akan mengalami masa pensiun dengan penuh kesulitan. Hasil penelitian yang lainnya menemukan bahwa pensiun tidak mengakibatkan orang menjadi cepat tua ataupun sakit-sakitan, justru pensiun itu berpotensi untuk menjaga dan memelihara bahkan meningkatkan kesehatan fisik maupun mentalnya sebab pensiun memberikan kesempatan pada mereka untuk bisa mengatur waktu sebaik-baiknya untuk berolah tubuh.

d. Persepsi Individu Terhadap Cara Penyesuaian Dirinya dengan Masa Pensiun

Hal ini berkaitan erat dengan rencana persiapan yang dibuat sebelum masa pensiun itu tiba. Menurut para ilmuwan, perencanaan yang dibuat sebelum

masa pensiun itu tiba akan memberikan kepuasan dan rasa percaya diri pada individu yang bersangkutan. Perencanaan untuk masa pensiun bukanlah hal yang berlebihan karena memang banyak aspek kehidupan yang harus dipersiapkan dan dipertahankan seperti keuangan, kesehatan, spiritualitas dan kehidupan sosial. Hal ini juga tidak terlepas dari persepsi individu masing-masing tentang hidup dan tentang dirinya sendiri. Orang yang kurang percaya pada potensinya dan kurang memiliki kompetensi sosial yang baik akan cenderung pesimis dalam menghadapi masa pensiunnya karena merasa ragu dan cemas apakah ia mampu menghadapi perubahan hidup dan membangun kehidupan yang baru kelak.

Status Sosial Sebelum Pensiun

Semasa keijanya, individu memperoleh status sosial dan hasil kerja kerasnya dan prestasinya sehingga ia mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari masyarakat. Individu yang seperti ini akan cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik namun apabila status sosial tersebut bukan murni didapat dari hasil jerih payah dan prestasinya maka individu akan cenderung mengalami kesulitan saat menghadapi masa pensiun karena begitu pensiun tiba maka kebanggaan dirinya lenyap sejalan dengan hilangnya atribut dan fasilitas yang selama ini menempel pada diri individu sewaktu ia masih bekeija.

B. Jabatan

Pengertian Jabatan

Pemerintah membutuhkan tenaga kerja untuk membantu menjalankan

pemerintahan agar pemerintahan tersebut dapat berjalan dengan baik dan normal. Kebutuhan tersebut dipenuhi dengan membentuk instansi-instansi yang memang benar-benar dibutuhkan dan dirasa dapat menjalankan sebagian tugas pemerintah. Dalam instansi-instansi itupun dibutuhkan tenaga kerja yang dinilai mampu melaksanakan pendelegasian sebagian tugas-tugas dari pemerintah. Tenaga kerja yang bekerja untuk pemerintah ini disebut dengan pegawai negeri sipil (PNS) yang tiap bulannya mendapatkan bayaran atau gaji sesuai dengan tinggi rendahnya pangkat dan jabatannya yang diatur oleh undang-undang tertentu yang ada dalam republik ini.

Pegawai negeri sipil itu ada 2 (dua) buah yaitu pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri daerah. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Kejaksaan Agung, Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, Sekretaris Wapres, Kantor Menteri Koordinator, Kantor Menteri Negara, Kepolisian Negara, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya. Sementara itu Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai negeri sipil daerah propinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya (Kumpulan PP tahun 2000).

Pemerintah mengatur para pegawai negeri itu sedemikian rupa sesuai peraturan yang berlaku dan yang melakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian itu dilakukan oleh presiden dan pelaksanaannya didelegasikan presiden pada Kepala Badan Kepegawaian Negara. Jadi semua pegawai negeri itu bertanggung jawab pada Kepala Dinasnya masing-masing, Kepala Dinas bertanggung jawab pada Kepala Wilayah (disebut gubernur) dan gubernur langsung bertanggung jawab pada presiden. Proses itu semua terjadi di bawah pengawasan dan pengendalian Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Proses itu hanyalah secara garis besar saja karena banyak proses di bawah itu yang tidak kalah pentingnya dan sangat mempengaruhi kelangsungan pemerintahan baik pemerintahan daerah maupun pemerintahan pusat. Pelaksanaan proses itulah yang membedakan seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Hal yang membedakan yang dimaksud adalah perbedaan kedudukan pegawai tersebut dalam masing-masing instansi. Kedudukan pegawai itu dibedakan berdasarkan golongan kepangkatan dan jabatan pegawai negeri tersebut. Golongan kepangkatan dan jabatan itu adalah merupakan prestasi dan jenjang karir yang dapat diraih oleh setiap pegawai negeri. Peraturan Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa untuk dapat lebih meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya maka sistem pembinaan karir yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karir tertutup dalam arti negara. Sistem karir tertutup dalam arti negara ini memungkinkan perpindahan pegawai negeri

sipil dari departemen yang satu ke departemen yang lainnya atau dari sebuah daerah ke daerah yang lainnya (Kumpulan PP tahun 2000).

Formasi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi masing-masing satuan organisasi negara disesuaikan berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia dengan memperhatikan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Analisis kebutuhan yang dimaksud adalah berdasarkan jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja, prinsip pelaksanaan pekerjaan dan peralatan yang tersedia.

Setiap orang yang diterima menjadi pegawai negeri sipil akan secara otomatis mendapatkan golongan kepangkatan yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan terakhirnya saat ia mendaftar untuk mengikuti ujian menjadi pegawai negeri dan saat ia diterima menjadi pegawai negeri maka golongan kepangkatan akan diterimanya dan ditetapkan melalui sebuah surat keputusan (SK) dari kepala dinas atau kepala departemen yang bersangkutan. Golongan kepangkatan adalah sistem kepegawaian yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Golongan kepangkatan ini sangat penting dalam mengatur para pegawai negeri secara hirarkis baik dalam hal pangkat itu sendiri, jabatan yang boleh dipangku dan bahkan pensiun.

Golongan kepangkatan ini sangat penting dalam penentuan jabatan yang boleh dipangku oleh seorang pegawai negeri sipil. Menurut As'ad (1995) jabatan adalah tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan dijalankan oleh para pekeija atau pegawai. Secara definitif jabatan adalah pekejaan atau tugas dalam struktur pemerintahan ataupun organisasi untuk menjalankan perintah yang didelegasikan atasan (dalam hal ini adalah pemerintah/presiden) pada masing-masing instansi atau departemen. Pegawai yang menduduki sebuah jabatan akan diberikan kekuasaan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan agar pemangku jabatan tersebut mendapatkan gambaran yang jelas tentang tugas yang diembannya dan agar dapat menjalankan tugasnya dengan benar dan jujur. Biasanya selain kekuasaan ada hal lain yang diperoleh pemegang jabatan itu yaitu fasilitas yang dapat memudahkan pegawai negeri itu menjalankan tugasnya.

2. Macam-Macam Jabatan

Golongan kepangkatan secara tidak langsung mempengaruhi jabatan apa yang boleh dipangku oleh seorang pegawai negeri sipil. Golongan kepangkatan ini sendiri memiliki pembagian yang cukup banyak diantaranya adalah:

- Golongan I terdiri dari Ia, Ib, Ic dan Id
- Golongan II terdiri dari 2a, 2b, 2c dan 2d
- Golongan III terdiri dari 3a, 3b, 3c dan 3d
- Golongan IV terdiri dari 4a, 4b, 4c dan 4d

Golongan kepangkatan ini didapatkan secara otomatis oleh seluruh pegawai negeri sipil berdasarkan tingkat pendidikan yang terakhir pegawai itu. Dalam sistem kepegawaian, golongan yang paling rendah adalah golongan 1 a itu

dengan asal tingkat pendidikan SD (sekolah dasar) sedangkan tingkat pendidikan SLTP (sekolah lanjutan tingkat pertama) akan masuk pada golongan 1c. Golongan 2a akan ditempati oleh pegawai yang berpendidikan terakhir SMU (sekolah menengah umura), golongan 2c akan ditempati oleh pegawai yang berpendidikan D3 (diploma), golongan 3a akan ditempati oleh pegawai yang berpendidikan terakhir sarjana (SI). Demikianlah seterusnya sampai pada tingkat pendidikan yang paling tinggi dan golongan yang terakhir dalam sistem kepegawaian. Untuk masing-masing golongan kepangkatan itu pegawai negeri sipil harus bertahan dan menduduki golongan kepangkatan selama 4 (empat) tahun untuk dapat naik ke tingkat yang lebih tinggi berikutnya. Kenaikan golongan kepangkatan ini masih bisa disesuaikan lagi sebelum jangka waktunya yang 4 (empat) tahun itu apabila pegawai itu bisa meningkatkan kemampuan berkaryanya melalui pendidikan formil/umum maupun kedinasan hasil setiap jenjang pendidikan.

Pegawai yang menduduki golongan kepangkatan tertentu itu boleh menduduki sebuah jabatan setelah mengikuti pendidikan yang ditentukan seperti ADUM, SPAMA, SesPA, ataupun SESPANAS. Bagi pegawai yang telah mengikuti pendidikan ini memiliki kesempatan untuk menduduki sebuah jabatan yang kosong dan seiring dengan itu maka golongan yang ada pada pegawai akan mengalami penyesuaian juga.

Jabatan itu sebenarnya ada 2 (dua) macam yaitu:

- a. Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

- b. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Susunan jabatan struktural itu berbeda dengan golongan kepangkatan yang ada pada sistem kepegawaian. Sistem kepegawaian pada jabatan struktural ini biasanya dikenal dengan eselon. Tingkat yang paling rendah adalah yang eselon V demikian seterusnya sampai pada tingkat yang paling tinggi adalah eselon I. Semakin tinggi jabatan yang dipangku oleh pegawai tersebut maka jabatan strukturalnya juga akan semakin rendah dan golongan kepangkatannya juga akan mengalami penyesuaian (semakin tinggi). Susunan jabatan struktural yang ada pada sistem kepegawaian pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

- Esselon V terdiri dari 5a dan 5b
- Esselon IV terdiri dari 4a dan 4b
- Esselon III terdiri dari 3a dan 3b
- Esselon II terdiri dari 2a dan 2b
- Esselon I terdiri dari 1a dan 1b

Secara garis besar golongan kepangkatan dan jabatan struktural itu saling berubungan dan sangat erat kaitannya. Semakin tinggi golongan seorang pegawai maka semakin terbuka kesempatannya untuk menduduki sebuah jabatan dan secara otomatis akan mendapatkan jabatan struktural dan semakin tinggi golongannya, gajinya semakin besar. Jabatan struktural akan memberikan tunjangan jabatan selain gaji, berarti pendapatan pegawai itu semakin bertambah. Usia pensiunnya juga berbeda-beda, pegawai yang bereselon I (satu)

usia pensiunnya adalah 60 tahun sedangkan diluar itu umumnya usia pensiunnya adalah 56 tahun.

C. Hubungan Jabatan Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun

Pekeijaan memberi arti yang sangat penting bagi manusia sehingga mereka melakukan aktivitas kerja itu dengan sepenuh hati dan dapat menikmati semua hal yang berkaitan dengan pekeijaannya itu. Pada awalnya faktor dasar yang mendorong individu untuk bekeija itu adalah tuntutan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidupnya dan keluarganya. Jadi pekeijaan hanyalah sebagai alat untuk memenuhi kebutuhannya dan mengejar materi yang sebanyak-banyaknya. Belakangan ini fungsi dan tujuan dari bekeija itu berubah menjadi sebuah kebutuhan yang juga menuntut untuk dipenuhi dan secara tidak langsung menjadi bagian dari hidup manusia. Menurut pandangan modern, pekerjaan itu menimbulkan kepuasan bagi individu sebab selain menghasilkan uang dan jabatan, pekeijaan dapat memperkuat harga diri dan menunjukkan eksistensi individu dalam lingkungannya. Keeksistensisan ini akan memberikan status sosial pada individu yang bersangkutan. Semakin banyak hal-hal yang dimiliki oleh individu maka masyarakat akan semakin menghargainya dan kemungkinan status sosialnya akan semakin tinggi dan baik. Biasanya hal-hal yang menjadi dasar dari penilaian masyarakat adalah berupa harta, fasilitas dan kemudahan, tingkat pendidikan bahkan jabatan yang diduduki oleh individu di tempatnya bekeija. Jabatan dapat menjadi ajang untuk mendapatkan itu semua, oleh karena itu, jabatan sangatlah diinginkan oleh setiap pegawai dan para

pegawai itu akan mengeluarkan segala daya dan usaha demi mengejar dan mendapatkan jabatan itu.

Setiap instansi atau kantor pasti mempunyai peraturan masing-masing untuk mengatur tentang pegawai yang pantas dan cocok untuk menduduki sebuah jabatan dalam instansi tersebut. Demikian halnya dengan pemerintah, pemerintah mempunyai aturan yang pasti untuk mengatur dan menetapkan pegawai yang layak dan memenuhi syarat untuk memangku sebuah jabatan dalam instansi yang terkait. Peraturan itupun berbeda-beda setiap instansi, disesuaikan dengan kebutuhan instansi masing-masing. Dalam peraturan itu salah satu yang menjadi syaratnya adalah golongan kepangkatan pegawainya. Golongan kepangkatan yang paling rendah yang sudah boleh memangku sebuah jabatan dalam instansi adalah golongan 2d sampai dengan 3d, jabatan struktural yang didudukinya adalah eselon 5b, begitu seterusnya sampai pada golongan kepangkatan yang paling tinggi. Jabatan yang akan diduduki itu disesuaikan dengan golongan pegawai yang bersangkutan, semakin tinggi golongan kepangkatan maka akan semakin tinggi juga jabatan yang akan diduduki dan sebaliknya semakin rendah golongan kepangkatan maka jabatan yang boleh diduduki juga jabatan yang biasa saja, dan semakin tinggi jabatan yang diduduki maka jabatan struktural pegawai tersebut juga akan berada pada tingkat (esselon) yang paling tinggi pula.

Pegawai negeri sipil yang memangku jabatan akan mendapatkan tunjangan jabatan di luar gaji pokok. Selain tunjangan gaji pegawai yang memangku jabatan tertentu akan mendapatkan fasilitas lain seperti rumah, mobil dan lain-lain. Tunjangan dan fasilitas itu disesuaikan dengan tinggi rendahnya jabatan yang

dipangku. Gaji, tunjangan jabatan dan fasilitas yang dimiliki itu akan memudahkan dan melancarkan segala aktivitas diluar kantor, hal itu menyebabkan ruang gerak individu akan semakin bertambah luas. Manusia adalah makhluk yang tidak pernah merasa puas dengan apa yang sudah dimilikinya sehingga ia akan melakukan dan meningkatkan usahanya untuk memperoleh yang lebih baik lagi. Semua pegawai negeri juga akan selalu berusaha mengejar dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi lagi dengan meningkatkan kemampuan dan keahliannya agar dinilai mampu untuk memangku jabatan yang lebih tinggi. Sebagian besar pegawai berhasil memperoleh jabatan (baik yang tinggi maupun yang rendah) dan dapat menikmati semua hasil prestasi dan jerih payah itu dengan sepenuh hati walaupun tetap merasa kurang puas terhadap apa yang sudah dimiliki. Ketidakpuasan ini menyebabkan pegawai tidak pernah berhenti berusaha memperoleh yang terbaik atau setidaknya mempertahankan apa yang sudah didapatkannya itu. Semua usaha yang dilakukan itu pada akhirnya akan mengalami keterbatasan dan terhenti karena beberapa hal, salah satunya adalah karena keterbatasan usia.

Usia menjadi faktor yang penting karena pegawai negeri sipil harus meletakkan jabatannya pada saat pensun yakni saat berusia 56 tahun. Siap-tidak siap pegawai negeri harus rela meletakkan jabatannya dan melakukan serah-terima dengan pegawai lain yang akan menggantikan posisinya. Hal itu menyebabkan pegawai harus kehilangan semua yang telah dimilikinya dan tidak lagi merasakan fasilitas serta kemudahan yang selama ini dinikmatinya. Rasa

kehilangan ini menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan terhadap pensiun itu sendiri.

Perasaan yang tidak menyenangkan itu menimbulkan reaksi yang tidak biasa pada diri individu sehingga ia akan merasa cemas saat akan menghadapi masa pensiunnya. Hal ini ditambah lagi dengan pandangan negatif masyarakat mengenai orang yang pensiun dari pekerjaannya. Individu jadi beranggapan bahwa kehilangan jabatan dan semua fasilitas yang selama ini diperolehnya akan mempengaruhi harga diri dan status sosial yang dimilikinya sehingga ia tidak rela untuk melepaskan jabatannya itu. Semakin individu tidak rela untuk melepaskan jabatannya maka rasa cemas itu juga akan semakin besar untuk menghadapi masa pensiun itu.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa jabatan dan golongan kepangkatan itu secara langsung sangat mempengaruhi kecemasan seseorang dalam menghadapi masa pensiun. Di mana golongan kepangkatan mempengaruhi jabatan yang boleh dipangku oleh seorang pegawai negeri sipil dan jabatan itu dianggap sebagai perantara untuk memperkuat dan mempertahankan harga diri dan status sosial. Kehilangan jabatan berarti bukan hanya kehilangan uang dan fasilitas tapi juga kehilangan harga diri dan status sosial dalam masyarakat. Kecemasan pun muncul karena individu bukan hanya takut kehilangan hal-hal tersebut tapi juga karena individu tidak tahu apa yang akan terjadi pada kehidupannya kelak karena ia belum pernah mengalaminya dan merasa tidak dapat mengendalikan keadaan masa yang akan datang itu.

D. Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara jabatan dengan kecemasan menghadapi masa pensiun, di mana semakin tinggi jabatan yang dipangku seorang pegawai negeri sipil maka akan semakin tinggi pula tingkat kecemasannya dalam menghadapi masa pensiun.

