

BAB IV

PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

I. Orientasi Kancan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil yang bekeija untuk pemerintah kota Jogjakarta. Pemerintah kota Jogjakarta ini berada dalam sebuah kompleks perkantoran yang ada dikawasan Jalan Kenari no. 56 Jogjakarta. Pemerintah kota Jogjakarta ini terdiri dari 47 instansi dan sebagian besar instansi tersebut berada di kompleks perkantoran ini, sebagian kecil lainnya tersebar di dalam wilayah Kotamadya Jogjakarta. Pemerintah kota Jogjakarta ini dipimpin oleh seorang walikota. Walikota bertugas memimpin beberapa instansi yang ada di kawasan kota Jogjakarta yang menggunakan sistem pemerintahan otonomi. Sistem pemerintahan yang otonomi ini maksudnya adalah setiap instansi-instansi tersebut berada dibawah pengendalian walikota kota Jogjakarta dan para pegawainya digaji oleh Pemerintah Kota dan berdasarkan APBD. Pegawai negeri sipil yang bertugas untuk Pemerintah Kota ini disebut pegawai negeri sipil daerah. Pegawai negeri sipil daerah adalah pegawai negeri sipil daerah propinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada APBD dan bekeija pada pemerintah daerah atau dipekejakan di luar instansi induknya.

Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena lokasinya yang mudah dijangkau sebab masih berada dalam wilayah kota Jogjakarta. Selain itu juga disebabkan karena belum pernah ada penelitian dengan judul yang sama di sana. Oleh karena pemerintah kota itu terdiri dari beberapa instansi, jadi jumlah

pegawai yang akan pensiun juga pasti cukup banyak sehingga memenuhi kebutuhan akan subjek penelitian ini. Tahun 2002 jumlah pegawai negeri (non guru) yang akan pensiun berjumlah 62 orang, dan pegawai negeri (guru) yang akan pensiun berjumlah 109 orang. Tahun 2003 jumlah pegawai negeri (non guru dan guru) yang akan pensiun ada sejumlah 219 orang. Jumlah pegawai yang akan pensiun tersebut sudah yang termasuk pensiun karena batas usia pensiun (BUP) ataupun karena permintaan sendiri.

Jumlah pegawai yang akan pensiun untuk tahun 2002 dan 2003 yang begitu banyak memungkinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ini di sana. Subjek penelitian yang cukup banyak itu tetap diseleksi berdasarkan kriteria yang diajukan untuk penelitian ini sebab tidak semuanya sesuai dengan kriteria yang diajukan dalam penelitian ini. Didukung oleh hal-hal di atas maka peneliti dapat melaksanakan penelitian ini di sana.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian ini diawali dengan penyusunan alat ukur untuk mendapatkan data pada penelitian ini. Alat ukur yang diperlukan untuk penelitian ini adalah skala kecemasan menghadapi masa pensiun. Skala kecemasan menghadapi masa pensiun yang disusun oleh peneliti dimodifikasi dari skala kecemasan menghadapi masa pensiun Utami (2000). Jumlah keseluruhan aitem dalam skala ini adalah 66 aitem yang mengandung 4 buah aspek dan terdiri dari 41 aitem favourable dan 25 aitem unfavourable. Setelah penyusunan skala ini selesai, peneliti mengajukannya kepada dosen pembimbing. Dosen pembimbing kemudian memberikan izin untuk diujicobakan terlebih dahulu.

Langkah selanjutnya untuk melaksanakan penelitian ini adalah dengan mengurus surat izin penelitian. Surat izin penelitian ini dimulai dengan meminta surat permohonan izin penelitian dari Fakultas Psikologi UII untuk kemudian disampaikan pada walikota Jogjakarta cq kepala Bappeda. Dua hari kemudian dikeluarkan izin oleh kepala Bappeda pada peneliti untuk melaksanakan penelitian ini selama 3 bulan terhitung mulai tanggal 15 Mei 2002 sampai dengan 15 Agustus 2002.

Surat izin yang dikeluarkan oleh kepala Bappeda ini selalu dibawa setiap kali peneliti menyebarkan skala pada subjek penelitian. Sebelumnya, untuk mengetahui jumlah pegawai yang akan pensiun pada tahun 2002 dan 2003, peneliti pergi ke Badan Kepegawaian Daerah untuk meminta data-data orang yang akan pensiun tersebut. Kemudian sebagian data diberikan oleh BKD dan sebagian lagi diberikan oleh KPDE (Kantor Pengolahan Data Elektronik). Data-data yang didapatkan oleh peneliti itu kemudian diseleksi satu persatu dan disesuaikan dengan kriteria subjek penelitian yang diajukan dalam penelitian ini. Uji coba untuk skala kecemasan menghadapi masa pensiun dilakukan pada subjek yang tidak memegang jabatan apapun.

3. Uji Coba Alat Ukur

Skala kecemasan menghadapi masa pensiun yang digunakan dalam penelitian ini diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Uji coba ini dilakukan pada 82 orang pegawai negeri yang bekeja di pemerintah kota Jogjakarta. Delapan puluh dua orang subjek yang terlibat dalam penelitian ini hanya 54 skala yang dapat dianalisis sebab banyak yang tidak

dikembalikan oleh subjek. Hasil analisis uji coba skala kecemasan menghadapi masa pensiun menunjukkan bahwa dari 66 aitem yang diujicobakan, 64 aitem yang terseleksi sedangkan 2 aitem dianggap gugur. Aitem yang gugur tersebut adalah aitem nomor 31 dan 39. Koefisien korelasi aitem total bergerak antara 0,284-0,638. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk skala kecemasan menghadapi masa pensiun ini adalah sebesar 0,948. Menurut Azwar (1997), reliabilitas dianggap memuaskan bila mencapai nilai 0,900. Angka reliabilitas dalam skala ini 0,948 berarti skala tersebut cukup reliabel. Sebaran aitem-aitem skala kecemasan menghadapi masa pensiun setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 2 : Distribusi Sebaran Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Setelah Uji Coba

ASPEK	Favorable		Unfavorable		Jumlah
	Psikologis	Fisiologis	Psikologis	Fisiologis	
1. Menurunnya pendapatan	2, 18, 33, 43, 45, 63	6, 22, 25 37, 49, 55	10, 26, 39, 59	14, 30	18
2. Hilangnya status	1, 17, 32, 44, 50, 54	5, 21, 36, 42, 48, 62	9, 38, 51, 58	13, 29	18
3. Berkurangnya interaksi sosial	3, 7, 19, 56, 60	23, 34, 46, 64	11, 27, 40, 52	15	14
4. Datangnya masa tua	4, 20, 35, 57	8, 24, 47	12, 28, 41, 53, 61	16, 31	14
Jumlah	21	19	17	7	64

B. Pelaksanaan Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja untuk Pemerintah Kota Jogjakarta. Subjek yang dipilih adalah pegawai negeri yang sudah akan pensiun, 1 atau 2 tahun lagi, dan mereka memegang sebuah jabatan sehingga mereka memiliki jabatan struktural (esselon). Dalam penelitian ini jabatan struktural sangatlah penting karena kecemasan menghadapi masa pensiun disini dibedakan berdasarkan jabatan strukturalnya.

Jumlah keseluruhan subjek adalah 63 namun hanya 60 orang yang dapat dianalisis karena 3 subjek tersebut tidak memiliki jabatan struktural (esselon) sebab mereka berasal dari Dinas Pendidikan dan Pengajaran yang tergolong sebagai guru. Subjek dalam penelitian ini dibagi dalam 2 kelompok, kelompok yang bereselon 3 dan kelompok yang bereselon 4.

Peneliti mencatat nama-nama pegawai negeri yang memenuhi kriteria subjek penelitian dan pada tanggal 18 Juni 2002 penelitian ini dimulai dengan menyebarkan skala ke seluruh instansi di Pemerintah Kota Jogjakarta. Beberapa instansi tidak berada dalam kompleks perkantoran "Balai Kota" jadi peneliti harus mencari kantor-kantor tersebut. Peneliti lebih banyak menitipkan skala-skala tersebut melalui kepala bagian TU ataupun kepala bagian kepegawaian. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai yang menjadi subjek penelitian pada masing-masing instansi cukup banyak dan karena subjek penelitian ini mempunyai jabatan maka biasanya mereka sibuk dan sering tidak di tempat sehingga untuk memudahkan pengkoordinasiannya dititipkan pada kabag TU ataupun kabag

kepegawaian pada masing-masing instansi tersebut. Kemudian umumnya peneliti diminta mengambil skala-skala itu seminggu kemudian.

Kendala yang dihadapi peneliti dalam pengambilan data ini adalah waktu pengambilan skala yang sering tidak tepat waktu yang sudah dijanjikan. Selain itu ada beberapa instansi yang meragukan surat izin penelitian peneliti sehingga mereka ragu untuk memberi izin, bahkan ada instansi yang tidak mengizinkan peneliti untuk menyebarkan dan menitipkan skala-skala tersebut. Walaupun begitu, penelitian ini secara umum dikatakan berjalan lancar juga.

C. Analisis Data Penelitian

a. Hasil analisis uji asumsi

1. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran ini dilakukan pada variabel tergantung yakni kecemasan, untuk mengetahui apakah sebarannya normal atau tidak. Normal atau tidak normalnya sebaran itu ditentukan oleh nilai p . Dikatakan normal bila nilai $p > 0,05$. Hasil uji normalitas sebaran menunjukkan bahwa sebaran variabel kecemasan ini normal dengan nilai $p = 0,182$ ($p > 0,05$). Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran halaman 95.

2. Uji homogenitas varians

Sebelum menguji perbedaan antara variabel, terlebih dahulu dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui apakah variansnya identik atau tidak. Uji homogenitas pada pegawai negeri yang bereselon 3 dan yang bereselon 4 menghasilkan $F = 1,290$ dan $p = 0,230$. Hal ini menunjukkan bahwa varians

penelitian ini sama dan homogen sehingga layak untuk dibandingkan atau bernilai komparabel ($p > 0,05$). Hasil uji homogenitas ini dapat dilihat selengkapnya pada lampiran halaman 97.

. Hasil analisis uji-t

Hal selanjutnya setelah melakukan uji asumsi adalah melakukan analisis data dengan menggunakan analisis uji t untuk melihat apakah ada perbedaan kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri yang bereselon 3 dan 4. Berdasarkan uji-t yang dilakukan pada pegawai negeri yang bereselon 3 dan 4 diperoleh nilai t sebesar 2,687 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan kecemasan yang signifikan antara pegawai negeri eselon 3 dan eselon 4.

Tabel 3 : Ringkasan Hasil Uji-t

Esselon	Rerata	T-tes	T tabel	P
3(A1)	144,167	2,687	1,67	p = 0,009
4(A2)	124,433			

Berdasarkan hasil ringkasan hasil uji t pada tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai negeri yang bereselon 3 lebih besar kecemasannya dalam menghadapi masa pensiun dari pada pegawai negeri yang bereselon 4. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian terbukti semakin tinggi jabatan strukturalnya (esselon) maka kecemasan menghadapi masa pensiunnya juga akan semakin tinggi.

Tabel 4 : Deskripsi Data Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pegawai Negeri

Esselon III & IV

Variabel	Hipotetik			Empirik		
	Skor Min	Skor Max	Mean	Skor Min	Skor Max	Mean
Esselon III (A1)	64	320	192	66	213	144,167
Esselon IV (A2)	64	320	192	64	152	124,433

Dari tabel diatas, diketahui bahwa rerata empirik kecemasan menghadapi masa pensiun dibawah rerata hipotetik yang bernilai 192 dengan SD sebesar 42.666. Rerata empirik kelompok A1 adalah 144,167 dan rerata empirik A2 adalah 124,433. Hal ini menunjukkan tingkat kecemasan kelompok esselon 3 lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok esselon 4. Ada kriteria kategorisasi untuk mengelompokkan keadaan kecemasan itu yang dapat digolongkan dalam 5 buah kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Kategori itu dibuat dengan penggolongan sebagai berikut:

Sangat Tinggi : $x > (//y + 1,8cr)$

Tinggi : $(//+0,6(7) < x < (//i+.1,8o-)$

Sedang : $-0,6<r) < x < (// + 0,6cr)$

Rendah : $(// - 1,8cr) < x < (// - 0,6cr)$

Sangat Rendah : $x < (// -1,8 <r)$

Tabel 5 : Kriteria Kategorisasi Skala Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada
Esselon III

Kategori	Skor
Sangat Tinggi	$x > 205,712$
Tinggi	$164,682 < x < 205,712$
Sedang	$123,651 < x < 164,682$
Rendah	$82,621 < x < 123,651$
Sangat Rendah	$x < 82,621$

Dari kriteria kategorisasi tersebut pegawai negeri yang bereselon III dengan rerata 144,167 masuk dalam kategori sedang ($123,651 < x < 164,682$).

Tabel 6 : Kriteria Kategorisasi Skala Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada
Esselon IV

Kategori	Skor
Sangat Tinggi	$x > 162,555$
Tinggi	$137,141 < x < 162,555$
Sedang	$111,725 < x < 137,141$
Rendah	$86,311 < x < 111,725$
Sangat Rendah	$x < 86,311$

Dari kriteria kategorisasi tersebut pegawai negeri yang bereselon IV dengan rerata 124,433 masuk dalam kategori sedang ($111,725 < x < 137,141$).

D. Pembahasan

Analisis data yang menggunakan analisis uji-t menunjukkan adanya perbedaan kecemasan menghadapi masa pensiun yang signifikan antara pegawai negeri yang bereselon 3 dan pegawai negeri yang bereselon 4 dengan nilai t sebesar 2.687 ($p < 0,01$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai negeri yang bereselon 3 lebih tinggi kecemasannya dalam menghadapi masa pensiun daripada pegawai negeri bereselon 4.

Kecemasan menghadapi masa pensiun adalah sebuah perasaan yang tidak menyenangkan dan tidak menyenangkan sehingga menimbulkan reaksi psikologis dan fisiologis pada orang yang akan menghadapi masa pensiun. Adanya perbedaan kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri yang bereselon 3 dan bereselon 4 disebabkan karena adanya pandangan yang berbeda-beda terhadap pensiun itu sendiri dan terhadap orang yang mengalami masa pensiun. Sebagian besar masyarakat menganggap pensiun itu negatif sehingga menjadi stereotip bahwa pensiun itu merupakan hal yang buruk dan merugikan sehingga para pegawai negeri juga merasakan pensiun itu sebagai hal yang buruk. Disebabkan karena tanggapan yang negatif itu maka muncullah perasaan yang tidak menyenangkan dan sangat tidak menyenangkan dalam diri individu saat menghadapi masa pensiun itu.

Perasaan yang tidak menyenangkan ini dapat membuat individu menjadi cemas ditambah lagi bahwa pensiun itu merupakan hal yang pasti dan tidak dapat dielakkan oleh setiap individu yang bekerja. Hal ini berarti individu akan mengalami hal-hal dan hari-hari baru yang benar-benar berbeda dengan hari-hari saat masih aktif bekerja sehingga individu harus membiasakan diri dan beradaptasi dengan hari dan pengalaman-pengalaman baru yang belum pernah mereka alami.

Kenyataan lain yang harus dihadapi selain hal-hal baru itu adalah kondisi fisik yang akan mulai menurun seiring dengan bertambahnya usia. Perubahan kondisi fisik ini mencakup berkurangnya ketajaman panca indera, pencintan kemampuan melakukan sesuatu karena karena menurunnya kekuatan motorik,

perubahan kemampuan fisik serta kemunduran efisiensi integratif susunan saraf pusat misalnya pencintan minat, kelemahan ingatan dan penurunan inteligensi.

Perubahan sosial dan ekonomi juga dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam perasaan cemas untuk menghadapi masa pensiun itu. Hal ini disebabkan karena pekeijaan itu tidak hanya memberikan kepuasan dan kesenangan fisik tapi juga mendatangkan kesenangan batin/jiwa karena individu tidak hanya mendapatkan uang atau harta untuk memenuhi kebutuhan hidup melainkan juga mendapatkan kedudukan atau status sosial dalam lingkungan masyarakat. Pensiun dinilai dapat merubah bahkan menghilangkan kedudukan atau status sosial yang selama ini telah diperoleh dalam kehidupan masyarakat. Selain itu dalam hal ekonomi pensiun membawa perubahan yang berarti sebab penghasilan individu akan berkurang dan mempengaruhi keadaan finansial keluarga individu yang sudah pensiun.

Seperti yang telah disebutkan di atas, pekeijaan mendatangkan kepuasan bagi individu sebab selain menghasilkan uang dan jabatan, pekeijaan juga dapat memperkuat harga diri dan menunjukkan eksistensi individu dalam lingkungannya. Eksistensi ini memberikan status sosial pada individu dan status sosial ini akan semakin tinggi bila semakin banyak hal-hal yang dimiliki oleh individu karena biasanya yang menjadi dasar penilaian masyarakat umumnya bersifat harta, fasilitas dan kemudahan, tingkat pendidikan dan bahkan jabatan yang dipangku individu. Jabatan dapat menjadi ajang untuk mendapatkan hal-hal tersebut, oleh karena itulah jabatan sangat diinginkan oleh setiap pegawai atau

karyawan manapun sehingga individu akan mengeluarkan segala daya dan usaha demi mengejar dan mendapatkan jabatan itu.

Begitu halnya dengan para pegawai negeri sipil. Pegawai negeri dapat memangku sebuah jabatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dan untuk naik ke jabatan yang lebih tinggipun, para pegawai negeri ini diatur oleh peraturan dan biasanya melalui pendidikan yang diadakan oleh pemerintah. Pegawai negeri yang memangku jabatan akan mendapatkan tunjangan jabatan di luar gaji pokok. Selain tunjangan, pegawai negeri yang memangku jabatan itu juga akan mendapatkan fasilitas lain seperti rumah, mobil dan berbagai kemudahan-kemudahan lainnya. Gaji, tunjangan jabatan dan fasilitas yang dimiliki itu akan memudahkan dan melancarkan segala aktivitas di luar kantor sehingga ruang gerak individu akan semakin bertambah luas.

Pegawai negeri yang memangku jabatan akan memiliki jabatan struktural. Jabatan struktural ini biasa disebut dengan istilah eselon. Tingkat eselon yang paling rendah adalah eselon 5b, yang berarti jabatan yang dipangku juga adalah jabatan yang terendah. Esselon ini akan bertambah tinggi seiring dengan bertambah besarnya jabatan yang dipangku oleh seorang pegawai negeri sipil namun bagi pegawai negeri, kenaikan jabatan ini diatur dan ditentukan oleh peraturan yang berlaku. Meskipun demikian, para pegawai negeri tidak pernah berhenti berusaha mengejar dan mendapatkan jabatan yang tertinggi karena manusia adalah makhluk yang tidak pernah merasa puas dengan apa yang sudah dimilikinya. Mereka berusaha menunjukkan dan memberikan karya yang terbaik agar bisa mendapatkan jabatan yang lebih baik lagi. Semua usaha yang dilakukan

itu pada akhirnya akan mengalami keterbatasan dan terhenti karena beberapa hal, diantaranya adalah keterbatasan usia.

Usia menjadi faktor yang penting bagi pegawai negeri karena pegawai negeri memiliki batas usia pensiun yakni usia 56 tahun. Saat usia mereka sudah 56 tahun maka siap tidak siap setiap pegawai negeri harus merelakan jabatan yang dipangkunya dan diserahkan pada pegawai lain yang akan menggantikan posisinya. Hal ini menyebabkan seorang pegawai negeri harus kehilangan semua yang telah dimilikinya dan tidak lagi merasakan fasilitas serta kemudahan yang selama ini telah dinikmati dan telah menempatkan individu pada status sosial dan ekonomi yang cukup baik dalam masyarakat. Perasaan kehilangan ini akan menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan terhadap pensiun itu.

Perasaan yang tidak menyenangkan itu menimbulkan reaksi yang tidak biasa pada diri individu sehingga ia akan merasa cemas ketika akan menghadapi masa pensiun. Ditambah lagi dengan pandangan negatif masyarakat terhadap orang yang pensiun. Individu jadi beranggapan bahwa kehilangan jabatan dan semua fasilitas yang diperolehnya selama ini akan mempengaruhi harga diri dan status sosial ekonomi yang telah didapatnya selama ini. Oleh karena itu, timbul pula semacam perasaan tidak rela untuk melepaskan jabatan itu, semakin individu tidak rela melepaskan jabatannya maka perasaan cemas untuk menghadapi masa pensiun itu juga akan semakin tinggi.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa jabatan secara langsung mempengaruhi kecemasan pegawai negeri sipil dalam menghadapi masa pensiun karena jabatan itu dianggap sebagai perantara untuk memperkuat dan

mempertahankan harga diri dan status sosial ekonomi. Semakin tinggi jabatannya maka eselonnya juga akan semakin tinggi, hal ini berarti akan semakin banyak fasilitas dan tunjangan lain yang diperoleh mereka. Hal ini menimbulkan kecemasan yang semakin tinggi pula menghadapi masa pensiun. Kecemasan ini muncul karena individu bukan hanya takut kehilangan hal-hal itu saja melainkan individu juga tidak tahu apa yang akan terjadi pada kehidupannya kelak sebab mereka belum pernah mengalaminya dan merasa tidak dapat mengendalikan masa yang akan datang itu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tingginya kecemasan menghadapi masa pensiun itu ditentukan oleh jabatan struktural (esselon) dan hal-hal yang didapatkan yang mengikuti tinggi-rendahnya jabatan yang dipangku. Uraian dan penjelasan di atas sangat mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai negeri yang bereselon lebih tinggi (dalam hal ini eselon 3) akan mengalami kecemasan yang lebih tinggi pula dibandingkan dengan pegawai yang bereselon lebih rendah (esselon 4).