



KUMPULAN JURNAL

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KECEMASAN
MENGHADAPI MASA PENSIUN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
YANG MEMILIKI ISTRI TIDAK BEKERJA DENGAN BEKERJA**

Diunduh oleh :

**DESY MEYLANTI AMUS
1271040028**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

DAFTAR ISI

No.	Judul	Nama penulis	Penerbit	Tahun Terbit
1.	Hubungan dukungan sosial dan penyesuaian diri pada masa pensiun pejabat structural di Pemerintahan Provinsi Bali	Biya, C. I. M. J., Suarya, L. M. K. S.	Jurnal Psikologi Udayana	2016
2.	Hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil	Fardila, N., Rahmi, T., Putra, Y. Y.	Jurnal RAP UNP	2014
3.	Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT Pupuk Kaltim	Isnawati, D., Suhariadi, F.	Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi	2013
4.	Hubungan gaya hidup hedonis dan jenis pekerjaan terhadap penerimaan diri menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil di Kota Samarinda	Karlina, A.	eJournal Psikologi	2016
5.	Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan	Kumalasari, F., Ahyani, L. N.	Jurnal Psikologi Pitutur	2012
6.	Hubungan kecemasan dengan agresivitas.	Mu'arifah, A.	Humanitas: Indonesian Psychological Journal	2005
7.	Kecerdasan emosi dan kecemasan	Nuraini, D. E.	eJournal Psikologi	2013

	menghadapi pensiun pada PNS			
8.	Hubungan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang	Putri, S. A. P.	Majalah Ilmiah Informatika	2011
9.	Bentuk-bentuk dukungan sosial pada pegawai negeri sipil menjelang masa pensiun	Sekarsari, N. K. W. D., Susilawati, L. K. P. A.	Jurnal Psikologi Udayana	2015
10.	Dukungan sosial dan tingkat kecemasan pada kelompok pekerja PNS yang menghadapi masa pensiun	Setyaningsih, S., Mu'in, M.	Jurnal Keperawatan Komunitas	2013

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN PENYESUAIAN DIRI PADA MASA PENSIUN PEJABAT STRUKTURAL DI PEMERINTAHAN PROVINSI BALI

Cokorda Istri Mirah Jayanti Biya dan Luh Made Karisma Sukmayanti Suarya, S.Psi., M.A.

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

cokistrimirahjayantibiyaa@yahoo.com

Abstrak

Penyesuaian diri merupakan faktor yang penting bagi pensiunan. Penyesuaian diri merupakan bentuk tingkah laku yang ditujukan untuk menanggulangi kebutuhan yang ada di dalam diri individu. Tujuan penyesuaian diri adalah untuk mendapatkan keharmonisan antara tuntutan dari dalam diri dan lingkungan dimana individu tersebut berada. Untuk mendapatkan penyesuaian diri yang baik pada masa pensiun sangat diperlukan dukungan sosial. Dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan, merawat dan menghargai. Pejabat struktural identik dengan fasilitas pelayanan yang memadai, adanya asisten, relasi dan pendapatan tinggi yang mengakibatkan keterkaitan antara dukungan sosial dan penyesuaian diri pada masa pensiun akan sangat nampak pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pejabat struktural yang sudah pensiun di Pemerintahan Provinsi Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun pejabat struktural. Subjek yang digunakan adalah pensiunan pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali, usia 57 hingga 58 tahun. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 105. Reliabilitas skala dukungan sosial adalah 0,910 dan reliabilitas skala penyesuaian diri pada masa pensiun adalah 0,894. Hasil uji normalitas variabel dukungan sosial adalah 0,200 dan variabel penyesuaian diri pada masa pensiun adalah 0,052. Hasil uji linearitas variabel dukungan sosial dan variabel penyesuaian diri pada masa pensiun adalah 0,000. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson product moment. Hasil uji korelasi dalam penelitian ini adalah 0,717 ($p=0,000$). Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali. Memiliki arti semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi pula penyesuaian diri masa pensiun pejabat struktural.

Kata kunci: dukungan sosial, penyesuaian diri, masa pensiun

Abstract

Personal adjustment is an important factor for retirees. Adjustment is kind of behavior that aims to respond the individual needs. The purpose of personal adjustment is to obtain well becoming between personal demand and the environment where the individual lives. In order to get better personal adjustment in retirement, it really needs social support. Social support refers to provide comfort, taking care and appreciating. The structural officer is identical with adequate service facility, the presence of assistants, the relations and high income, which is cause the relationship between social support and personal adjustment in retirement is highly visible on the structural officer of Civil Servants (PNS) in Bali Province Government who has retired already. This research aims to determine the relationship between social support and personal adjustment in the retirement of structural officer. The subject of this research is structural officer who has retired already and worked in Bali Province, age range is 57-58 years old. Total subjects in this study is 105 persons. Reliability of social support scale is 0.910 and the reliability of retirement personal adjustment scale is 0.894. Normality of social support is 0.200 and normality of personal adjustment in retirement variable is 0.052. Linearity test is 0.000. Analysis methods in this research is pearson product moment correlation. The result of correlation test is 0.717($p=0.000$). Based on the result, it shows that there is relationship between social support and personal adjustment in the sstructural civil servants of government in Bali Province. It mean the higher the social support, the higher the adjustment to retirement.

Keywords: social support, personal adjustment, retirement

LATAR BELAKANG

Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga individu dapat mencapai apa yang dikehendaki. Dengan bekerja individu dapat memenuhi kebutuhan fisik yang membutuhkan sandang, pangan dan papan selain itu bekerja juga akan memenuhi kebutuhan individu dengan rasa aman, tenteram, dan kepastian tentang hari-hari yang akan datang. Individu yang bekerja juga dapat memperoleh kehidupan yang lebih baik (Suardiman, 2011). Menurut Isnawati & Suhariadi (2013), pekerjaan dapat menjadi sumber harga diri bagi individu, karena individu yang memiliki pekerjaan di mata individu lain dianggap mandiri dan dapat memenuhi kebutuhan sendiri.

Masa bekerja yang dialami individu adalah tahap perkembangan karir yang dimulai dari fase pengembangan karir, penentuan karir, pemantapan karir, pembinaan karir, sampai pada tahap kemunduran. Tahap kemunduran merupakan tahap terakhir dalam berkarir yaitu individu menghadapi masa akhir kerja dan memasuki masa-masa pensiun. Setelah masuk pada masa pensiun individu harus menemukan pola hidup baru karena telah melepaskan jabatan sebelumnya (Super dalam Baruch, 2004). Schwartz (dalam Hurlock, 1980), menyatakan bahwa masa pensiun merupakan akhir dari pola hidup individu dalam bekerja atau dapat pula disebut sebagai masa transisi ke pola hidup yang baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu.

Dalam menghadapi masa pensiun, individu umumnya mengeluarkan berbagai macam reaksi. Secara garis besar ada tiga sikap ataupun reaksi yang umumnya muncul ketika individu memasuki masa pensiun yaitu menerima, terpaksa menerima, dan menolak. Sikap penolakan terhadap masa pensiun umumnya terjadi karena individu yang pensiun tidak mau mengakui bahwa dirinya sudah harus pensiun, takut tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu, takut kehilangan peran sosial di masyarakat, kehilangan kekuasaan, kontak sosial dan harga diri rendah (Rakhmat & Budiman, 2010)

Gejala lain yang juga dapat muncul saat individu memasuki masa pensiun adalah gejala post power syndrome. Post power syndrome adalah gejala yang umum terjadi pada individu yang sebelumnya mempunyai kekuasaan atau menjabat satu jabatan, namun ketika sudah tidak menjabat lagi, seketika itu terlihat gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil. Post power syndrome secara umum muncul akibat individu hidup di dalam bayang-bayang kebesaran masa lalu dan kurang mampu memandang realita yang ada saat ini (Eliana, 2003).

Di Indonesia, reaksi-reaksi yang muncul ketika memasuki masa pensiun juga dialami oleh individu yang dalam hal ini adalah PNS. Salah satu kasus yang berkaitan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), bahwa dikabarkan setidaknya ada PNS yang mengalami stroke akibat sesudah pensiun. Hal ini dikarenakan pensiunan mengalami gangguan penyesuaian terkait dengan faktor ekonomi karena terjadi perbedaan pendapatan yang diterima ketika masih bekerja dan tidak bekerja (Sopan, 2013). Selain itu, menurut Hamidah (2008), bahwa dari 30 pensiunan PNS yang diteliti, terdapat 46,6% pensiunan yang mengalami stres dengan kategori tinggi. Kondisi stres muncul ketika individu tidak mampu menerima kondisi pensiun dengan baik, sehingga muncullah gangguan psikologis dan ketidaksehatan mental seperti cemas, stres, dan bahkan mungkin depresi. Gejala post power syndrome juga akan terlihat pada pensiunan yang sebelumnya pernah memegang jabatan atau dari lingkungan pejabat struktural (Dinsi, 2006).

PNS merupakan bagian aparatur negara yang menjadi salah satu unsur terpenting dalam pemerintahan (Septinna, Hakim, & Wijaya, 2013). Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (2008), Batas Usia Pensiun (BUP) bagi pegawai negeri sipil adalah 56 tahun. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2013 terjadi perubahan batas usia pensiun menjadi 58 tahun. BUP ini dapat saja diperpanjang menjadi 60 tahun, 63 tahun, 65 tahun, ataupun 70 tahun. Perpanjangan usia pensiun dari usia normal 58 tahun dapat terjadi karena berbagai alasan, salah satunya karena memangku suatu jabatan tertentu. Misalnya, pegawai yang memangku jabatan struktural eselon I atau eselon II dapat saja tetap memangku jabatan meski telah melewati BUP normal, yaitu 56 tahun. Hal ini juga berlaku bagi jabatan-jabatan lain seperti hakim, guru, ataupun jabatan lainnya yang ditentukan oleh presiden. Jika ditinjau berdasarkan jumlah pensiunan, khususnya pensiunan PNS, saat ini terdapat hampir empat juta pensiunan PNS di seluruh Indonesia (Carik, 2012).

Deputi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Sumber Daya Manusia Tasdik Kinanto (dalam Martono, 2012) menyatakan bahwa setiap tahun ada sekitar 110 ribu hingga 120 ribu individu PNS yang akan pensiun. Data tersebut mencakup seluruh wilayah negara Indonesia dan salah satu instansi adalah lingkungan Pemerintahan Provinsi Bali. Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tahun 2014, didapatkan jumlah pejabat struktural yang pensiun pada tahun 2011 sebanyak 306 individu, tahun 2012 sebanyak 82 individu dan tahun 2013 sebanyak 68 individu.

Selama masa kerja, pejabat struktural identik dengan fasilitas pelayanan yang memadai, adanya asisten, relasi yang luas dan juga pendapatan yang tinggi, sehingga setelah masa pensiun fasilitas tersebut tidak didapatkan lagi (Rini, 2010). Liem & Liem (dalam Eliana, 2003) menambahkan, selain

kondisi psikologis, masa pensiun juga dapat memengaruhi kondisi fisiologis individu. Secara fisiologis, masa pensiun dapat menyebabkan masalah penyakit terutama gastrointestinal, gangguan saraf, dan berkurangnya kepekaan yang disebut *retirement syndrome*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2012) yaitu *post power syndrome* akan terlihat saat setelah memasuki masa pensiun, dengan mengalami gejala fisik berupa perubahan pada penglihatan, pendengaran serta sensorik motorik yang menurun setelah memasuki masa pensiun. Perubahan emosi juga muncul seperti stres, sedih serta penurunan harga diri juga dirasakan oleh pensiunan. Faktor yang menyebabkan individu mengalami *post power syndrome* yaitu akibat kehilangan jabatan yang berkaitan dengan kehilangan harga diri, kehilangan kewibawaan, kehilangan teman seprofesi dan juga kehilangan fasilitas dan penghasilan.

Perubahan kondisi psikologis seperti emosi yang kurang stabil, cemas, stres, dan bahkan depresi yang diakibatkan oleh masa pensiun, memerlukan penyesuaian diri (Parkinson, 1990). Proses penyesuaian diri pada masa pensiun merupakan proses yang sulit. Hal ini berkaitan dengan kehadiran masa pensiun yang dipandang sebagai permasalahan bagi individu penerimanya, seperti perubahan keadaan status sebelum pensiun dari kondisi yang aktif bekerja menjadi tidak bekerja, berkurangnya pendapatan, berkurangnya kontak sosial dengan teman sekerja dan dengan relasi dan individu lain di luar rumah. Oleh karena itu, pensiun dapat dikatakan menjadi bagian dari terputus atau berkurangnya kontak sosial. Kondisi inilah yang seakan-akan mendorong individu menghindari dari hadirnya masa pensiun, karena adanya ketakutan umum bahwa pensiun dapat mengganggu keamanan finansial dan kesehatan serta kontak sosial, sehingga masa pensiun dapat dikatakan sebagai penyesuaian diri yang sulit (Atchley dalam Eliana, 2003; Papalia dkk., 2007; Suardiman, 2011).

Studi pendahuluan dilakukan oleh peneliti pada bulan april 2014 kepada lima responden PNS pejabat struktural secara acak yang dilakukan melalui metode wawancara. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data bahwa dua dari lima responden mengatakan merasa bosan diam di rumah, merasa kesepian karena tidak ada relasi yang datang ke rumah dan merasa kurang perhatian dari keluarga. Dua responden lainnya mengatakan stres ketika tidak ada pekerjaan setelah pensiun. Sedangkan satu responden lainnya sering mengalami gangguan kesehatan seperti sulit tidur, nafsu makan menurun dan cepat lelah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa masa pensiun merupakan masa yang penuh tantangan karena terjadi perubahan seperti dari aktif bekerja menjadi tidak bekerja, dari memiliki jabatan menjadi diam di rumah, dari mendapat penghasilan tinggi menjadi penghasilan yang lebih rendah, serta hilangnya relasi

atau berkurangnya kontak sosial, yang berdampak pada munculnya gangguan secara fisiologis dan psikologis. Perubahan yang dialami pada masa pensiun membutuhkan penyesuaian diri, agar masa pensiun dapat berjalan dengan baik yaitu bebas dari stres, kecemasan dan kesepian.

Penyesuaian diri merupakan bentuk tingkah laku yang ditujukan untuk menanggulangi kebutuhan-kebutuhan yang ada di dalam diri individu. Tujuan dari penyesuaian diri adalah untuk mendapatkan keharmonisan antara tuntutan dari dalam diri dan lingkungan dimana individu tersebut berada. Individu yang memiliki penyesuaian diri yang lebih baik pada masa pensiun adalah individu yang sehat, memiliki pendapatan yang layak, aktif, berpendidikan baik, memiliki relasi sosial yang luas baik keluarga maupun teman-teman, dan merasa puas dengan kehidupan sebelum pensiun (Hurlock, 1980; Santrock, 2002).

Menurut Apsari (2012) dua tahun pertama sesudah pensiun disebut sebagai tahap reorientasi. Pada tahap ini individu akan mulai mengubah prioritasnya, aktivitas, hubungan, dan hidupnya. Pensiunan umumnya menyatakan bahwa tahap reorientasi ini merupakan tahap yang penuh dengan tantangan seperti kehilangan peran sosial, kehilangan kekuasaan, kontak sosial, harga diri rendah, tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu dan pemasukan rendah, yang menyebabkan munculnya perasaan depresi, kecemasan, dan kebosanan akibat masa pensiun. Dalam melewati masa pensiun dan menjalani masa pensiun dengan tenang yaitu perasaan yang bebas dari perasaan depresi, kecemasan dan kebosanan, maka individu sangat memerlukan dukungan atau pendampingan dari individu terdekat (Hurlock, 1980).

Individu yang tengah menghadapi masa pensiun membutuhkan individu lain yang dapat membuat individu yang menjalani masa pensiun merasa dicintai dan diperhatikan sehingga dapat menyesuaikan diri dalam menjalani masa pensiun. Pentingnya penyesuaian diri pada masa pensiun dikarenakan saat menjalani masa pensiun, banyak terjadi perubahan. Oleh karena banyaknya terjadi perubahan pada masa pensiun maka sangat diperlukan dukungan sosial. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian Kumalasari (2012) yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan sosial, menunjukkan bahwa individu tersebut menyadari akan keadaan di sekitarnya dan juga menyadari diri individu itu sendiri, sehingga dapat menerima dan merasakan manfaat dukungan sosial. Dengan demikian, individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik, juga memiliki penyesuaian diri yang baik.

Adanya dukungan dan pengertian dari individu-individu terdekat seperti keluarga, akan sangat membantu pensiunan dalam menyesuaikan diri. Namun perilaku keluarga seperti menggerutu, menyindir, atau kurang perhatian akan mempersulit penyesuaian diri individu dalam menjalani masa

pensiun (Hurlock, 1980; Rini, 2010). Pernyataan ini diperkuat oleh Sarafino (2007) yang menyatakan dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan, merawat dan menghargai. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Sarason (dalam Smet, 2004) bahwa dukungan sosial adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu, dimana bantuan umumnya diperoleh dari individu yang memiliki arti bagi individu yang bersangkutan.

Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi seperti menyampaikan informasi tentang pensiun, sarana atau umpan balik tentang situasi dan kondisi individu yang dihadapi. Dukungan sosial juga dapat berupa dukungan instrumental seperti membantu untuk berpindah tempat, pemberian barang, makanan serta pelayanan. Dukungan penghargaan juga dapat ditunjukkan dalam bentuk pemberian penghargaan positif dan semangat pada individu. Dukungan emosional membuat individu memiliki perasaan nyaman, yakin, diperhatikan dan dicintai serta dukungan kelompok yang menyebabkan individu merasa menjadi bagian anggota dari suatu kelompok. Peranan dukungan sosial yang terdiri dari lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat sangat penting bagi penyesuaian diri individu yang memasuki masa pensiun. Tersedianya dukungan sosial dapat membantu individu menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi dan membantu individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga, hambatan dalam menghadapi pensiun dapat diatasi (Azizah, 2011; Suardiman, 2011).

Masa pensiun merupakan satu bagian dari masa kerja individu. Untuk menjalani masa pensiun yang baik, diperlukan penyesuaian diri sehingga individu yang dalam hal ini PNS pejabat struktural, dapat menghadapi perubahan-perubahan pada masa pensiun, termasuk perubahan fisiologis dan psikologis yang terjadi ketika akan menghadapi masa pensiun. Perubahan yang dialami seperti yang sebelumnya aktif bekerja menjadi tidak bekerja, berkurangnya pendapatan, berkurangnya kontak sosial dengan teman sekerja, relasi dan dengan individu-individu lain di luar rumah. Perubahan fisiologis yang terjadi yaitu penurunan kemampuan fisik dan penurunan kesehatan. Sedangkan perubahan psikologis yang cenderung dapat terjadi yaitu kesepian, terasing dari lingkungan, ketidakberdayaan, perasaan tidak berguna, kurang percaya diri, post power syndrom, emosi yang kurang stabil, cemas, stres, kesepian dan bahkan depresi yang diakibatkan oleh masa pensiun.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa diperlukan dukungan dan pengertian dari individu-individu terdekat yang akan sangat membantu pensiunan dalam menyesuaikan diri. Dukungan sosial mengacu pada dukungan informasi, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan emosional dan dukungan kelompok. Dengan demikian, masa

pensiun mendapatkan keharmonisan antara tuntutan dari dalam diri, dan lingkungan dimana individu tersebut berada. Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat hubungan dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali.

METODE

Variabel dan definisi operasional

Variabel bebas pada penelitian ini adalah dukungan sosial dan variabel tergantungan pada penelitian ini adalah penyesuaian diri masa pensiun. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bantuan nyata yang diterima dan dirasakan oleh pensiunan PNS yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerima dukungan berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan informasi dan dukungan kelompok. Dukungan sosial diukur dengan skala dukungan sosial. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang didapat.

2. Penyesuaian diri masa pensiun

Penyesuaian diri masa pensiun merupakan kemampuan pensiunan dalam menghadapi perubahan atau tekanan sehingga lebih dapat mengekspresikan perasaan dan memahami perubahan yang dialami baik yang bersumber dari diri sendiri ataupun lingkungan, lebih positif melihat diri sendiri yang kemudian berdampak pada kesuksesan dalam menjalin hubungan baik dengan individu lain. Penyesuaian diri masa pensiun diukur dengan Skala Penyesuaian Diri Masa Pensiun. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat penyesuaian diri masa pensiun

Karakteristik responden

Populasi dalam penelitian ini adalah remaja akhir Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh PNS pejabat struktural di pemerintahan Provinsi Bali yang sudah pensiun tahun 2012 dan tahun 2013 dengan jumlah 150 individu. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan ciri yang sama dengan populasi karena ditarik dari populasi dengan menggunakan teknik sampling tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan (Purwanto, 2010). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi yaitu pensiunan PNS pejabat struktural di pemerintahan Provinsi Bali yang sudah pensiun dari tahun 2012 dan 2013.

Tempat penelitian

Proses pengambilan sampel ini dilakukan di Pemerintahan Provinsi Bali, pada PNS pejabat struktural yang sudah pensiun dari tahun 2011-2012. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2014.

Alat ukur

Alat ukur pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala Dukungan Sosial dan Skala Penyesuaian Diri Masa Pensiun. Skala Dukungan sosial dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dari Azizah (2011) dan Skala Penyesuaian Diri Masa Pensiun pada penelitian ini disusun berdasarkan teori dari Runyon & Haber (1984) dengan menggunakan model skala likert. Skala Dukungan Sosial terdiri dari 28 aitem pernyataan dan Skala Penyesuaian Diri Masa Pensiun terdiri dari 21 aitem pernyataan. Skala dukungan sosial dan penyesuaian diri masa pensiun disajikan dalam bentuk pernyataan favorable dan unfavorable yang nantinya skor akan diberikan antara 1 sampai 4. Pada skala dukungan sosial dan skala penyesuaian diri masa pensiun terdapat 4 respon pernyataan yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Hasil dari pengujian validitas skala dukungan sosial didapatkan hasil korelasi skor-skor aitem dengan skor total aitem berkisar antara 0,307 hingga 0,786. Hasil pengujian reliabilitas skala dukungan sosial pada saat uji coba adalah 0,910 yang menunjukkan bahwa skala ini mampu mencerminkan 91,0% variasi yang terjadi pada skor murni sampel yang bersangkutan sehingga alat ukur layak digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur dukungan sosial.

Pada skala penyesuaian diri masa pensiun, diketahui hasil uji validitas korelasi skor-skor aitem berkisar antara 0,341 hingga 0,771. Hasil pengujian reliabilitas skala penyesuaian diri masa pensiun pada saat uji coba adalah 0,894 yang menunjukkan bahwa skala ini mampu mencerminkan 89,4% variasi yang terjadi pada skor murni sampel yang bersangkutan sehingga alat ukur layak digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur penyesuaian diri masa pensiun.

Teknik analisis data

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dan untuk menganalisis data penelitian yang telah diperoleh peneliti menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program statistik Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 17. Sebelum melakukan korelasi product moment peneliti melakukan uji normalitas dan uji linieritas. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dan uji linearitas menggunakan Compare Means.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Subjek

Berdasarkan hasil data karakteristik subjek, diketahui subjek pada penelitian ini berjumlah 150 individu dengan laki-laki sebanyak 85 individu dan perempuan sebanyak 20 individu dengan rentang umur 57-58. Dan memegang jabatan eselon I,II,III dan IV.

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1.
Deskripsi statistik data penelitian

Variabel	Mean Teoretis	Mean Empiris
Dukungan Sosial	70	89,64
Penyesuaian Diri Pada Masa Pensiun	52,5	66,92

Berdasarkan analisis data dari variabel dukungan sosial didapatkan hasil mean teoretis sebesar 70, sedangkan mean empiris sebesar 89,64. Hasil tersebut menunjukkan mean empiris lebih besar dari mean teoritis pada variabel dukungan sosial, dan memiliki arti bahwa rata-rata responden memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi.

Pada variabel penyesuaian diri pada masa pensiun diperoleh mean teoretis sebesar 52,5, sedangkan mean empiris sebesar 66,92. Berdasarkan hasil tersebut maka mean empiris lebih besar dari mean teoritis pada variabel penyesuaian diri masa pensiun, dan memiliki arti bahwa rata-rata responden memiliki tingkat penyesuaian diri pada masa pensiun yang baik.

Uji Asumsi

Tabel 2.
Hasil uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Dukungan sosial	.067	105	.200	.982	105	.170
Penyesuaian diri pada masa pensiun	.088	105	.052	.979	105	.090

Hasil Uji Normalitas pada tabel 2, pada kolom kolmogorov-smirnov nilai sig. data dukungan sosial dan tingkat Penyesuaian diri pada masa pensiun yaitu 0,200 ($p=0,200$). Nilai $p=0,200$ menunjukkan bahwa data dukungan sosial berdistribusi normal dan penyesuaian diri pada masa pensiun berdistribusi normal yaitu 0,052 ($p=0,052$) ($p<0,05$)

DUKUNGAN SOSIAL DAN PENYESUAIAN DIRI PADA MASA PENSIUN

Tabel 3.
Hasil uji linieritas

			F	Signifikansi
Dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	5,712	0,000
Penyesuaian diri		Linearity	123,820	0,000
		Derivation from Linearity	1,494	0,078

Dari hasil uji linearitas pada Tabel 3, menunjukkan bahwa hubungan dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun adalah linier, karena memiliki probabilitas (p) sebesar 0,000 atau memiliki taraf signifikansi untuk linieritas lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa pensiun telah menunjukkan adanya garis lurus.

Berdasarkan uji normalitas dan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa data penelitian bersifat normal dan linier sehingga penelitian ini menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment.

Uji Hipotesis

Berikut merupakan hasil uji korelasi product moment variabel dukungan sosial dengan variabel penyesuaian diri masa pensiun:

Tabel 4.
Hasil uji korelasi product moment

		Dukungan sosial	Penyesuaian diri
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	.717(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	105	105
Penyesuaian Diri	Pearson Correlation	.717 (**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	105	105

Berdasarkan table 4 hasil uji korelasi product moment dari Pearson, terlihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) untuk variabel dukungan sosial dan variabel penyesuaian diri pada masa pensiun adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri.

Untuk melihat arah hubungan dan seberapa kuat hubungan dari dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun, dapat dilihat dari nilai Pearson Correlation. Berdasarkan tabel hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai $r = 0,717$. Nilai r sebesar 0,717 tersebut tidak terdapat tanda negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang searah dan positif dengan

penyesuaian diri pada masa pensiun. Pengertian dari hubungan yang searah dan positif adalah jika terjadi peningkatan dalam dukungan sosial, maka kecenderungan penyesuaian diri pada masa pensiun juga akan mengalami peningkatan. Jika dukungan sosial mengalami penurunan, maka kecenderungan penyesuaian diri pada masa pensiun juga akan mengalami penurunan.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan paparan hasil penelitian dan hasil analisis di atas dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson, pengujian hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan adanya nilai Sig. (2-tailed) untuk variabel dukungan sosial dan variabel penyesuaian diri pada masa pensiun adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga “ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali”.

Selain itu, dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun juga memiliki hubungan yang searah dan positif serta memiliki hubungan yang kuat. Hal tersebut terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,717. Tidak terdapatnya tanda negatif pada koefisien korelasi, menyatakan bahwa “dukungan sosial memiliki hubungan yang searah dan positif dengan penyesuaian diri pada masa pensiun”. Semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi pula penyesuaian diri pada masa pensiun yang dimiliki pensiunan pejabat struktural. Jika semakin rendah dukungan sosial, maka semakin rendah pula penyesuaian diri pada masa pensiun yang dimiliki pensiunan pejabat struktural. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 termasuk ke dalam golongan korelasi yang kuat, menyatakan bahwa “dukungan sosial memiliki hubungan yang kuat dengan penyesuaian diri pada masa pensiun yang dimiliki oleh pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali”.

Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian karena dukungan sosial merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi penyesuaian diri pada masa pensiun (Setyaningsih & Mu'in, 2013). Hubungan yang signifikan dan positif antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun juga ditemukan dalam penelitian Ermayanti & Abdullah (2012). Pensiunan yang mempersepsikan dukungan sosial secara positif, dapat diartikan bahwa penyesuaian diri yang terjadi pada masa pensiun sesuai dengan apa yang dirasakan dan berarti bagi kenyamanan individu dalam menjalani masa pensiun. Dukungan sosial juga memiliki peranan penting bagi seseorang yang mengalami masa transisi penting dalam kehidupannya seperti memasuki masa pensiun (Hurlock, 1980).

Schwartz (dalam Hurlock, 1980), menyatakan bahwa masa pensiun merupakan akhir dari pola hidup individu dalam bekerja atau dapat pula disebut sebagai masa transisi ke pola hidup yang baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, serta perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu. Dalam menghadapi masa pensiun, individu umumnya mengeluarkan berbagai macam reaksi, yaitu ada tiga sikap ataupun reaksi yang umumnya muncul ketika individu memasuki masa pensiun yaitu menerima, terpaksa menerima, dan menolak.

Sikap penolakan terhadap masa pensiun umumnya terjadi karena individu yang pensiun tidak mau mengakui bahwa dirinya sudah harus pensiun, takut tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu, takut kehilangan peran sosial di masyarakat, kehilangan kekuasaan, kontak sosial dan harga diri rendah, stres, depresi, cemas dan emosi yang kurang stabil (Rakhmat & Budiman, 2010). Sehingga, untuk menghadapi masalah dari perubahan yang dirasakan tersebut, pensiunan berupaya mencari pemecahan atau jalan keluar dengan cara menyesuaikan diri dengan kondisi yang dialami.

Schneiders (1964), menjelaskan bahwa penyesuaian diri merupakan perubahan yang terjadi dalam diri individu dan lingkungan sekitar untuk mencapai hubungan yang memuaskan dengan individu lain dan lingkungan sekitar. Individu yang menjalani masa pensiun membutuhkan penyesuaian diri agar ketika menjalani masa pensiun dapat berlangsung dengan tenang dan nyaman. Masa pensiun yang dijalani dengan nyaman adalah masa pensiun yang bebas dari perasaan depresi, kecemasan dan kebosanan (Papalia dkk., 2007; Suardiman, 2011). Untuk tercapainya penyesuaian diri yang baik dibutuhkan suatu dukungan sosial yang merupakan pemberian kenyamanan fisik dan psikologis yang didapat melalui pengetahuan bahwa individu dicintai, diperhatikan dan dihargai oleh individu lain (Suardiman, 2011).

Dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima individu penerima dukungan sosial dapat berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku individu penerima dukungan sosial. Dukungan sosial dapat memberikan kenyamanan, perhatian serta penghargaan yang diterima individu dari individu lain ataupun dari kelompok (Sarafino, 2007; Taylor dkk., 2009; Azizah, 2011). Pandangan mengenai dukungan sosial merujuk pada bagaimana dukungan sosial dapat memberikan pengaruh bagi pensiunan PNS pejabat struktural yang mengalami berbagai perubahan dalam diri, dan lingkungan sekitar.

Tersedianya dukungan sosial terhadap penyesuaian diri dalam masa pensiun dapat membantu individu menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi dan membantu individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi, sehingga hambatan dalam menghadapi

pensiun dapat diatasi (Kumalasari, 2012). Selain itu juga dukungan sosial memiliki dampak positif terhadap penyesuaian diri masa pensiun yaitu adanya dukungan dari individu lain terhadap individu yang menghadapi masa pensiun dapat menjadi merasa dicintai dan diperhatikan bagi individu penerima dukungan.

Dalam penelitian ini, diperoleh angka sumbangan efektif sebesar 0,514. Hal ini berarti sumbangan variabel dukungan sosial terhadap variabel penyesuaian diri pada masa pensiun adalah sebesar 51,4%, sedangkan sumbangan selain variabel dukungan sosial terhadap penyesuaian diri pada masa pensiun sebesar 48,6%, yang diperoleh dari faktor-faktor lain. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri pada masa pensiun yaitu kondisi fisik, perkembangan dan kematangan, keadaan psikologis, keadaan lingkungan, serta agama dan budaya (Schneiders, 1964).

Berdasarkan analisis data dari variabel dukungan sosial memiliki rata-rata teoretis sebesar 70 dan rata-rata empiris sebesar 89,64. Angka rata-rata teoretis dan empiris menunjukkan bahwa rata-rata responden penelitian yaitu pensiunan PNS pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi, karena rata-rata empiris lebih tinggi dari pada rata-rata teoretis. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat penyesuaian diri masa pensiun pada responden, tergolong tinggi yang ditunjukkan dengan rata-rata empiris lebih besar yaitu 66,92 dibandingkan dengan rata-rata teoretis yaitu 5,30. Angka rata-rata teoretis dan empiris menunjukkan bahwa rata-rata responden penelitian yaitu pensiunan PNS pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali memiliki tingkat penyesuaian diri yang tinggi, karena rata-rata empiris lebih tinggi dari pada rata-rata teoretis.

Berdasarkan hasil kategorisasi responden pada skala dukungan sosial, menunjukkan bahwa 81,9% dari 105 responden penelitian memiliki dukungan sosial yang tinggi, sisanya sebanyak 15,2% berada pada kategori rendah dan 2,9% memiliki dukungan sosial sangat tinggi. Maka dapat diartikan bahwa pensiunan memiliki dukungan sosial yang tinggi. Tingkat dukungan sosial yang tinggi menunjukkan arti individu menerima dukungan sosial yang positif dari lingkungan sekitar. Hasil kategorisasi responden pada skala penyesuaian diri menunjukkan bahwa 61,1% dari 105 responden penelitian, memiliki kategori penyesuaian diri pada masa pensiun yang tinggi. Sisanya adalah 33,3% memiliki penyesuaian diri yang sangat tinggi dan 4,8% memiliki penyesuaian diri dengan kategori sedang. Maka dapat dikatakan bahwa pensiunan pada penelitian ini memiliki penyesuaian diri pada masa pensiun dari katagori sedang hingga sangat tinggi. Tingkat penyesuaian diri pada masa pensiun yang tinggi berarti individu dapat mencapai kepuasan dalam memenuhi kebutuhan, mengatasi kecemasan, depresi, frustasi dan konflik (Ghufron & Risnawita, 2012).

Tingkat dukungan sosial yang tinggi pada responden dapat ditinjau dari latar belakang responden penelitian. Responden pada penelitian ini sebagian besar merupakan masyarakat Bali. Masyarakat Bali cenderung mengikuti tradisi yaitu masyarakat yang kolektif. Kolektivitas adalah keterlibatan individu untuk bergabung di dalam suatu kelompok. Masyarakat yang kolektif cenderung menyelesaikan masalah bersama-sama, sehingga kebersamaan ini dapat membuat individu memerlukan orang lain dan saling bergantung kepada individu lain. Individu yang saling bergantung secara otomatis akan selalu memberikan dukungannya, terutama bila terjadi masalah atau disaat individu tersebut memerlukan dukungan sosial (Himawan, 2014). Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian data demografi yang menunjukkan bahwa aktivitas yang cenderung dilakukan oleh pensiunan adalah aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama seperti kegiatan adat, kegiatan keagamaan, kegiatan sosial dan arisan.

Tingkat penyesuaian diri yang tinggi pada responden dapat dianalisis melalui latar belakang aktivitas yang diikuti saat ini oleh responden. Pada penelitian ini semua responden mengikuti berbagai macam kegiatan. Kegiatan yang paling banyak diikuti oleh responden adalah kegiatan keagamaan yaitu sebanyak 44,44%. Kegiatan agama dapat memberikan jalan pada individu untuk mencapai rasa aman, tidak takut atau cemas dalam menghadapi persoalan hidup. Kegiatan keagamaan penting dilaksanakan bagi pensiunan untuk mengisi hari-harinya agar dapat mengurangi konflik, frustrasi dan ketegangan fisik lainnya (Suardiman, 2011). Oleh karena itu, dengan mengikuti kegiatan keagamaan dapat membuat individu memiliki penyesuaian diri pada masa pensiun yang baik.

Berdasarkan dari data deskripsi demografi responden yaitu jenis kelamin, tidak ada perbedaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan penyesuaian diri pada masa pensiun PNS pejabat struktural. Hal ini dibuktikan dengan uji komparasi independent sample t-tes, yang menunjukkan skor probabilitas sebesar 0,441 ($p > 0.05$) (Lampiran 8). Artinya tidak ada perbedaan antara jenis kelamin dan penyesuaian diri pada masa pensiun. Hal ini sejalan dengan penelitian Arita & Makhrurrozi (2008) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara penyesuaian diri pada masa pensiun baik pada laki-laki maupun perempuan karena laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik. Perempuan memiliki kecenderungan lebih mampu untuk merawat diri sendiri dan memperoleh dukungan sosial yang lebih besar dibanding laki-laki. Selain itu, adanya pandangan mengenai peran laki-laki yang merupakan sebagai pekerja keras dan pencari nafkah bagi keluarga yang menjadikan laki-laki puas terhadap pekerjaan sebelumnya (Sari, 2010). Selanjutnya, tidak ada perbedaan antara usia terhadap penyesuaian diri pada masa pensiun. Hal ini terlihat

dari independent sample t-tes, yang menunjukkan skor probabilitas sebesar 0,812 ($p > 0.05$), yang artinya bahwa tidak ada perbedaan antara penyesuaian diri pada masa pensiun dengan usia (lampiran 8).

Berdasarkan dari data demografi yaitu eselon, ditemukan bahwa tidak ada perbedaan antara eselon dengan penyesuaian diri pada masa pensiun. Hal ini dibuktikan dengan uji komparasi dengan teknik one way anova, yang menunjukkan skor probabilitas sebesar 0,822 ($p > 0.05$) (lampiran 8). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Kusumarini (2006), yaitu Pegawai Negeri Sipil eselon I,II,III dan IV mempunyai sikap dan persepsi yang baik untuk dapat menyesuaikan diri dengan baik pada masa pensiun. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan antara eselon I,II,II dan IV dengan penyesuaian diri pada masa pensiun.

Selanjutnya, berdasarkan data deskripsi demografi pada aktivitas yang diikuti saat ini oleh pensiunan menunjukkan bahwa 44,44 % responden mengikuti kegiatan keagamaan pada saat mengisi waktu luang di masa pensiun. Yang dimaksud dengan aktivitas yang diikuti saat ini merupakan aktivitas yang diikuti oleh pensiunan untuk mengisi waktu luang. Hal ini sejalan dengan Suardiman (2011), yang mengatakan bahwa seharusnya ketika pensiun adalah melakukan berbagai kegiatan untuk mengisi waktu luang. Ada perubahan sifat yang drastis yang dulunya sibuk bekerja menjadi tidak bekerja. Pensiunan merasakan ada sesuatu yang hilang pada dirinya yaitu kesibukan. Oleh karena itu menciptakan kesibukan sangat penting bagi para pensiunan.

Pada penelitian ini aktivitas keagamaan merupakan aktivitas yang paling banyak dilakukan oleh pensiunan dalam menjalani masa pensiun. Aktivitas keagamaan merupakan kegiatan positif yang bertujuan untuk mendekatkan diri kepada Tuhan Yang Maha Esa. Banyak pensiunan yang beranggapan bahwa sudah waktunya untuk melakukan kegiatan keagamaan. Aktivitas agama pada masa pensiun ini merupakan tahap kesadaran yang nantinya dapat mencapai ketenangan dalam menghabiskan waktu luang (Suardiman, 2011).

Berdasarkan pemaparan pembahasan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini telah memenuhi tujuannya yaitu mengetahui hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan penyesuaian diri pada PNS pejabat struktural di Pemerintahan Povinsi Bali. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang didapat maka semakin meningkat penyesuaian diri pada masa pensiun pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali. Jika dilihat dari dukungan sosial pensiunan PNS pejabat struktural di Pemerintahan Provinsi Bali menunjukkan bahwa mereka mendapatkan dukungan berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan kelompok yang memadai. Pensiunan PNS pejabat struktural juga tergolong individu-individu yang

berhasil menyesuaikan diri saat berhadapan pada masa pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arita, H. F., & Makhurrozi, M. (2008). Perbedaan penyesuaian diri pada masa pensiun berdasarkan jenis kelamin. Jakarta: Jurnal Universitas Gunadarma, 01, 1-8.
- Apsari, Y. F. (2012). Pengembangan model persiapan pensiun bagi karyawan non pendidikan di universitas x. Surabaya :Jurnal Psikologi Universitas Katolik Widia Mandala Surabaya , 02, hal. 68-80.
- Azizah, L. M. (2011).Keperawatan lanjut usia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baruch, Yehuda. (2004). Managing Careers – theory and practice. London: Prentice Hall.
- Carik. (2012). Pegawai negeri sipil. Diakses pada Desember 2, 2013 <http://birokepegawaian.com/article/122501-overview#a0104>
- Dinsi, V. (2006). Ketika pensiun tiba. Jakarta : Wijayata Media Utama.
- Eliana, R. (2003). Konsep diri pensiunan. Sumatra Utara: USU digital library,02, 158-162
- Ermayanti, S., & Abdullah, S. M. (2012). Hubungan antara persepsi terhadap dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun. Yogyakarta: Jurnal Wangsa Manggala , 01.
- GhufroN.,& Risnawita, R. (2012). Teori-teori psikologi. Jogjakarta: AR-Ruzz Mediz
- Hamidah. (2008). Pengembangan model persiapan pensiun untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan stres menghadapi pensiun Surabaya: Airlangga University Library, 02.
- Handayani, Y. (2012). Post power syndrome pada pegawai negeri sipil yang mengalami masa pensiun. Jogjakarta: Jurnal Psikologi Fakultas Gunadarma, 03, 187-192.
- Himawan, W. (2014). Perubahan budaya pariwisata bali melalui karya seni lukis. Bandung: Jurnal of urban society art, 14, 78-88.
- Hurlock, E. B. (1980). Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Isnawati, D., & Suhariadi, D. H. (2013). Hubungan dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan pt. Pupuk kaltim. Surabaya : Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi , 02.
- Kumalasari, F. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. Jawa tengah: Jurnal Psikologi Pitutur , 01.
- Papalia, D. E., Sterns, H. L., Feldman, R. D., & Camp, C. J. (2007). Adult Development and Aging (3th ed.). McGraw-Hill.
- Parkinson, C.N. (1990). Masa pensiun yang bahagia.Jakarta :Binarupa Aksara.
- Peraturan Pemerintahan Nomer 19 Tahun 2013 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomer 32 Th 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Purwanto. (2010). Metodologi Penelitian Kuantitatif :Untuk Psikologi dan Pendidikan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Rakhmat, P. D., & Budiman, N. (2010). Permasalahan-permasalahan pada masa tua.
- Rini, F. (2010).Pensiun dan pengaruhnya. Jakarta. Diakses pada Desember 2, 2013. Available: <http://www.e-psikologi.com/artikel/lanjut-usia/pensiun-dan-pengaruhnya>.
- Runyon & Haber. A. (1984). Psychology of adjustment. Illinois: The Dorsey Pres
- Santrock, J.W. (2002). Remaja. Jakarta : Erlangga
- Sarafino, E. P. (2007). Health psychology biopsychosocial interactions (ed. 6). Canada : John Milley and Sons Inc.
- Sari, H. S. (2010). Pengaruh dukungn sosial dan kepribadian terhadap penyesuaian diri pada masa pensiun. Jurnal Universitas Islam, 01, 1-9.
- Scheineders, A.A. (1964). Personal adjustment and mental health. New York : Holt, reinhart &Winston Inc.
- Seligman, Linda (1994). Developmental career counseling and assessment (ed. 2). London: SAGE
- Setyaningsih, S., & Mu'in, M. (2013). Dukungan sosial dan tingkat kecemasan pada kelompok pekerja pns yang menghadapi masa pensiun. Jurnal Keperawatan Komunitas , 01, 116-121.
- Septhinna, E., Hakim, A., & Wijaya, A. F. (2013). Proses rekrutmen sumber daya aparatur dinas pendidikan (studi kasus badan kepegawaian daerah kota malang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), 02, 165-173.
- Suardiman, S. P. (2011).Psikologi lanjut usia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Smet, Bart. (2004). Psikologi Kesehatan. Jakarta: PT Gramedia Widia sarana Indonesia.
- Sopan, S. (2014). Dikabarkan stroke, waryono berlibur ke raja ampat. Dikses pada Januari 20, 2014. Available:<http://hutte-stijl.com/2014/01/dikabarkan-stroke-waryono-berlibur-ke.html?m=1>
- Taylor, S. E., Peplau, L.A., & Sears, D.O. (2009). Psikologi sosial (ed. 12). Jakarta: Kencana

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN KESIAPAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Nurul Fardila, Tuti Rahmi, Yanladila Yeltas Putra
Program Studi Psikologi, Jurusan Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail : nurulfardila29@gmail.com

Abstract. Relationship with family social support facing retirement readiness on civil servants (PNS). This research is a correlational research that purposed to know the relationship between family social support with retirement readiness on civil servants. The study population was 92 people. The sampling technique using proportional random sampling and total sample of 70 people. Data collection using Interpersonal Support Evaluation List (ISEL) which in adaptation to the scale of family social support and scale retirement readiness. Data obtained with product moment analysis. Based on the analysis of data obtained by the value of $r_{xy} = 0.413$, thus conclude there is a significant relationship between family social support with retirement readiness on civil servants.

Keyword : perception, family social support, retirement readiness, civil servants

Abstrak. Hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Populasi penelitian ini berjumlah 92 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* dan total sampel 70 orang. Pengumpulan data menggunakan skala dukungan sosial *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL) yang di adaptasi menjadi skala dukungan sosial keluarga dan skala kesiapan menghadapi pensiun. Data diperoleh dengan analisis *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai $r_{xy} = 0.413$, dengan demikian disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kata kunci: persepsi, dukungan sosial keluarga, kesiapan menghadapi pensiun, Pegawai Negeri Sipil (PNS)

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan individu untuk memenuhi

kebutuhannya, baik kebutuhan fisik, sosial, maupun kebutuhan ego. Selain sebagai sumber penghasilan, pekerjaan juga bisa

menjadi simbol dari identitas diri. Individu yang bekerja memiliki arti dan peran yang jelas dalam masyarakat. Namun seiring berjalannya waktu, individu akan menghadapi kenyataan bahwa tidak selamanya ia dapat bekerja. Menurut Hurlock (1993), pelepasan masa jabatan atau pekerjaan di sebut pensiun.

Demikian juga halnya dengan seseorang yang memiliki pekerjaan sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam ruang lingkup PNS, sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa Batas Usia Pensiun (BUP) berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 adalah 58 tahun untuk pejabat administrasi, 60 tahun bagi pejabat pimpinan tinggi, dan pejabat fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menjelang memasuki masa usia pensiun, PNS hendaknya telah mempersiapkan diri untuk dapat menjalani masa pensiunnya kelak dengan baik. Namun dalam kenyataannya tidak semua pensiunan PNS dapat menjalaninya dengan baik (Syamsir, 2009). Hal ini dapat disebabkan karena beban mental yang ada dalam dirinya seperti, perasaan akan berkurangnya penghormatan orang lain terhadap dirinya, ketakutan akan kegiatan yang belum jelas untuk dijalani ketika pensiun nanti, atau faktor lainnya seperti berkurangnya pendapatan, fasilitas yang diterima, dan sebagainya. Hasil penelitian Thomas Holmes dan Richard Rahe (dalam Sativa,

2012; Mu'in & Setyaningsih, 2013) menunjukkan bahwa pensiun berada pada tingkat ke 10 dari 25 daftar kejadian dalam hidup yang dapat menimbulkan stres. Masa pensiun menjadi hal yang menyakitkan bagi kesehatan fisik dan emosional karena individu keliru dalam mengatribusikan sebab akibat pensiun yang diikuti sakit dan kematian karena masa pensiun tiba saat usia tua, pada saat kondisi fisik dan mentalnya mengalami kemunduran (Ermayanti & Abdullah, 2011).

Pada kenyataannya, masa pensiun tidak datang secara tiba-tiba, melainkan secara bertahap. Tahap pertama yang akan dilalui adalah tahap pra-pensiun atau masa persiapan pensiun (Hakim, 2007). Beberapa perusahaan ataupun instansi pemerintah memanfaatkan masa ini dengan serangkaian kegiatan atau yang biasa dikenal dengan program masa persiapan pensiun (MPP). Berdasarkan hasil wawancara dengan Badan Kepegawaian Daerah Kota X bagian pensiun, program MPP baru dilakukan 2 kali, yakni pada tahun 2013 dan 2014 untuk seluruh PNS Kota X yang hendak pensiun. Program ini diberikan pada pegawai 1 tahun menjelang pensiun. Hal ini belum tentu mampu membuat pegawai memiliki persiapan yang cukup untuk menjalani masa pensiunnya kelak. Untuk itu, dibutuhkan strategi lain dalam mempersiapkan individu menghadapi masa pensiunnya agar ia tidak merasa cemas dengan datangnya masa

pensiun dan mampu menyesuaikan diri dengan baik dalam menjalani masa pensiunnya kelak.

Kesiapan pensiun adalah penerimaan, kesiagaan, dan kesediaan individu terhadap keseluruhan perubahan yang terjadi dimana ia tidak lagi bekerja dan diwujudkan dalam bentuk tingkah laku. Sutanto dan Cokro (2008) mengemukakan beberapa aspek persiapan dan kesiapan pribadi individu yang merupakan kebutuhan utama untuk mempersiapkan masa pensiun, yaitu: (a) kesiapan materi finansial, kesiapan ini berupa ketersediaan sejumlah bekal pendukung berupa tabungan, asuransi, simpanan asset, dan kegiatan usaha; (b) kesiapan fisik, semakin bertambahnya usia, kemampuan fisik pun akan semakin berkurang, oleh sebab itu perlunya menjaga kesehatan fisik dengan menjalankan pola hidup yang benar, dan (c) kesiapan mental dan emosi, yakni kekuatan dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang akan terjadi, seperti perubahan status, kehilangan pekerjaan, pengurangan pendapatan, dan kehilangan kemampuan.

Kim dan Moen (dalam Papalia, Old & Feldman, 2008) menyebutkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik para pensiunan menghadapi masa pensiun, antara lain: (a) sumber daya personal, antara lain kesehatan, status sosial ekonomi, dan kepribadian; (b) sumber daya ekonomi, individu yang memiliki penghasilan

sampingan selain sebagai pegawai tentu tidak perlu khawatir akan pendapatan yang akan berkurang ketika masa pensiun datang; (c) sumber daya relasional sosial, dukungan sosial dari keluarga dan teman terdekat dapat membantu individu untuk tetap semangat dan percaya diri dalam menghadapi realitas kehidupan yang sedang dihadapi.

Dukungan sosial atau ketersediaannya sumber daya relasional sosial diterima oleh individu dari lingkungan melalui persepsi. Persepsi dimana orang lain yang menjadi fokusnya disebut persepsi sosial (Sarwono & Meinarno, 2009). Teiford (dalam Sarwono & Maeinarno, 2009) menjelaskan bahwa persepsi sosial adalah studi terhadap bagaimana orang membentuk kesan dan membuat kesimpulan tentang orang lain.

Dukungan sosial (*social support*) adalah pertukaran interpersonal yang dicirikan oleh perhatian emosi, bantuan instrumental, penyediaan informasi, atau pertolongan lainnya (Taylor, Peplau, & Sears, 2009). Dukungan sosial dapat meningkatkan rasa sejahtera, kontrol personal, perasaan yang positif, serta membantu individu mempersepsi perubahan yang terjadi dengan tingkat stres yang lebih rendah (Astuti, Santosa, & Utami, 2000). Dukungan sosial bisa efektif dalam mengatasi tekanan psikologis pada masa-masa sulit dan menekan (Broman dalam Taylor, Peplau & Sears, 2009). Poin yang

jelas dan penting disini adalah hubungan sosial dapat membantu penyesuaian psikologis, memperkuat praktik hidup sehat, dan membantu pemulihan dari sakit hanya ketika hubungan tersebut bersifat suportif atau mendukung (Ross, Lutz & lakey dalam Taylor, Peplau & Sears, 2009).

Mu'in dan Setyaningsih (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial yang diterima individu dengan tingkat kecemasan yang dialami dalam menghadapi masa pensiun. Individu yang mendapatkan dukungan sosial tinggi tidak mengalami kecemasan dalam menghadapi masa pensiunnya. Salah satu bentuk dari dukungan sosial tersebut adalah dukungan yang berasal dari *significant others* yaitu istri, anak dan teman yang sangat mempengaruhi seseorang untuk merasa siap dalam menghadapi perubahan lingkungan, aktifitas yang berbeda dan kondisi penurunan fisik. Mutran, dkk (dalam Papalia, Sterns & Feldman, 2007) menyebutkan, dalam sebuah studi dari 753-an pensiunan dan pekerja setengah baya (usia 58-64), status perkawinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap positif terhadap pensiun, hal ini menunjukkan bahwa menikah dapat memberikan dukungan sosial sebagai penyeimbang dalam ketidakpastian pensiun.

Cohen dan Hoberman (1983) menyimpulkan ada empat komponen dukungan sosial, yaitu : (a) dukungan

praktis (*tangible support*), atau bantuan yang bersifat pelayanan seperti membantu dalam melakukan kegiatan sehari-hari maupun bantuan secara finansial; (b) dukungan informasi (*appraisal support*), atau suatu bentuk dukungan kepada individu dalam memahami kejadian yang menekan dengan lebih baik serta memberikan pilihan strategi *coping* yang harus dilakukan guna menghadapi kejadian tersebut; (c) dukungan harga diri (*self-esteem*), atau suatu bentuk bantuan dimana individu merasakan adanya perasaan positif akan dirinya bila dibandingkan keadaan yang dimiliki dengan orang lain, yang membuat individu merasa sejajar dengan orang lain seusianya; dan (d) dukungan *belonging*, atau suatu bentuk bantuan dimana individu tahu bahwa ada orang lain yang dapat diandalkan ketika ia ingin melakukan suatu kegiatan bersama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun. Berdasarkan kajian teoritis di atas, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut, "Terdapat hubungan persepsi dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)".

METODE

Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis

penelitian korelasi. Adapun variabel penelitian yang terdapat pada penelitian ini adalah variabel independen (persepsi dukungan sosial keluarga) dan variabel dependen (kesiapan pensiun).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh calon pensiunan yang akan pensiun pada tahun 2017 di Kota X. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota X, jumlah populasi PNS yang memasuki masa pensiun pada tahun 2017 sebanyak 92 orang yang bekerja pada Badan, Dinas dan Kantor Pemerintahan Kota X. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *stratified sampling*. Sampel yang dipilih tersebar diseluruh bagian atau kelas tempat kerja yang meliputi Badan, Dinas, dan Kantor di dalam Pemerintahan Kota X. Total sampel 70 orang dari total populasi 92 orang, yang meliputi golongan II sebanyak 3 orang dari total populasi 4, golongan III sebanyak 54 orang dari total populasi 71

orang, serta golongan IV sebanyak 13 orang dari total populasi 17 orang.

Instrument dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dukungan sosial yang dikembangkan oleh Cohen, Mermelstein, Kamarck dan Hoberman (1985) yang dikenal dengan skala *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL), kemudian diadaptasi menjadi skala dukungan sosial keluarga. Variabel kesiapan menghadapi pensiun diukur dengan skala kesiapan menghadapi pensiun yang disusun berdasarkan aspek-aspek kesiapan menghadapi pensiun menurut Sutanto dan Cokro (2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran subjek berdasarkan latar belakang pendidikan, jenis kelamin dan golongan/ pangkat kepegawaian sebagai berikut;

Tabel 2. Gambaran Subjek Berdasarkan Golongan/ Pangkat Kepegawaian dan Latar Belakang Pendidikan (n=70)

Kategori	Golongan II/ Pengatur	Golongan III/ Penata	Golongan IV/ Pembina	Total
SMP	-	3	-	3 (4.3%)
SMA	3	27	-	30 (2.9%)
Diploma	-	2	1	3 (4.3%)
Sarjana	-	22	12	34 (48.6%)
Total	3 (4.3%)	54 (77.1%)	13 (18.6%)	70 (100%)

Tabel 3. Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin (n=70)

No	Jenis Kelamin	f	(%)
----	---------------	---	-----

1.	Laki-laki	42 orang	60%
2.	Perempuan	28 orang	40%
Total		70 orang	100%

Tabel 4. Gambaran Subjek Berdasarkan Jabatan yang Diduduki serta Golongan/ Pangkat Kepegawaian (n=70)

Gol.	Jabatan						N
	Staf	Kepala Sub-Bagian	Kepala Seksi	Kepala Bidang	Kepala Daerah (Lurah)	Kepala Dinas	
Gol. II	3	-	-	-	-	-	3
Gol. III	14	3	26	5	6	-	54
Gol. IV	3	-	2	7	-	1	14
N	24	2	27	10	6	1	70

Hasil dari uji normalitas sebaran variable dukungan sosial diperoleh nilai K-SZ= 1.29 dan $p= 0.07$ ($p>0.05$), variable kesiapan menghadapi pensiun diperoleh nilai K-SZ= 0.993 dan $p= 0.27$ ($p>0.05$). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variable dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Nilai linearitas pada dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun adalah sebesar $F = 16.116$ yang memiliki $p = 0,000$ ($p<0.05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dukungan sosial keluarga dan kesiapan menghadapi pensiun dalam penelitian ini memiliki korelasi yang linier. Uji hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi “Terdapat hubungan persepsi dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)”.

Berdasarkan hasil analisis korelasi, hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun diperoleh koefisien korelasi (r_e) sebesar 0.413, $p=0.000$ ($p<0.001$) menandakan hipotesis diterima. Bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil. Semakin positif persepsi calon pensiunan terhadap dukungan sosial keluarga yang diterimanya maka semakin tinggi tingkat kesiapan calon pensiunan tersebut dalam menghadapi masa pensiunnya. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan positif sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil (PNS). Semakin positif dukungan sosial yang diterima oleh calon pensiunan,

maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan calon pensiunan dalam menghadapi masa pensiunnya. Hal ini sesuai dengan survey sebelumnya yang menyatakan bahwa status pernikahan dan dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap positif menghadapi masa pensiun (Mutran, dkk dalam Papalia, Sterns & Feldman, 2007).

Dukungan sosial salah satunya bersumber dari keluarga. Kuantitas dan kualitas dari dukungan sosial yang diterima oleh calon pensiunan dapat membuat kebutuhan mereka terpenuhi. Kebutuhan tersebut bisa berupa kebutuhan informasi, kebutuhan yang bersifat praktis, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan akan adanya seseorang yang dapat diandalkan. Sejalan dengan itu, Papalia, Sterns dan Feldman (2007) menyebutkan bahwa transisi dari masa bekerja ke masa pensiun akan lebih mudah jika calon pensiunan memiliki teman dan keluarga yang mendukung mereka dengan peran baru mereka. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar sampel penelitian memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan harga diri (*self-esteem support*) yang mereka terima, begitu juga dengan dukungan informasi, dukungan yang bersifat praktis atau pelayanan dan dukungan akan kepemilikan.

Sebagai pegawai negeri sipil (PNS), masa pensiun merupakan suatu masa yang akan mereka lalui pada akhir masa jabatan

mereka. Dukungan sosial bisa efektif dalam mengatasi tekanan psikologis pada masa sulit dan menekan (Broman dalam Taylor, Peplau & Sears, 2009). Untuk itu, dukungan sosial dapat digunakan sebagai pelindung (*buffering effect*) terhadap efek negatif dari stres, sehingga dukungan sosial memegang peranan penting dalam memelihara kondisi psikologis individu agar tidak mengalami tekanan. Keluarga merupakan lingkungan pertama yang ditemui oleh individu dan menjadi tempat yang penting dalam perkembangan hidup manusia (Smet, 1994). Oleh sebab itu, keluarga merupakan lingkungan terdekat (*significant other*) yang bisa memberikan dukungan, baik secara fisik maupun secara sosial.

Masa pensiun itu pun tidak datang secara tiba-tiba, melainkan melalui suatu proses. Robert Atchley (dalam Santrock, 2002) mengemukakan terdapat 7 tahap menjelang masa pensiun, salah satunya adalah fase pra-pensiun. Fase ini biasanya dimanfaatkan untuk mulai mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan masa pensiun nanti, seperti kesiapan fisik karena masa pensiun akan dilalui pada usia tua, kesiapan materi finansial seperti tabungan, investasi, usaha sampingan, dan kesiapan emosi dan mental seperti rencana kegiatan yang dapat mengisi waktu-waktu luang di masa pensiun. Individu yang memiliki perencanaan yang baik dan persiapan yang matang akan cenderung

lebih dapat beradaptasi dengan kondisi paska pensiun sehingga mencegah perasaan cemas dalam menghadapi pensiun.

Kesiapan menghadapi pensiun subjek penelitian ini tergolong sedang hingga tinggi. Survey *Transamerica Center for Retirement Studies* (TCRS) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki kesiapan menghadapi pensiun adalah pekerja yang memiliki perencanaan untuk menghadapi pensiun (Collinson, 2013). Hasil penelitian ini menunjukkan, kesiapan akan materi finansial berada pada kategori sedang. Tepatnya, lebih dari setengah total populasi penelitian belum begitu matang mempersiapkan materi finansial untuk menghadapi masa pensiun. Ketersediaan sejumlah bekal pendukung berupa tabungan, investasi, simpanan, dan kegiatan usaha akan lebih membantu individu untuk merasa siap dalam menghadapi masa pensiun.

Penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang kesiapan menghadapi pensiun pada PNS di wilayah provinsi yang sama dengan penelitian ini menemukan bahwa pada umumnya PNS di lokasi penelitian belum memiliki kesiapan yang matang dalam menghadapi masa pensiun, baik kesiapan mental maupun kesiapan secara administratif (Syamsir, 2009). Namun, data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kesiapan mental dan emosi pada kategori sedang hingga tinggi. Ini merupakan suatu

peningkatan dalam 5 tahun terakhir semenjak penelitian sebelumnya dilakukan. Hal ini bisa disebabkan karena dukungan sosial yang diterima oleh subjek penelitian juga berada pada kategori netral hingga positif.

Selain itu, subjek penelitian memiliki kesiapan fisik yang juga berada pada kategori sedang hingga tinggi. Kesiapan fisik tersebut ditunjukkan dengan menjaga kesehatan melalui olah raga yang teratur, mengurangi konsumsi makanan yang tidak sehat, tidur dan istirahat yang cukup, serta mengetahui dan menjauhi penyebab penyakit yang sering muncul di usia tua. Beberapa studi secara konsisten melaporkan bahwa 30%-33% pensiunan menyatakan berbagai perasaan yang negatif mengenai menjadi pensiunan (Ermayanti & Abdullah, 2011). Hal ini disebabkan oleh kekeliruan dalam mengatribusikan sebab akibat pensiun karena masa pensiun datang pada saat usia tua dimana kondisi fisik dan mentalnya mengalami kemunduran (Ermayanti & Abdullah, 2011). Pemeliharaan kesehatan hendaknya telah dilakukan semenjak usia muda dengan cara menjalankan pola hidup sehat (Abikusno, 2005). Hal ini disebabkan karena semakin bertambahnya usia, kemampuan fisik juga akan semakin menurun. Oleh sebab itu, perlu bagi setiap pekerja untuk terus menjaga kesehatan agar tetap sehat menjalani masa pensiun di usia tua.

Selain melakukan analisis terhadap hipotesis dan aspek setiap variabel penelitian, peneliti juga melakukan analisis terhadap kesiapan menghadapi pensiun yang dilihat berdasarkan golongan/ pangkat kepegawaian subjek dan latar belakang pendidikan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat perbedaan kesiapan menghadapi pensiun yang signifikan antara PNS yang memiliki golongan/ pangkat kepegawaian II, III, dan IV. Berdasarkan hasil penelitian ini, tingkat kesiapan paling tinggi dimiliki oleh golongan/ pangkat IV (Pembina). Hal ini disebabkan karena sebagian besar subjek dengan golongan/ pangkat IV (Pembina) memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan sisanya adalah diploma. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kesiapan PNS dalam menghadapi masa pensiunnya berdasarkan latar belakang pendidikan. Menurut Santrock (2002), lansia yang memiliki penyesuaian diri yang lebih baik pada fase pensiun adalah orang-orang lansia yang sehat, memiliki pendapatan yang layak, aktif, berpendidikan tinggi, memiliki relasi sosial yang luas baik keluarga maupun teman-teman dan biasanya merasa puas dengan kehidupannya sebelum pensiun.

Sementara itu, subjek dengan golongan/ pangkat II (pengatur) yang keseluruhannya memiliki latar belakang pendidikan SMA memiliki kesiapan yang

lebih tinggi daripada subjek dengan golongan/ pangkat III (penata) yang memiliki latar belakang SMA, diploma, dan sarjana. Hal ini bisa disebabkan karena pegawai yang memiliki golongan/ pangkat II (pengatur) belum memiliki jabatan tertentu selama masa aktif kerja meskipun mereka hanya memiliki latar belakang pendidikan SMA. Bagi mereka masa pensiun bukanlah merupakan persoalan yang terlalu mengganggu perkembangan atau kondisi mental mereka (Syamsir, 2009). Artinya, secara umum pegawai dengan golongan/ pangkat II (pengatur) tidak mengalami masalah yang begitu berarti seperti kehilangan berbagai fasilitas dimasa kerja, status jabatan serta harga diri kecuali masalah finansial atau berkurangnya pendapatan jika dibandingkan dengan saat mereka masih aktif. Sehingga pada umumnya ketika akan memasuki masa pensiun secara mental PNS yang belum menduduki jabatan selama berdinis aktif sebagai PNS lebih siap menghadapi pensiun dibandingkan dengan PNS yang pernah menduduki jabatan.

Kondisi ini akan berbeda halnya dengan pegawai yang memiliki golongan/ pangkat III serta memegang suatu jabatan selama masa aktif kerja. Secara umum subjek yang memiliki golongan/pangkat III (penata) adalah subjek yang memiliki jabatan sebagai kepala seksi, kepala sub-bagian, kepala bidang, kepala dinas dan

kepala daerah sebagai lurah, sementara itu yang lainnya memiliki jabatan sebagai staf administrasi. Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa banyak diantara para pensiun yang tidak memiliki kesiapan secara mental, terutama mereka yang pernah menduduki jabatan pada saat aktif sebagai PNS (Syamsir, 2009). Hal ini terjadi karena para pegawai yang dahulunya memangku suatu jabatan tertentu telah terbiasa dengan berbagai tunjangan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah dan fasilitas tersebut tentu tidak akan mereka terima lagi ketika mereka telah pensiun.

Selain itu, peneliti juga melakukan analisis terhadap kesiapan menghadapi pensiun pada PNS yang dilihat berdasarkan jenis kelamin. Adanya pandangan mengenai peran jenis kelamin laki-laki sebagai pencari nafkah bagi keluarga menjadikan status pensiun bukanlah hal mudah bagi seorang laki-laki, sehingga laki-laki lebih mudah cemas dalam menghadapi pensiun (Sari, 2010). Namun, hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesiapan menghadapi pensiun PNS berdasarkan jenis kelamin. Kesiapan subjek laki-laki pada sampel penelitian secara empirik lebih tinggi dari pada kesiapan subjek perempuan. Hal ini disebabkan oleh dukungan sosial yang diterima oleh calon pensiunan, baik laki-laki

ataupun perempuan. Menurut Papalia, dkk (2009), perempuan memiliki kecenderungan lebih besar untuk merawat diri mereka sendiri dan memperoleh perawatan medis, serta dukungan sosial yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Namun, dukungan sosial yang diterima oleh subjek laki-laki pada penelitian ini tidak jauh berbeda dengan perempuan.

Selain itu, faktor budaya juga bisa mempengaruhi kesiapan menghadapi pensiun pada subjek laki-laki dan perempuan. Subjek pada penelitian ini merupakan orang Minangkabau, dimana laki-laki masih memiliki peran dan jabatan di dalam keluarganya sebagai *mamak* dan perempuan masih berperan sebagai ibu rumah tangga. Dalam budaya Minangkabau, laki-laki yang berperan sebagai *mamak* masih memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap anak dan kemenakan, oleh sebab itu mereka masih dihargai oleh keluarga dan masyarakat meskipun telah pensiun karena peran mereka masih dibutuhkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Secara umum disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil yang akan pensiun dalam penelitian ini memiliki kategori dukungan sosial keluarga yang positif dan memiliki tingkat kesiapan yang tinggi. Terdapat hubungan yang signifikan

positif antara dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun, dengan korelasi sebesar 0.413. Semakin tinggi dukungan sosial keluarga yang diterima oleh calon pensiunan, maka akan semakin tinggi pula kesiapan menghadapi pensiun pegawai negeri sipil.

Saran

Calon pensiunan diharapkan mampu menjaga, meningkatkan, dan mempertahankan persepsi positif terhadap dukungan sosial keluarga yang telah dimiliki, lebih memahami fungsi keluarga sebagai lingkungan sosial yang paling dekat sehingga diharapkan calon pensiunan dapat mencapai kepuasan atau kebahagiaan hidup di usia tua pada masa pensiun nanti.

Selain itu, kepada pemerintah yang bertanggung jawab dalam mempersiapkan

calon pensiunan menghadapi masa pensiun hendaknya dapat memberikan dukungan yang tidak hanya bersifat fisik seperti program keahlian saja, namun juga dukungan yang bersifat psikologis kepada calon pensiunan. Salah satunya adalah dengan menyusun program-program khusus seperti konseling pra-pensiun sebagai suatu cara untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan muncul pada masa pensiun dengan melibatkan orang-orang terdekat individu, seperti keluarga. Bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang topik yang sama disarankan untuk melihat faktor-faktor lain, seperti jenis kelamin, golongan/ pangkat kepegawaian, dan latar belakang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abikusno, N. (2005). Model pendekatan bio-psiko-sosial pada masa pensiun. *Universa Medicina*, 24 (2), 103-110.
- Astuti, A. b., Santosa, S. W., & Utami, M. S. (2000). Hubungan antara dukungan keluarga dengan penyesuaian diri perempuan pada kehamilan pertama. *Jurnal Psikologi* (2), 84-95.
- Cohen, S. & Hoberman, H. M.. (1983). Positive event and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, XIII (2), 99-125.
- Collinson. (2013). *Studies transmerica center for retirement, the changing face of retirement*. CB Hague: Aegon.
- Ermayanti, S., & Abdullah, S. M. (2011). Hubungan antara persepsi terhadap dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala.
- Hakim, S. N. (2007). Perencanaan dan persiapan menghadapi masa pensiun. *Warta*, 10, 96-107.
- Hurlock, E. B. (1993). *Psikologi perkembangan : suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan edisi*

- kelima (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga. <http://health.detik.com/read/2012/07/09/190035/1961441/763/25-kejadian-yang-paling-bikin-orang-stres-dan-risiko-sakitnya>
- Mu'in, M., & Setyaningsih, S. (2013). Dukungan sosial dan tingkat kecemasan pada kelompok pekerja pns yang menghadapi masa pensiun. *Jurnal Keperawatan Komunitas*, 1 (2), 116-121.
- Papalia, D. E., Sterns, H. L., Feldman, R. D., & Camp, C. J. (2007). *Adult development and aging (3rd edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Papalia, D.E., Old, S.W. & Feldman, R.D. (2008). *Human development (psikologi perkembangan) ed. kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Papalia, D.E., Sterns, H.L., Feldman, R.D., Camp, C.J. (2009). *Human development, perkembangan manusia (ed 10)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span development: perkembangan masa hidup, edisi 5 jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sativa, R. L. (2012, Juli 09). 25 Kejadian yang paling bikin orang stres dan risiko sakitnya. Diakses pada Juli 05, 2014, dari detikHealth: <http://health.detik.com/read/2012/07/09/190035/1961441/763/25-kejadian-yang-paling-bikin-orang-stres-dan-risiko-sakitnya>
- Sarwono. S. W., & Meninarno, E.A. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Smet, Bart. (1994). *Psikologi kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sari, R. L. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepribadian terhadap penyesuaian diri pada masa pensiun. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sutanto, J. T., & Cokro, C. I. (2008). *Pensiun bukan akhir segalanya : cara cerdas menyasati masa pensiun*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Syamsir. (2009). Kajian kesiapan menghadapi pensiun pada pns di sumatera barat. *Demokrasi*, VIII (1), 187- 212.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi sosial edisi kedua belas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT Pupuk Kaltim

Dian Isnawati

Prof. Dr. H. Fendy Suhariadi, MT., Psi.

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

Abstract

This research purposed to determine whether there is a relationship between social support with adjustment to pension preparation period for employee on PT Pupuk Kaltim. This research was conducted at PT Pupuk Kaltim which is undergoing a period of preparation for retirement during October 2012 to March 2013 amount 44 people. Data collection tools such as interpersonal support evaluation list (ISEL) questionnaire compiled by Sheldon Cohen and Harry M. Hoberman (1983) consist of 24 items with a reliability of 0.883 and measures of adjustment consist of 27 item with reliability of 0.918. Data analysis was performed by statistical techniques of the Pearson product moment correlation using SPSS 16.0. The results of the analysis of the data obtained is the significance level of 0,000. This indicates that there is a significant correlation between social support with adjustment pension preparation period on employee PT Pupuk Kaltim.

Key Words: *social support, adjustment*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT Pupuk Kaltim. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Pupuk Kaltim yang sedang menjalani masa persiapan pensiun selama bulan Oktober 2012 sampai Maret 2013 sejumlah 44 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner Interpersonal Support Evaluation List (ISEL) disusun oleh Sheldon Cohen dan Harry M. Hoberman (1983) terdiri dari 24 butir dengan reliabilitas sebesar 0,883 dan alat ukur penyesuaian diri terdiri dari 27 butir dengan reliabilitas sebesar 0,918. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik korelasi product moment dari Pearson menggunakan SPSS 16.0. Hasil analisis data yang diperoleh adalah nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT Pupuk Kaltim.

Kata kunci: *dukungan sosial, penyesuaian diri*

Korespondensi Dian Isnawati, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286, e-mail: dianisnaa90@gmail.com

Pendahuluan

Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dengan bekerja orang bisa mencapai apa yang dikehendaki. Orang yang bekerja mempunyai keinginan yang dikehendaki atau ingin memperoleh kehidupan yang lebih baik. pekerjaan bisa menjadi sumber harga diri bagi seseorang, karena orang yang mempunyai pekerjaan dimata orang lain dianggap mandiri dan bisa memenuhi kebutuhannya sendiri. Banyak tipe pekerjaan yang bisa dilakukan ada yang bekerja untuk dirinya sendiri maksudnya adalah berwiraswasta, ada yang memilih bekerja didalam suatu instansi pemerintah ataupun swasta.

Orang yang berwiswasta akan berbeda dengan orang yang bekerja di dalam suatu perusahaan, masa pensiun yang akan dilaluipun berbeda jika orang berwiraswasta akan menentukan sendiri masa pensiunnya sedangkan yang terikat dengan suatu instansi baik pemerintah ataupun swasta sudah ditentukan dengan peraturan yang mengatur kapan mereka akan pensiun. Siap atau tida siap mereka harus menerima masa pensiun yang sudah ditetapkan.

Saat pensiun ada tiga hal yang akan hilang yaitu, pertama, hilangnya kegiatan rutin yang dilakukan sejak berangkat sampai pulang kerja jadi seseorang akan memiliki waktu senggang yang banyak daripada waktu sebelum pensiun. Kedua, kehilangan teman kerja, orang yang telah memasuki masa pensiun akan berkurang interaksinya dengan teman kerja, atasan dan bawahan yang biasanya setiap hari berhubungan selama masa kerja. Ketiga, seseorang akan kehilangan sebagian pendapatan dan status yang disandang, ketika pensiun seseorang sudah tidak lagi memiliki kondisi yang sama seperti waktu bekerja karena sudah tidak aktif bekerja lagi (Kuntjoro, 2002 dari <http://www.e-psikologi.com/epsi/lanjutusia>).

Di beberapa perusahaan ada kebijakan yang dilakukan sebelum masa pensiun benar-benar tiba yaitu memberlakukan masa persiapan pensiun (MPP). PT Pupuk Kaltim adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai kebijakan tentang masa persiapan pensiun (MPP). MPP yang diberlakukan di PT Pupuk Kaltim adalah 6 bulan

sebelum masa pensiun yang sebenarnya tiba. Definisi masa persiapan pensiun menurut KKPKT adalah masa dimana seorang karyawan diperbolehkan untuk tidak masuk kerja seperti biasa tetapi masih berhak mendapatkan fasilitas-fasilitas, gaji utuh, tunjangan dan lain-lain.

Masa persiapan pensiun ditujukan untuk memberikan pengalaman kepada karyawan yang akan pensiun, jadi mereka bisa merencanakan apa yang ingin mereka kerjakan saat masa pensiun benar-benar sudah mereka hadapi. Masa persiapan pensiun merupakan masa transisi dari bekerja menjadi tidak bekerja (pensiun). prakteknya, transisi dari bekerja ke pensiun adalah sesuatu yang kompleks (Hulme, 2012 dalam Davies & Jenkins, 2013) tetapi juga berhubungan dengan keluarga, kesehatan dan transisi waktu luang (Phillipson, 2002; Vickerstaff et al., 2008 dalam Davies & Jenkins, 2013).

Di PT Pupuk Kaltim terjadi beberapa kasus (catatan bidang sosial KKPKT tahun 2011) salah seorang karyawan yang di awal-awal masa persiapan pensiun lebih senang mengurung diri di dalam kamar, jika ada kegiatan di lingkungan rumah, beliau tidak pernah keluar untuk mengikuti kegiatan tersebut. Keluar kamar hanya sesaat dan kemudian masuk kembali ke dalam kamar. Beliau juga jarang menyapa tetangga yang kebetulan lewat bahkan pura-pura tidak melihat. kejadian tersebut berlangsung selama tiga bulan pertama masa persiapan pensiun.

Kasus lainnya adalah salah seorang karyawan yang memiliki jabatan yang cukup tinggi di Pupuk Kaltim yaitu kepala kompartemen (kakom) atau setara dengan general manager meninggal dunia dua bulan sebelum masa pensiun tiba atau telah menjalani masa persiapan pensiun selama empat bulan. Kasus lainnya seorang karyawan yang menjalani masa persiapan pensiun, sudah tiga kali keluar masuk rumah sakit saat menjalani masa persiapan pensiun selama empat bulan. Kasus diatas mendukung data dari Korps Karyawan Pupuk Kaltim (KKPKT) di bidang sosial tahun 2011 yang menyebutkan bahwa 15% dari jumlah karyawan MPP tahun 2011 sering keluar masuk rumah sakit sejak menjalani MPP dan 2% dari jumlah karyawan MPP meninggal dunia sebelum periode MPP habis dijalankan selama 6 bulan.

Masa Persiapan Pensiun

Helen Bee (2006) mengungkapkan di dalam buku *Life Span Development*, salah satu aspek dari persiapan pensiun tersebut adalah pengurangan secara bertahap beban kerja seseorang, ketika lebih dekat dengan masa persiapan pensiun, orang dewasa setengah baya juga meningkatkan persiapan mereka secara formal maupun informal untuk masa transisi

Definisi masa persiapan pensiun menurut KKPPT adalah masa dimana seorang karyawan diperbolehkan untuk tidak masuk kerja seperti biasa tetapi masih berhak mendapatkan fasilitas-fasilitas, gaji, tunjangan dan lain-lain. Masa persiapan pensiun ditujukan untuk memberikan gambaran karyawan yang akan pensiun, jadi mereka bisa merencanakan apa yang ingin mereka kerjakan saat masa pensiun benar-benar sudah mereka hadapi. Masa persiapan pensiun hampir tidak ada bedanya dengan masa pensiun, perbedaannya hanya di fasilitas yang didapatkan sedangkan kegiatan sehari-hari sama saja karena mereka sudah tidak bekerja seperti dahulu (Perjanjian bersama KKPPT 2012-2014).

Dukungan Sosial

Menurut Cohen & Hoberman (1983) dukungan sosial mengacu pada berbagai sumber daya yang disediakan oleh hubungan antarpribadi seseorang. Dukungan sosial memiliki efek yang positif pada kesehatan, yang mungkin terlihat bahkan ketika tidak berada dibawah tekanan yang besar. beberapa bentuk dukungan sosial menurut Cohen dan Hoberman (1985 dalam Rahman 2010) yaitu; (1) *Appraisal Support* yaitu adanya bantuan yang berupa nasihat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi stresor; (2) *Tangible Support* yaitu bantuan yang nyata yang berupa tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas; (3) *Self-esteem Support* yaitu dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu/perasaan seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok dimana para anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan *self-esteem* seseorang; (4) *Belonging*

Support yaitu menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan.

Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri menurut Haber & Runyon (1984:6) bahwa seseorang harus menerima hal-hal di mana ia tidak mempunyai kontrol akan keadaan yang akan berubah sehingga penyesuaian diri yang baik diukur dari seberapa baik seseorang mengatasi setiap perubahan yang terjadi dalam hidupnya. Setiap orang memiliki pengalaman masa lalu untuk meraih tujuannya, yang diikuti dengan adanya perubahan tujuan sebagai suatu akibat dari berubahnya keadaan. Ciri-ciri Penyesuaian Diri yang baik menurut Haber & Runyon (1984) adalah (1) persepsi yang akurat terhadap realita; (2) memiliki kemampuan mengatasi stress dan kecemasan; (3) mempunyai gambaran diri yang positif; (4) kemampuan mengungkapkan perasaan; (5) hubungan interpersonal yang baik.

Saat menjelang pensiun atau saat masa persiapan pensiun dibutuhkan penyesuaian diri yang memadai agar tidak merasakan adanya goncangan yang hebat akibat berbagai perubahan yang terjadi yaitu; (1) Terhadap keluarga sebagai pihak yang akan kena dampak langsung dengan adanya pensiun; (2) Lingkungan pekerjaan sebagai tempat yang akan ditinggalkannya yang telah memberikan kenangan atau arti bagi kehidupan seseorang; (3) Terhadap masyarakat dimana individu bertempat tinggal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif infrensial karena didalam penelitian ini akan dilakukan analisis hubungan antar variabel dan pengolahan data yang berupa angka. Pengolahan data yang berupa angka diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang kemudian diolah dengan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pupuk Kaltim dengan karakteristik; berjenis kelamin laki-laki dan merupakan karyawan PT Pupuk Kaltim yang sedang menjalani masa persiapan pensiun (MPP) dari bulan Oktober 2012 sampai Maret 2013. Pengambilan jumlah sampel berdasarkan jumlah

populasi karyawan yang sedang menjalani masa persiapan pensiun (MPP) dari bulan Oktober 2012 sampai Maret 2013 yang berjumlah 74 orang dan jumlah sampel penelitian ini adalah 62 orang.

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan dua alat ukur psikologis yaitu alat ukur yang mengukur dukungan sosial yaitu *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL) alat ukur ini merupakan hasil translasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cohen & Hoberman (1983) sebanyak 40 butir dan alat ukur yang mengukur penyesuaian diri, alat ukur ini disusun sendiri oleh penulis sebanyak 34 butir. Data yang dikumpulkan dari subyek tersebut kemudian dianalisis dengan teknik statistik parametrik dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson* dibantu dengan program *SPSS 16.0 for windows*.

Pembahasan

Hasil analisis statistik dengan jumlah subyek 44 orang menunjukkan besar korelasi *Pearson* adalah 0,537 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansi kurang dari 0,005 dan bisa dikatakan ada hubungan antara menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun. Besar korelasi 0,537 menunjukkan korelasi yang kuat antara dua variabel tersebut hal ini sesuai dengan pedoman menurut Cohen (1988 dalam Pallant, 2011).

Koefisien tanpa tanda negatif menunjukkan adanya arah hubungan positif antara dua variabel. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka makin tinggi penyesuaian diri. Begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial semakin rendah pula penyesuaian diri.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya. Seperti yang dijelaskan oleh Behr (1986 dalam Taylor et al, 2008) penelitian awal menunjukkan bahwa harapan dan dukungan sosial dapat memprediksi penyesuaian pensiun. Dukungan sosial memiliki dampak yang lebih besar pada disfungsi sosial dan depresi dalam memprediksi kesehatan umum di kalangan pensiun. Teman dan keluarga adalah sumber yang mempengaruhi pensiun.

Bisa dikatakan bahwa dukungan sosial

memiliki peran yang sangat penting bagi seseorang yang mengalami masa transisi kehidupannya, misalnya saja orang-orang yang akan menghadapi masa pensiun, orang-orang tersebut akan mengalami perubahan dalam hidupnya, perubahan yang terjadi adalah status yang disandang maksudnya, dahulu status yang dimiliki adalah seorang karyawan, sedangkan sekarang, status yang akan mereka terima adalah seorang pensiunan karena pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan (Hurlock, 1980). Perubahan lainnya adalah waktu luang yang menjadi lebih banyak karena aktivitas yang ada tidak sebanyak sewaktu saat masih bekerja dan itu membutuhkan dukungan sosial dari teman, keluarga dan lingkungan sekitar agar dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa hambatan, namun pada akhirnya penelitian ini dapat menjawab pertanyaan penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun. Hambatan pertama adalah usia subyek yang tidak lagi muda sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengisi kuesioner oleh karena itu kuesioner yang diberikan tidak langsung dikembalikan melainkan ditinggal selama dua hari untuk memberikan waktu. Kedua, kebijakan masa persiapan pensiun (MPP) yang ada di PT Pupuk Kaltim tidak mengharuskan karyawannya untuk masuk kerja dan bebas untuk pergi kemana saja atau beraktivitas dirumah. Sehingga ada banyak karyawan yang telah pindah dari lingkungan perusahaan dan itu membuat penulis kehilangan kontak dengan karyawan MPP yang menjadi karakteristik penelitian, karena keadaan ini penulis tidak dapat memenuhi jumlah sampel yang ditetapkan yaitu sebesar 64 orang.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah ada hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun, dan hubungan antara kedua

variabel signifikan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang positif antara kedua variabel. Artinya semakin tinggi dukungan sosial semakin tinggi pula penyesuaian diri, begitu juga sebaliknya semakin rendahnya dukungan sosial semakin tinggi pula penyesuaian diri.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memiliki beberapa saran untuk perusahaan, keluarga orang yang sedang menjalani masa persiapan pensiun (MPP) dan orang yang sedang menjalani masa persiapan pensiun (MPP). Pertama bagi perusahaan PT Pupuk Kaltim sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan Program Purnatugas agar karyawan siap menghadapi masa pensiunnya. Kedua bagi keluarga sebaiknya mendukung aktivitas positif pasangannya yang dilakukan untuk mengisi waktu luang, misalnya memelihara ikan, burung, berkebun dan lain-lain. Bersamaan mencari aktivitas yang positif untuk menghabiskan waktu luang, misal berolahraga bersama. Tetap menghargai dan menghormati pasangan walaupun pasangan tidak lagi bekerja agar pasangan bisa melalui masa transisi dengan baik.

Ketiga bagi karyawan sebaiknya mencari aktivitas-aktivitas yang bermanfaat untuk mengisi waktu luang yang dulu hampir seharian dipakai untuk bekerja seperti pergi sholat berjamaah di masjid, berkebun, melakukan usaha (membuka toko, membuat tambak ikan), dan mempersiapkan segala sesuatu saat akan pensiun misal mempersiapkan rumah jika berencana pindah atau menginvestasikan sebagian pendapatan untuk simpanan di hari tua.

Pustaka Acuan

- Boydisse., & Bee, Helen. (2006). *Life Span Development*. USA: Pearson Education Inc.
- Cohen, She, Denldon., & Hoberman, Harry M. (1983). Positive Events and Social Support as Buffer of Life Change Stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-125. Diakses dari <http://www.psy.cmu.edu/-schohen/ISEL>.
- Davies, Eleanor., & Jenkins, Andrew. (2013). The Work-to-retirement transition of academic staff: attitudes and experiences. *Journal Employee Relations*, 35, 3, 322-338.
- Haber, Audrey., & Runyon, Richard. (1984). *Psychology Of Adjustment*. Illisionis: The Dorsey Press Homewood.
- Hurlock, Elizabeth B. (1980). *Psikologi Prkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. (2002, 16 Agustus) Dukungan Sosial Pada Lansia. Diakses pada tanggal 18 januari 2013. Dari <http://www.e-psikologi.com/epsi/lanjutusia>.
- Pallant, J. (2011). *Spss: Survival manual (4th ed)*. Sydney: Allen & Unwin.
- Perjanjian Bersama Korps Karyawan Pupuk Kalimantan Timur tahun 2012-2014.
- Rahman, Marlita A. (2010). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Pensiun pada Purnawirawan TNI AD di Paguyuban Purnawirawan Tabanan. Surabaya: Universitas Airlangga, Fakultas Psikologi.
- Taylor, Mary Anne., Goldberg, Caren., Shore, Lynn M., & Lipka, Phillip. (2008). The Effects Of Retirement Expectations And Social Support On Post-Retirement Adjustment. *Journal of managerial psychology*, 23, 458-470.

HUBUNGAN GAYA HIDUP HEDONIS DAN JENIS PEKERJAAN TERHADAP PENERIMAAN DIRI MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA SAMARINDA

Anggun Karlina¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Sampel pada penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil di Kota Samarinda yang akan menghadapi masa pensiun tahun 2015 dan 2016. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh berjumlah 80 sampel.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala penerimaan diri, gaya hidup hedonis, dan jenis pekerjaan. Uji Validitas menggunakan metode analisis Cronbach Alpha pada kolom Corrected Item-Total Correlated, dan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha. Pengujian hipotesis menggunakan uji analisis nonparametric *Kendall's-tau*.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara jenis pekerjaan dan penerimaan diri dengan nilai *Correlation Coefficient* = - 0,030 dan $p = 0,750$ terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya hidup hedonis dengan penerimaan diri dengan nilai *Correlation Coefficient* = 0,405 dan $p = 0.000$.

Kata kunci: penerimaan diri, gaya hidup hedonis, jenis pekerjaan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the relationship between two independent variables and the dependent variable . Samples in this study are civil servants in Samarinda will face retirement in 2015 and 2016. The sampling technique using saturated sampling is 80 samples .

The instrument used in this study were self-acceptance scale , hedonistic lifestyle , and type of work . Test Validity Cronbach Alpha analysis method in the column Corrected Item - Total Correlated and reliability test using Cronbach Alpha method . Hypothesis testing using nonparamtric analysis Kendall's - tau .

These results indicate there is a negative relationship and not significantly between the types of jobs and self-acceptance to the value Correlation Coefficient = - 0.030 and $p = 0.750$ there is a positive and significant relationship between the hedonistic lifestyle with self-acceptance to the value Correlation Coefficient = 0.405 and $p = 0.000$

Keywords : *Self acceptance, hedonistic lifestyle , type of work*

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: anggunkarlina.psikologi@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap manusia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, mampu untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarganya. Kerja merupakan bagian dari hidup manusia. Dengan bekerja manusia bisa bertahan hidup, mencari makan dan meningkatkan taraf kesejahteraannya. Bekerja juga merupakan eksistensi diri sebagai makhluk sosial (Judian, 2013). Eksistensi biasanya dijadikan sebagai acuan pembuktian diri bahwa kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat berguna dan mendapat nilai yang baik di mata orang lain.

Bekerja merupakan bagian fundamental kehidupan bagi hampir semua orang dewasa, yang memberikan kebahagiaan dan kepuasan untuk suatu kenyataan bahwa bila dirinya mampu mendapatkan penghasilan, itu suatu pertanda bahwa dirinya adalah manusia produktif. Manusia yang berguna dengan tidak menjadi beban orang lain dapat menimbulkan rasa percaya diri, harga diri, dan rasa puas. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan memuaskan keinginannya, kebutuhan manusia adalah ketidakberadaan beberapa kepuasan dasar. Manusia membutuhkan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, keamanan, dan hak milik. Sedangkan keinginan adalah hasrat akan pemuas kebutuhan yang spesifik (Sangadji, 2013).

Manusia didorong untuk bekerja karena berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari keadaannya sekarang. Melalui bekerja orang akan mendapatkan gaji atau upah yang dapat digunakan untuk membeli semua kebutuhannya, sehingga dapat dikatakan bahwa bekerja merupakan kebutuhan setiap individu. Bekerja selain sebagai cara untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis, dengan bekerja orang juga dapat memperoleh jabatan atau pengakuan dari masyarakat. Brown berpendapat bahwa bekerja memberikan status kepada masyarakat (Anoraga, 2014).

Manusia yang bekerja akan berada pada suatu keadaan dimana setiap orang yang bekerja di sebuah instansi harus berhenti untuk bekerja ketika di usia lanjut atau masa pensiun. Dimana masa pensiun seharusnya ia merasakan ketenangan karena telah mencapai titik puncaknya dalam bekerja dan mendapatkan perasaan tenang, lega serta bahagia setelah memasuki masa pensiun. Pensiun adalah batas usia bekerja secara produktif.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Samarinda (2014) Aji Syarif Hidayatullah mengatakan, tiap tahun ada lebih dari 200 hingga 250 orang PNS yang masuk masa pensiun. Namun, dengan adanya UU ini maka PNS kelahiran 1 Januari 1958 ke atas akan diperpanjang masa tugasnya dan disesuaikan jabatannya. Pegawai yang telah menerima surat keputusan (SK) pensiun namun terhitung mulai tanggal (TMT) 1 Februari nanti, masih bisa diperpanjang masa tugasnya. Hanya masa SK pensiun yang terhitung mulai tanggal 1 Januari, tidak bisa diperpanjang. Jumlah PNS di Indonesia adalah 4,7 juta orang. Setiap tahunnya sekitar 112.000 orang PNS dipensiunkan. Setelah dikurangi jumlah pensiun, jumlahnya menjadi 4,5 juta orang. Jumlah pensiun PNS tahun 2015 diperkirakan berjumlah 125.000 orang.

Pensiun dianggap sebagai hari tua yang kaku, tidak produktif, tidak berguna, ketergantungan dan miskin. Meskipun kondisi fisik masih memungkinkan untuk bekerja, individu mau tidak mau harus berhenti bekerja sebagai PNS pada usia yang telah ditetapkan pemerintah. Pensiun bisa membuat individu senang karena bebas dari beban pekerjaan. Namun, di sisi lain bisa menyebabkan tekanan. Ketika individu meninggalkan pekerjaan, pendapatan maupun partisipasi sosial di dunia kerjanya menurun Wegman & Mcgee (2004).

Baik itu pria maupun wanita akan mengalami masa pensiun. Namun tidak semua orang dapat menerima masa pensiun sebagai masa istirahat dari pekerjaan atau jabatannya itu sendiri, bagi sebagian orang pensiun adalah sesuatu yang harus di hindari. Sehingga mereka memandang pensiun sebagai hal yang negatif dan cenderung untuk menolak pensiun. Hal ini senada dengan hasil penelitian Clark dan Ogawa (Suardiman, 2011) di Jepang, yang menyatakan bahwa hampir semua orang jepang berkeinginan untuk terus bekerja setelah berusia 60 tahun. Salah satu masalah yang biasa dihadapi oleh para pensiunan adalah penyesuaian diri terhadap datangnya masa pensiun. Gambaran akan kurang kecukupannya keuangan keluarga menjadikan calon penerima pensiun khawatir menghadapinya. Hal ini diduga karena jaminan pensiun jelas akan berkurang dari gaji yang biasa diterimanya.

Sehingga hampir setiap calon pensiun akan mengalami kesulitan dalam menghadapi masa pensiun. Karena tidak adanya penerimaan diri dan kesiapan dalam menghadapi kehidupan yang akan dijalani setelah menjadi pensiunan menurut Chaplin (dalam Kartini, 2011) menjelaskan bahwa penerimaan diri adalah sikap yang pada dasarnya merasa puas dengan diri sendiri, kualitas, bakat dan pengakuan akan keterbatasan-keterbatasan dirinya.

Kehilangan pekerjaan, menurunnya kesehatan, dan kehilangan relasi pada usia dewasa akhir dapat menyebabkan munculnya fenomena negatif seperti mudah marah, sakit kronis, harga diri, simptom distres fisik maupun psikologis. Menurut Guindon (2010) menyebutkan fenomena negatif lainnya yaitu depresi, kecemasan sosial, kekerasan, penggunaan alkohol dan obat terlarang, serta kecenderungan bunuh diri. Individu yang rentan terkena risiko tersebut adalah individu yang selama berkarir tidak melakukan rekreasi, tidak memiliki teman di luar teman kantor, tidak memiliki perencanaan pensiun yang matang, dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya.

Masa pensiun juga sering di tanggapi dengan perasaan yang bernada negatif, tidak menyenangkan dan bahkan dipandang sebagai masa yang menakutkan. Bahkan banyak yang terkena *post power syndrom* yaitu suatu sindrom yang bersumber dari berakhirnya suatu jabatan atau kekuasaan, dimana penderita tidak bisa berpikir realistis, tidak dapat menerima kenyataan, bahwa sekarang sudah bukan pejabat lagi, sudah pensiun, dan akan mengalami status ekonomi yang menurun. Sehingga setiap pensiunan seharusnya memiliki alasan untuk melakukan perubahan pola hidup dan gaya hidupnya (Suardiman, 2011).

Dalam era modern seperti sekarang ini, pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting yang bisa mendatangkan kepuasan (karena uang, jabatan dan memperkuat harga diri). Oleh karenanya, sering terjadi orang yang pensiun bukannya bisa menikmati masa tua dengan hidup tenang, sebaliknya ada yang mengalami problem serius (kejiwaan maupun fisik) menurut Baverly (Hurlock, 2011). Banyak kasus yang terjadi bahwa tidak semua orang mempunyai pandangan yang positif tentang pensiun hal tersebut terjadi karena tidak memiliki penerimaan diri dalam menghadapi masa pensiun. Pensiun menempati ranking 10 besar untuk posisi stress.

Sehingga hampir setiap calon pensiun akan mengalami kesulitan dalam menghadapi masa pensiun. Karena tidak adanya penerimaan diri dan kesiapan dalam menghadapi kehidupan yang akan di jalani setelah menjadi pensiunan menurut Chaplin (dalam Kartono, 2011) menjelaskan bahwa penerimaan diri adalah sikap yang pada dasarnya merasa puas dengan diri sendiri, kualitas, bakat dan pengakuan akan keterbatasan-keterbatasan dirinya. Penerimaan diri dalam hal ini mengandung makna bahwa individu bias menghargai segala aspek yang ada pada dirinya baik itu yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif. Di harapkan dengan adanya program pensiun, seseorang dapat menjalani masa tua dengan tenang, sejahtera tanpa mengalami gejala psikososial dalam masyarakat serta tetap dapat melakukan kegiatan sehari-hari.

Kemudian pegawai yang akan menghadapi pensiun dapat dipengaruhi oleh penerimaan dirinya dalam menghadapi pensiun. Penerimaan diri bersifat subyektif artinya setiap orang memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Penerimaan diri yang di maksud dalam menghadapi masa pensiun adalah seseorang yang tidak akan menjadi stress, cemas, dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan tidak mendapat gangguan psikologis yang lain seperti depresi. Namun, menurut Febriyana dari sekian banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertempat tinggal di Surabaya, ternyata ada 5 hingga 6 orang setiap harinya yang mengunjungi poli jiwa.

Penerimaan diri dalam hal ini mengandung makna bahwa individu bisa menghargai segala aspek yang ada pada dirinya baik itu yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif. Di harapkan dengan adanya program pensiun, seseorang dapat menjalani masa tua dengan tenang, sejahtera tanpa mengalami gejala psikososial dalam masyarakat serta tetap dapat melakukan kegiatan sehari-hari.

Ciri-ciri individu yang di maksud dengan penerimaan diri menurut Jesild (dalam Nurviana, 2011) yaitu memiliki penghargaan yang realistis terhadap kelebihan-kelebihan dirinya, memiliki keyakinan akan standar-standar dan prinsip-prinsip dirinya tanpa harus diperbudak oleh opini individu-individu lain, memiliki kemampuan untuk memandang dirinya secara realistis tanpa harus menjadi malu akan keadaannya.

Mengenali kelebihan-kelebihan dirinya dan bebas memanfaatkannya, mengenali kelemahan-kelemahan dirinya tanpa harus menyalahkan dirinya. Memiliki spontanitas dan rasa tanggung jawab dalam diri, menerima potensi dirinya tanpa menyalahkan dirinya atas kondisi-kondisi yang berada di luar kontrol mereka, tidak melihat diri mereka sebagai individu yang harus di kuasai rasa marah atau takut atau menjadi tidak berarti karena keinginan-keinginannya tapi dirinya bebas dari ketakutan untuk berbuat kesalahan.

Merasa memiliki hak untuk memiliki ide-ide dan keinginan-keinginan serta harapan-harapan tertentu, tidak merasa iri akan kepuasan-kepuasan yang belum mereka raih. Penerimaan diri menghadapi pensiun juga dapat dilihat dari kebiasaan gaya hidupnya. Menurut Kotler & Amstrong (2006), gaya hidup seseorang dapat dilihat dari perilaku yang dilakukan oleh individu seperti kegiatan untuk mendapatkan atau mempergunakan barang-barang dan jasa termasuk dalam proses pengambilan keputusan pada penentuan kegiatan-kegiatan tersebut.

Semua orang sebenarnya memiliki gaya hidup hedonis yang membedakannya adalah tingkatannya, hedonis sedang dan hedonis berat yang sudah menganggap bahwa kesenangan adalah tujuan hidupnya. Menurut Chaney (dalam Kaparang, 2013) Gaya hidup hedonis adalah suatu pola hidup yang aktivitasnya untuk mencari kesenangan hidup, seperti lebih banyak menghabiskan waktu diluar rumah, lebih banyak bermain, senang pada keramaian kota, senang membeli barang mahal yang di senangnya, serta selalu ingin menjadi pusat perhatian.

Menurut Shet (dalam Sangadji, 2013) menyatakan ada empat tipe konsumsi hedonis, yaitu kesenangan indriawi (*sensory pleasure*), seperti sauna, menggunakan parfum dan kolonye. Kesenangan estetis (*aesthetic pleasure*) seperti mengunjungi galeri seni membaca puisi dan membeli lukisan. Pengalaman emosional (*emotional experience*) misalnya naik roller coaster atau nonton film. Kesenangan dan hiburan (*fun and enjoyment*) misalnya berolahraga, menari, bermain permainan video dan berlibur.

Ciri-ciri hedonisme lebih menitik beratkan kepada kebutuhan jasmani dari pada rohani, gaya hidup hedonisme kurang lebih adalah gaya hidup yang hanya memikirkan kesenangan sesaat yaitu kesenangan duniawi, seperti menghabiskan waktu untuk bersenang-senang.

Menurut hedonisme psikologis, tidak dapat disangkal bahwa manusia selalu tertarik oleh perasaan nikmat, sekaligus secara otomatis condong menghindari perasaan-perasaan tidak enak. Manusia berusaha keras untuk mencapai tujuannya, keberhasilan mencapai tujuan inilah yang kemudian membuatnya nikmat atau puas. Gaya hidup seperti ini memang sering sekali di jumpai dalam kehidupan sehari-hari, karena banyak sekali yang dapat kita lihat di media masa dan media televisi seorang reporter berkata bahwa gaya hidup masyarakat sekarang sudah mengarah ke arah hedonisme. Dari artis yang hidup glamor hingga anggota

pimpinan rakyat yang digaji dari uang rakyat pun tidak luput dari gaya hidup hedonisme.

Dari penjelasan Solomon (2007) gaya hidup mencerminkan seseorang bagaimana ia menggunakan waktu dan uangnya. Seseorang yang berasal subbbudaya, kelas sosial, dan pekerjaan yang sama, sangat mungkin memiliki gaya hidup berbeda. Dengan menghabiskan waktu di luar rumah, senang pada keramaian dan menyukai barang-barang mahal agar menjadi pusat perhatian akan terbentuknya gaya hidup hedonis terkait dengan perubahan perilaku yang terjadi pada individu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, dapat diketahui bahwa sumber kecemasan seseorang yang menghadapi masa pensiun berbeda-beda, dapat karena cemas karena kehilangan jabatan dan fasilitas bagi mereka yang sudah memegang jabatan, dapat karena cemas akan kehilangan sumber pencaharin setelah memasuki masa pensiun, dan lain-lain. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan gaya hidup hedonis dan jenis pekerjaan terhadap penerimaan diri menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil di kota Samarinda?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi seluruh PNS PU di kota Samarinda yang masa akhir bekerja tahun 2015 dan 2016 berjumlah 80 orang. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau *total sampling*, dengan menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel (Sugiono, 2008). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga diartikan dengan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Variabel X dalam penelitian ini adalah gaya hidup hedonis dan jenis pekerja sedangkan variabel Y adalah penerimaan diri. Intrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner gaya hidup hedonis dari Engel (dalam Sangadji, 2013). Skala ini terdiri dari 30 item dengan 4 alternatif jawaban, 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Tidak Setuju), 4 (Sangat Tidak Setuju). Kuesioner penerimaan diri yang digunakan diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Cronbach (dalam Hurlock, 2011) yang terdiri dari 28 item dengan 4 alternatif jawaban, 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Tidak Setuju), 4 (Sangat Tidak Setuju).

Aspek yang digunakan dalam gaya hidup hedonis adalah aspek berdasarkan gaya hidup hedonis menurut Engel (dalam Sangadji, 2013) yaitu minat, aktivitas, opini dan aspek-aspek penerimaan diri menurut Cronbach (dalam Hurlock, 2011) terdiri dari perasaan sederajat, percaya kemampuan diri, bertanggung jawab, orientasi keluar diri, berpendirian, menyadari keterbatasan, dan menerima sifat kemanusiaan dapat memahami diri sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti menguji validitas item untuk alat pengumpul data berdasarkan validitas konstruk yang

menggunakan teknik item total corelation. Pada gaya hidup hedonis, hasil item total bergerak dari yang terkecil hingga terbesar yaitu 0,362 – 0,684. Skala yang di gunakan terdiri dari 30 item dengan 26 item yang valid dan 4 item yang tidak valid. Sedangkan pada penerimaan diri, hasil item total yang bergerak dari yang terkecil hingga terbesar yaitu 0,330 – 0,637 dan skala yang digunakan terdiri dari 28 item dengan 26 item valid dan 2 item yang tidak valid.

Untuk pengujian realibilitas alat pengumpul data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur dengan menggunakan teknik statistik Conbrach's Alpha. Pada koefisien realibilitas gaya hidup hedonis sebesar 0,728 dan koefisien realibilitas penerimaan diri sebesar 0,739.

HASIL DAN PEMBAHSAN

Dalam penelitian ini digunakan 2 skala yaitu skala gaya hidup hedonis dan skala penerimaan diri. Penggunaan skala gaya hidup hedonis berdasarkan Engel (dalam Sangadji, 2013) dengan pengujian realibilitas menggunakan alpha cronbach di peroleh hasil koefisien sebesar 0,728 dengan kevalidan 26 item yang terdiri dari 30 item. Sedangkan penerimaan diri menggunakan skala berdasarkan Cronbach (dalam Hurlock, 2011). Pengujian realibilitas skala ini menggunakan alpha cronbach memperoleh hasil sebesar 0,739 dengan kevalidan 26 item dari 28 item total.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan gaya hidup hedonis dan jenis pekerjaan dengan penerimaan diri menghadapi pensiun. Pada hasil uji *nonparametric test*, nilai yang didapatkan pada variabel penerimaan diri memiliki sebaran data normal ($p = 0,766 < 0.050$). Sedangkan variabel gaya hidup hedonis memiliki sebaran yang normal ($p = 0,654 < 0.050$) pada variabel jenis pekerjaan yaitu sebesar 0,146 yang berarti bahwa data tersebut memiliki sebaran yang tidak normal ($p > 0,050$) dengan nilai rata-rata dan standar deviasi = 0. Maka uji statistik yang digunakan yaitu uji korelasi nonparametrik *kendall's tau-b*. Hasil penelitian uji nonparametrik yang dilakukan dengan menggunakan uji *kendall's tau-b*, alasannya karena hasil uji normalitas didapatkan data variable jenis pekerjaan tidak normal.

Penganalisan data hasil uji nonparametrik menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel jenis pekerjaan dengan penerimaan diri menunjukkan korelasi negatif dengan nilai koefisiennya sebesar -0,030 dan $P = 0,750$ yang menunjukkan korelasi tidak signifikan antara variabel jenis pekerjaan dengan penerimaan diri karena $p > 0,05$. Dengan ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara jenis pekerjaan dengan penerimaan diri. Hal tersebut terjadi karena jenis pekerjaan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi penerimaan diri. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara

penerimaan diri dan dukungan sosial. Besaran probability didapatkan dari variabel jenis pekerjaan sebesar 7,5 persen yang mengindikasikan adanya faktor lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi penerimaan diri seperti adanya pemahaman tentang dirinya sendiri, adanya hal yang realistis, tidak adanya hambatan tentang dirinya didalam lingkungan, sikap-sikap anggota masyarakat yang menyenangkan, tidak ada gangguan emosional yang berat (Hurlock, 2011). Penerimaan diri (*self acceptance*) adalah masalah yang penting dan serius dalam kehidupan manusia, penerimaan diri penting karena merupakan asas untuk membentuk diri yang baik supaya kita dapat menerima kelebihan dan kekurangan yang ada. Penerimaan diri adalah asas meningkatkan diri untuk menghadapi cobaan hidup.

Masa bekerja juga dapat mempengaruhi penerimaan diri dalam menghadapi pensiun karena selama subyek bekerja dari awal karirnya hingga purnatugas atau masa pensiun datang jika mereka telah memiliki persiapan seperti menyisihkan gaji selama bekerja, gaji yang disisihkan akan berguna dimasa tua. Ciri-ciri individu yang dapat menerima keadaan yang terjadi pada dirinya yaitu seperti memiliki kemampuan untuk memandang dirinya secara realistis tanpa harus menjadi malu akan keadaannya, mengenali kelemahan-kelemahan dirinya tanpa harus menyalahkan dirinya, dan menerima potensi dirinya tanpa menyalahkan dirinya atas kondisi-kondisi yang berada di luar kontrol mereka menurut Jesild (dalam Nurviana, 2011).

Kehidupan yang serba kompleks dan rumit saat ini, manusia dituntut untuk menciptakan dan mencapai keserasian, serta kebahagiaan hidup bersama dan tidak melupakan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu cara untuk dapat mencapai kebutuhan hidup tersebut ialah aktivitas bekerja (Oktaviana dan Kumolohadi, 2008). Dengan bekerja juga orang berusaha mengaktualisasikan keberadaan dirinya. Manusia bekerja tidak hanya untuk mendapatkan kesenangan karena dihargai oleh orang-orang dalam lingkungannya, namun yang lebih penting juga untuk mendapatkan upah atau gaji. Bekerja juga menjadi kegiatan sosial yang memberikan respek atau penghargaan, prestise sosial dan juga status sosial yang dapat dilihat dari gaya hidupnya yang merupakan unsur terpenting bagi kesejahteraan lahir batin manusia dalam menegakkan martabat dirinya (Kuncoro dan Sari, 2006).

Kemudian hasil analisis data mengenai korelasi antara variabel gaya hidup hedonis dengan penerimaan diri menunjukkan korelasi positif dengan nilai koefisiennya sebesar 0,405. Nilai $P = 0.000$ yang menunjukkan hubungan antara variabel gaya hidup hedonis adalah signifikan karena $p < 0.05$ ($P = 0\% < 5\%$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian diterima, berarti terdapat korelasi positif antara variabel gaya hidup hedonis dengan penerimaan diri di mana semakin tinggi gaya hidup hedonis seseorang maka semakin tinggi pula penerimaan diri menghadapi pensiun.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya hidup hedonis memiliki besaran probability 0 (No1) persen memiliki nilai korelasi yang positif sehingga gaya hidup hedonis memberikan pengaruh yang berarti terhadap penerimaan diri dalam menghadapi pensiun. Dari kategori skor terdapat 42 pegawai dengan kategori tinggi pada gaya hidup hedonis dengan persentase 52,5 dengan ciri-ciri mudah dipengaruhi, lebih banyak menghabiskan waktu bersenang-senang, senang mengoleksi barang mewah dan berteknologi tinggi, cenderung menginginkan suatu barang secara spontan menurut Engel (2006).

Gaya hidup akan lebih jelas terlihat pada seseorang yang selalu mengikuti perkembangan mode dan *fashion* terbaru. Chaney (2009), berpendapat bahwa gaya hidup merupakan ciri sebuah dunia modern. Setiap orang yang cenderung mencari kesenangan dan kebahagiaan dengan berbagai cara bahkan sampai menghalalkan segala cara. Inilah yang biasa kita kenal dengan dengan masyarakat hedonis dan permisif. Namun, menurut Ismail (2012) keinginan untuk hidup senang dan mewah adalah sebagian dari naluri semua manusia, salah satu tipe gaya hidup yang berkembang pesat terutama dalam masyarakat perkotaan adalah gaya hidup hedonis.

Hedonis merupakan kecenderungan seseorang menggunakan produk untuk berfantasi dan menerima getaran-getaran emosi, memperoleh kesenangan-kesenangan duniawi sehingga dapat diketahui dari produk-produk yang mengutamakan pada manfaat hedonis adalah gaya hidup yang merupakan ajakan banyak orang memasuki budaya konsumtif yang mengarah kepada suatu ekspresi akan situasi, pengalaman hidup, nilai-nilai sikap dan harapan, tujuannya adalah untuk mencari kesenangan dan menghindari kesakitan dengan cara lebih banyak menghabiskan waktu diluar rumah.

Gaya hidup menjadi ciri khas yang tidak dapat terlepas dari masyarakat *modern* baik itu mahasiswa ataupun pegawai kantoran. Bagi seorang yang hidup di dalam kebudayaan masyarakat yang serba kompleks seperti sekarang ini, terkadang diperlukan sebuah gaya hidup untuk mendukung semua aktifitas dan eksistensinya. Hal ini menunjukkan pada kecanggihan teknologi, *tren* dan *mode* yang terus berkembang, disertai adanya tuntutan zaman terhadap pandangan profesionalitas seorang yang nantinya akan mewarnai jenjang kebutuhan, gaya hidup serta karier.

Gaya hidup didefinisikan sebagaimana seseorang hidup, termasuk bagaimana seseorang menghabiskan uangnya, bagaimana ia mengalokasikan waktunya (Prasetijo dan Ilhaw, 2005). Sedangkan gaya hidup secara luas dapat didefinisikan sebagai cara hidup yang dikenali dari bagaimana orang menggunakan waktu dan melakukan aktivitas mereka yang berkaitan dengan mereka sendiri dan dunia sekitar mereka (Brotoharjoso, 2005).

Pusat perbelanjaan *modern* seperti *Mall*, *hypermarket* dan lain sebagainya, serta hal-hal yang sejenisnya sebenarnya adalah ajakan bagi setiap orang untuk memasuki suatu budaya yang disebut dengan budaya hedonis (Nurfatoni, 2008). Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya masyarakat yang melakukan pembelian

karena didorong oleh faktor ketidakpuasan terhadap sesuatu yang telah dimiliki dan atas adanya desakan perkembangan *mode* yang terjadi disekelilingnya.

Seiring berkembangnya pusat perbelanjaan dan tempat hiburan tersebut maka gaya hidup pada setiap orang akan sedikit banyak terpengaruhi, sehingga hedonisme rawan menimbulkan sifat individualisme karena manusia cenderung akan bekerja keras untuk memenuhi kesenangannya tanpa mempedulikan orang lain di sekitarnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan dan korelasi positif antara gaya hidup hedonis terhadap penerimaan diri menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda yang menghadapi masa pensiun tahun 2015-2016. Di mana semakin tinggi gaya hidup hedonis maka semakin tinggi pula penerimaan diri seseorang dalam menghadapi pensiun dan sebaliknya semakin rendah gaya hidup hedonis maka semakin rendah pula penerimaan diri seseorang menghadapi pensiun.

Penelitian ini juga menemukan tidak adanya hubungan dan korelasi negatif antara jenis pekerjaan terhadap penerimaan diri menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda yang menghadapi masa pensiun tahun 2015-2016. Di mana yang berarti semakin tinggi jenis pekerjaan maka semakin rendah pula penerimaan diri seseorang dalam menghadapi pensiun dan sebaliknya semakin rendah jenis pekerjaan maka semakin tinggi pula penerimaan diri seseorang dalam menghadapi pensiun.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan mengalami masa pensiun dengan terbuktinya ada hubungan antara gaya hidup hedonis dan penerimaan diri menghadapi pensiun. Di harapkan setiap pegawai ketika mengalami kecemasan atas suatu peristiwa tidak menggunakan aktivitas berbelanja sebagai penawarnya atau mencari kesenangan diluar hingga melupakan tanggung jawab yang ada pada keluarga ataupun pada pekerjaan kantor.

Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dengan pokok bahasan yang sama seperti segi metode kualitatif. Selain itu peneliti selanjutnya juga bias melakukan penelitian lebih dalam tentang gaya hidup hedonis atau gaya hidup konsumtif dalam dunia kerja seperti karyawan perusahaan atau dengan sampel penelitian yang lebih bervariasi dan ikut langsung dalam membagikan kuesioner pada saat melakukan penelitian. Hedonisme membuat orang lupa akan tanggung jawabnya karena apa yang dia lakukan semata-mata untuk mencari kesenangan diri. Manusia akan memprioritaskan kesenangan diri sendiri dari pada orang lain, sehingga menyebabkan hilangnya rasa cinta kasih dan kesetiakawanan sosial.

Kelemahan

Peneliti tidak dapat langsung mendampingi proses pengambilan data di karenakan alasan teknis dan prosedur di tempat penelitian. Kondisi ini

menyebabkan adanya keraguan terhadap kualitas jawaban yang di berikan oleh subjek penelitian. Penelitian melibatkan subyek dalam jumlah terbatas, yakni berjumlah 80 pegawai sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang besar. Dan alat ukur yang dirancang tidak mampu mengklasifikasikan jenis-jenis gaya hidup hedonis subjek masuk kedalam gaya hidup hedonisme egoistis atau hedonisme universal seperti kesenangan fisik dan kesenangan psychis atau rohani. Proses penyebaran skala penelitian di lakukan dengan bantuan pihak instansi dengan jangka waktu pengisian selama 3 (tiga) hari.

Penelitian ini hanya meneliti gaya hidup hedonis berdasarkan penelitian kuantitatif meski menghasilkan koefisien reliabilitas alpha yang baik pada seluruh skala dalam penelitian ini, namun prosedur adaptasi perlumen dapatkan perhatian lebih mendalam sehingga masing-masing aitem mampu mengungkap aspek-aspek dalam variable penelitian dengan lebih tajam. Masih terdapat teknik lainnya seperti menggunakan metode kualitatif. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan hasil penelitian, teknik pengukuran tersebut juga dapat digunakan agar mendapat informasi lebih mendalam mengenai variabel yang di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Brotharsojo, H. 2013. *Psikologi Ekonomi dan Konsumen*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Chaney, David. 2009. *Lifestyle atau Lifestyle: Sebuah Pengantar Komprehensif*. Terj. Nuraeni. Yogyakarta: Jalasutra.
- Engel, J; Roger D. Blackwell; Paul W. Miniard. 2006. *Consumer Behavior*. Mason: Permissions Department. Thomson Business and Economics.
- Guindon, M. H. 2010. *Self-esteem across the lifespan and interventions*. New York: Taylor and Francis Group. LLC.
- Hurlock, E. B. 2011. *Psikologis Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Ismail, F.F dan Mutawali, A.H. 2012. *Cara Mudah Belajar Filsafat*. Jogjakarta: IRCISOD.
- Judian, D. 2013. “*Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*”. Penerbit: Dunia Cerdas. Jakarta Timur.
- Kartini, K. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi/James P. Chaplin*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaparang, O.M. 2013. “*Analisa Gaya Hidup Remaja Dalam Mengimitasi Budaya Pop Korea Melalui Televisi*”. Journal “Acta Diurna”. Manado. Volume. II/No.2/2013.
- Kepala Badan Kepegawaian Daerah Samarinda (BKD). 2014. <https://ciptoutomo.wordpress.com/jumlah-honorer-yang-diangkat-tak-lebihi-yang-pensiun/>. Diakses tanggal 14 September 2015.
- Kotler, P. Et al. 2006. *Marketing for Hospitality and Tourism*. Edisi ke-4. Upper Saddle River: Pearson Education. Inc.

- Nurviana, E.V., Siswati dan Dewi, K.S. 2011. "*Penerimaan Diri Pada Penderita Epilepsi*". Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Volume I. No 01.
- Prasetijo, R dan Ihalauw, J. 2012. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Putri, G.G. 2013. "*Perbedaan Self-Acceptance (Penerimaan Diri) Pada Anak Panti Asuhan Ditinjau Dari Segi Usia*". Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma. Volume V Oktober 2013.
- Solomon, M. R. 2007. *Consumer Behavior: Buying, Having, and Being*. New Jersey. Upper Saddle River: Pearson Education. Inc.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Resorts & Development*. Bandung: Alfabeta.

Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan

Fani Kumalasari
Alumni Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus

Latifah Nur Ahyani
Staf Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus

Abstract

The purpose of this study is to investigate empirically the relationship between social support with adjustment in adolescents in an orphanage. The subjects of this study are adolescents between the ages of 13 to 18 years in the Orphanage Darul Hadlonah Kudus. Method sampling using Quota Non Random Sampling.

Measuring tool used is the scale of social support have been prepared on aspects raised by Sarafino in Oktavia, L (2002, p.17-18) which includes emotional support, support award, instrumental support, and support information. While the adjustment scale of self-prepared on aspects raised by Pramadi (1996, h.240) which covers aspects of Self Knowledge and Self Insight, aspect Objectivity Self Acceptance and Self, the aspect of Self Development and Self Control, Satisfaction aspect.

Based on the analysis of research data with Product Moment by SPSS 15.0 for Windows obtained from both the correlation coefficient r_{xy} amounted to 0.339 with p of 0.011 ($p < 0.05$) this means the hypothesis is accepted and showed relationship between social support with adolescent adjustment in an orphanage.

Keywords: *Personal Adjustment, Social Support*

Masa remaja dianggap sebagai masa labil yaitu di mana individu berusaha mencari jati dirinya dan mudah sekali menerima informasi dari luar dirinya tanpa ada pemikiran lebih lanjut (Hurlock, 1980). Remaja yang berusaha menemukan identitas dirinya dihadapkan pada situasi yang menuntut harus mampu menyesuaikan diri bukan hanya terhadap dirinya sendiri tetapi juga pada lingkungannya, dengan demikian remaja dapat mengadakan interaksi yang

seimbang antara diri dengan lingkungan sekitar.

Penyesuaian diri menuntut kemampuan remaja untuk hidup dan bergaul secara wajar terhadap lingkungannya, sehingga remaja merasa puas terhadap diri sendiri dan lingkungannya (Willis, 2005). Penyesuaian diri akan menjadi salah satu bekal penting dalam membantu remaja pada saat terjun dalam masyarakat luas. Penyesuaian diri juga merupakan salah satu persyaratan penting bagi terciptanya kesehatan jiwa dan mental

individu. Banyak remaja yang tidak dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya karena ketidak mampuannya dalam menyesuaikan diri, baik dengan lingkungan keluarga, sekolah, pekerjaan dan masyarakat pada umumnya. Sehingga nantinya cenderung menjadi remaja yang rendah diri, tertutup, suka menyendiri, kurang adanya percaya diri serta merasa malu jika berada diantara orang lain atau situasi yang terasa asing baginya.

Begitu juga pada remaja yang tinggal di panti asuhan, lingkungan panti asuhan menjadi lingkungan sosial yang utama dalam mengadakan penyesuaian diri. Keberadaannya di panti asuhan membuat mereka mampu belajar mendapatkan pengalaman bersosialisasi pertama kalinya baik dengan teman-teman panti atau pengasuh. Remaja dituntut dapat berkembang dan menyesuaikan diri agar menjadi modal utama mereka ketika berada dalam masyarakat luas. Apabila remaja tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, maka remaja akan memiliki sikap negatif dan tidak bahagia.

Penelitian Hartini, N, 2000 (Jurnal *Dinamika Sosial*, vol 1, no.1, h.109-118) yang hasil penelitiannya menunjukkan gambaran kebutuhan psikologis anak Panti Asuhan Putra Immanuel Surabaya memiliki kepribadian yang inferior, pasif, apatis, menarik diri, mudah putus asa, penuh dengan ketakutan dan kecemasan. Sehingga anak panti asuhan akan sulit menjalin hubungan sosial dengan orang lain. Disamping itu, mereka menunjukkan perilaku yang

negativis, takut melakukan kontak dengan orang lain, lebih suka sendirian, menunjukkan rasa bermusuhan dan lebih egosentrisme.

Remaja membutuhkan dukungan dari lingkungan. Dukungan sosial yang diterima remaja dari lingkungan, baik berupa dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan dan kasih sayang membuat remaja menganggap bahwa dirinya dicintai, diperhatikan, dan dihargai oleh orang lain. Jika individu diterima dan dihargai secara positif, maka individu tersebut cenderung mengembangkan sikap positif terhadap dirinya sendiri dan lebih menerima dan menghargai dirinya sendiri. Sehingga remaja mampu hidup mandiri ditengah-tengah masyarakat luas secara harmonis (Kartika, D, 1986, dalam jurnal psikologi, Vol.1 No.2, h.1-12)

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Pada Remaja.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada remaja di panti asuhan.

Tinjauan Pustaka

Penyesuaian diri didefinisikan sebagai interaksi yang kontinyu dengan diri sendiri, yaitu apa yang telah ada pada diri sendiri, tubuh, perilaku, pemikiran serta perasaan, dengan orang lain dan dengan lingkungan (Calhoun, 1990). Penyesuaian diri juga dapat

diartikan sebagai penguasaan, yaitu memiliki kemampuan untuk membuat rencana dan mengorganisasi respon-respon sedemikian rupa, sehingga bisa mengatasi segala macam konflik, kesulitan dan frustrasi-frustrasi secara efisien (Sunarto dan Hartono, 1994).

Menurut Mappiare (1982) penyesuaian diri merupakan suatu usaha yang dilakukan agar dapat diterima oleh kelompok dengan jalan mengikuti kemauan kelompoknya. Seorang individu dalam melakukan penyesuaian diri lebih banyak mengabaikan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok agar tidak dikucilkan oleh kelompoknya. Sedangkan (Kartono, K, 2000) menyebutkan penyesuaian diri adalah usaha manusia untuk mencapai harmoni pada diri sendiri dan pada lingkungan, sehingga rasa permusuhan, dengki, iri hati, prasangka, depresi, kemarahan dan lain-lain emosi negatif sebagai respon pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien bisa dikikis habis.

Menurut Alberlt & Emmons dalam Pramadi (1996) ada empat aspek dalam penyesuaian diri, yaitu:

- a. Aspek *self knowledge* dan *self insight*, yaitu kemampuan mengenal kelebihan dan kekurangan diri. Kemampuan ini harus ditunjukkan dengan emosional insight, yaitu kesadaran diri akan kelemahan yang didukung oleh sikap yang sehat terhadap kelemahan tersebut.
- b. Aspek *self objectivity* dan *self acceptance*, yaitu apabila individu telah mengenal

dirinya, ia bersikap realistis yang kemudian mengarah pada penerimaan diri.

- c. Aspek *self development* dan *self control*, yaitu kendali diri berarti mengarahkan diri, regulasi pada impuls-impuls, pemikiran-pemikiran, kebiasaan, emosi, sikap dan tingkah laku yang sesuai. Kendali diri bisa mengembangkan kepribadian kearah kematangan, sehingga kegagalan dapat diatasi dengan matang.
- d. Aspek *satisfaction*, yaitu adanya rasa puas terhadap segala sesuatu yang telah dilakukan, menganggap segala sesuatu merupakan suatu pengalaman dan bila keinginannya terpenuhi maka ia akan merasakan suatu kepuasan dalam dirinya.

Menurut Soeparwoto, dkk (2004) faktor penyesuaian diri dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal
 - a. Motif, yaitu motif-motif sosial seperti motif berafiliasi, motif berprestasi dan motif mendominasi.
 - b. Konsep diri remaja, yaitu bagaimana remaja memandang dirinya sendiri, baik dari aspek fisik, psikologis, sosial maupun aspek akademik. Remaja dengan konsep diri tinggi akan lebih memiliki kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri yang menyenangkan dibanding remaja dengan konsep diri rendah, pesimis ataupun kurang yakin terhadap dirinya.
 - c. Persepsi remaja, yaitu pengamatan dan penilaian remaja terhadap objek, peristiwa

dan kehidupan, baik melalui proses kognisi maupun afeksi untuk membentuk konsep tentang objek tertentu.

- d. Sikap remaja, yaitu kecenderungan remaja untuk berperilaku positif atau negatif. Remaja yang bersikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi akan lebih memiliki peluang untuk melakukan penyesuaian diri yang baik dari pada remaja yang sering bersikap negatif.
- e. Intelegensi dan minat, intelegensi merupakan modal untuk menalar. Menganalisis, sehingga dapat menjadi dasar dalam melakukan penyesuaian diri. Ditambah faktor minat, pengaruhnya akan lebih nyata bila remaja telah memiliki minat terhadap sesuatu, maka proses penyesuaian diri akan lebih cepat.
- f. Kepribadian, pada prinsipnya tipe kepribadian ekstrovert akan lebih lentur dan dinamis, sehingga lebih mudah melakukan penyesuaian diri dibanding tipe kepribadian introvert yang cenderung kaku dan statis.

2. Faktor eksternal

- a. Keluarga terutama pola asuh orang tua. Pada dasarnya pola asuh demokratis dengan suasana keterbukaan akan lebih memberikan peluang bagi remaja untuk melakukan proses penyesuaian diri secara efektif.
- b. Kondisi sekolah. Kondisi sekolah yang sehat akan memberikan landasan kepada remaja untuk dapat bertindak dalam penyesuaian diri secara harmonis.

- c. Kelompok sebaya. Hampir setiap remaja memiliki teman-teman sebaya dalam bentuk kelompok. Kelompok teman sebaya ini ada yang menguntungkan pengembangan proses penyesuaian diri tetapi ada pula yang justru menghambat proses penyesuaian diri remaja.
- d. Prasangka sosial. Adanya kecenderungan sebagian masyarakat yang menaruh prasangka terhadap para remaja, misalnya memberi label remaja negatif, nakal, sukar diatur, suka menentang orang tua dan lain-lain, prasangka semacam itu jelas akan menjadi kendala dalam proses penyesuaian diri remaja.
- e. Hukum dan norma sosial. Bila suatu masyarakat benar-benar konsekuen menegakkan hukum dan norma-norma yang berlaku maka akan mengembangkan remaja-remaja yang baik penyesuaian dirinya.

Penyesuaian diri remaja di panti asuhan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh remaja untuk mempertemukan tuntutan diri sendiri dengan lingkungan, baik secara aktif maupun pasif yang melibatkan respon mental dan tingkah laku, sehingga tercapai hubungan yang harmonis antara diri sendiri dengan lingkungan tempat tinggalnya yaitu panti asuhan (Prasetyo, E dan Ningtias, Y, 2007).

Bagi remaja yang tinggal di panti asuhan, lingkungan panti asuhan merupakan lingkungan sosial utama yang mereka kenal, sehingga remaja perlu melakukan penyesuaian diri sesuai dengan lingkungan

dimana remaja berada yaitu panti asuhan dan sesuai kebutuhan yang dituntut dari lingkungan tersebut agar proses pencapaian keharmonisan dalam mengadakan hubungan yang memuaskan bersama orang lain dan lingkungannya dapat tercapai. Orang lain yang dimaksudkan yaitu pengasuh dan teman-teman sesama penghuni panti asuhan. Di panti asuhan juga terdapat aturan-aturan dan larangan-larangan tertentu yang telah ditetapkan yang harus dipatuhi oleh setiap remaja penghuni panti asuhan (Prasetyo, E dan Ningtias, Y, 2007).

Rook dalam Smet (1994) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial, dan ikatan-ikatan sosial tersebut menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal. Ikatan dan persahabatan dengan orang lain dianggap sebagai aspek yang memberikan kepuasan secara emosional dalam kehidupan individu. Saat seseorang didukung oleh lingkungan maka segalanya akan terasa lebih mudah. Dukungan sosial menunjukkan pada hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi negatif dari stres. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten.

Sarason dalam Kuntjoro (2002) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Sarason berpendapat bahwa

dukungan sosial itu selalu mencakup dua hal yaitu :

- a. Jumlah sumber dukungan sosial yang tersedia, merupakan persepsi individu terhadap sejumlah orang yang dapat diandalkan saat individu membutuhkan bantuan (pendekatan berdasarkan kuantitas).
- b. Tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima, berkaitan dengan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi (pendekatan berdasarkan kualitas).

Hal di atas penting dipahami oleh individu yang ingin memberikan dukungan sosial karena menyangkut persepsi tentang keberadaan (*availability*) dan ketepatan (*adequacy*) dukungan sosial bagi seseorang. Dukungan sosial bukan sekedar pemberian bantuan, tetapi yang penting adalah bagaimana persepsi si penerima terhadap makna dari bantuan tersebut. Hal itu erat hubungannya dengan ketepatan dukungan sosial yang diberikan, dalam arti bahwa orang yang menerima sangat merasakan manfaat bantuan bagi dirinya karena sesuatu yang aktual dan memberikan kepuasan.

Menurut Sarafino dalam Oktavia, L (2002) dukungan sosial terdiri dari empat jenis yaitu :

- a. Dukungan emosional.
Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini

meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.

b. Dukungan penghargaan.

Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain.

c. Dukungan instrumental.

Bentuk dukungan ini melibatkan bantuan langsung, misalnya yang berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

d. Dukungan informasi.

Dukungan yang bersifat informasi ini dapat berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian teori di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin tinggi penyesuaian diri remaja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang diberikan maka semakin rendah penyesuaian diri remaja.

Metode Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Penyesuaian diri merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk mempertemukan tuntutan diri sendiri dengan

lingkungan, baik secara aktif maupun pasif yang melibatkan respon mental dan tingkah laku, sehingga tercapai hubungan yang harmonis antara diri dengan lingkungannya. Untuk mengukur penyesuaian diri remaja, penulis menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek penyesuaian diri yaitu aspek self knowledge dan self insight, aspek self objectivity dan self acceptance, aspek self development dan self control, aspek satisfaction yang dikemukakan oleh Pramadi (1996, h.240). tingkat penyesuaian diri remaja diperoleh dari perolehan skor hasil pengisian skala. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala penyesuaian diri maka semakin tinggi penyesuaian dirinya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah penyesuaian diri remaja.

Dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal yang di dalamnya berisi pemberian bantuan yang melibatkan aspek-aspek yang terdiri dari informasi, perhatian emosi, penilaian dan bantuan instrumental yang diperoleh individu melalui interaksi dengan lingkungan, dimana hal itu memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi penerima, sehingga dapat membantu individu dalam mengatasi masalahnya. Untuk mengukur dukungan sosial remaja, penulis menggunakan skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan empat jenis dukungan sosial menurut Sarafino dalam Oktavia, L (2002, h.17-18) yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi. Semakin

tinggi skor yang diperoleh dari skala dukungan sosial maka semakin tinggi dukungan sosialnya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah dukungan sosialnya.

Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh remaja yang tinggal di Panti Asuhan Darul Hadlonah Kudus yang berusia antara 13 sampai 18 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Quota non random sampling. Adapun jumlah remaja yang tinggal di Panti Asuhan Darul Hadlonah ± 63 orang. Mereka masih duduk dibangku SMP dan SMU. Disini subyek yang akan diambil penulis untuk dijadikan sampel penelitian sebanyak 55 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu skala yang mengungkap :penyesuaian diri dan dukungan sosial

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika. Metode statistika yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi *Product Moment*.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

a. Skala Penyesuaian Diri

Item skala penyesuaian diri dari 45 item terdapat 13 item yang gugur dengan koefisien -0,019 sampai 0,141 dan 32 item yang valid dengan koefisien validitas berkisar antara 0,206 sampai 0,728.

b. Skala Dukungan Sosial

Sedangkan item skala Dukungan Sosial dari 60 item terdapat 13 item yang gugur dengan koefisien -0,030 sampai 0,196 dan 47 item yang valid dengan koefisien validitas berkisar antara 0,227 sampai 0,762.

Hasil Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dimulai setelah dilakukan uji validitas, kemudian item yang *valid* dicari koefisiennya dengan teknik *Cronbach Alpha*.

a. Reliabilitas Skala Penyesuaian Diri

Hasilnya menunjukkan bahwa penyesuaian diri mempunyai reliabilitas Alpha (rtt) sebesar 0,812 dan pada putaran kedua mempunyai reliabilitas Alpha (rtt) sebesar 0,914.

b. Reliabilitas dukungan sosial

Hasilnya menunjukkan bahwa pada putaran pertama dukungan sosial mempunyai reliabilitas Alpha (rtt) sebesar 0,911 dan pada putaran kedua mempunyai reliabilitas Alpha (rtt) sebesar 0,933. Hasil secara lengkap dapat dilihat pada lampiran B-2.

Uji Asumsi

Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas pada variabel dukungan sosial menunjukkan nilai K-S Z

sebesar 0,953 dengan p sebesar 0,324 ($p > 0,05$), sedangkan uji normalitas pada variabel penyesuaian diri menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,709 dengan p sebesar 0,696 ($p > 0,05$). Dari uji asumsi yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sebaran data normal.

Uji Linieritas Hubungan

Hasil uji linieritas di atas menunjukkan linieritas antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari deviasi linieritas ($p > 0,05$) yaitu sebesar 0,182 yang artinya dari uji asumsi yang telah dilakukan memiliki hubungan linier.

Uji Hipotesis.

Uji hipotesis dengan teknik korelasi Product Moment hasilnya adalah r_{xy} sebesar 0,339 dengan p sebesar 0,011 ($p < 0,05$), berarti ada hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi penyesuaian diri pada remaja dan semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah pula penyesuaian diri pada remaja. Untuk itu hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima.

Diskusi

Penelitian ini subyek remaja yang mengisi skala berusia antara 13-18 tahun. Remaja pada usia ini merupakan masa peralihan dari kanak-kanak menuju dewasa. Setiap tahap perkembangannya remaja pastinya mengalami berbagai perubahan, baik

perubahan fisik, kepribadian, maupun perilaku sosial. Disinilah remaja mulai dituntut dapat berperan dengan lingkungan sekitarnya. Remaja selain bisa beradaptasi juga harus mampu menyesuaikan dirinya secara psikologis. Karena pada masa ini remaja mulai berinteraksi dengan lingkup yang lebih luas. Namun kenyataannya masih banyak remaja yang kesulitan dalam penyesuaian dirinya diberbagai lingkungan.

Menurut Hurlock (1980, h.213) salah satu tugas perkembangan masa remaja yang tersulit adalah yang berhubungan dengan penyesuaian sosial. Untuk mencapai tujuan dari pola sosialisasi, remaja harus membuat banyak penyesuaian baru. Bagi remaja yang tinggal di panti asuhan, lingkungan panti asuhan merupakan lingkungan sosial yang utama dalam mengadakan penyesuaian diri. Penyesuaian diri merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh remaja untuk mempetemukan tuntutan diri sendiri dengan lingkungan yang melibatkan respon mental dan tingkah laku, sehingga tercapai hubungan yang selaras dan harmonis antara diri dengan lingkungannya (Schneiders dalam Pramadi, 1996, h.334).

Untuk mencapai penyesuaian diri yang maksimal, remaja di panti asuhan juga memerlukan dukungan sosial dari orang-orang terdekat dilingkungannya yaitu dari pengasuh dan teman-teman sesama penghuni panti asuhan. Hurlock (1980, h.214) mengatakan bahwa remaja dapat memperoleh dukungan sosial dari teman sebaya, berupa perasaan senasib yang menjadikan adanya

hubungan saling mengerti, simpati yang tidak didapat dari orang tuanya sekalipun. Dukungan dari orang-orang terdekat berupa kesediaan untuk mendengarkan keluhan-keluhan remaja akan membawa efek positif yaitu sebagai pelepasan emosi dan mengurangi kecemasan. Sehingga dalam hal ini remaja merasa dirinya diterima dan diperhatikan oleh lingkungan sekitarnya.

Menurut House dalam Smet (1994, h.136) dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal yang didalamnya berisi pemberian bantuan yang melibatkan aspek-aspek yang terdiri dari informasi, perhatian emosional, penghargaan dan bantuan instrumental yang diperoleh individu melalui interaksi dengan lingkungan. Masing-masing dukungan tersebut memiliki manfaat bagi si penerima nantinya. Sehingga dapat membantu remaja dalam mengatasi masalahnya yaitu mengurangi stress, kecemasan atau berbagai tekanan lainnya. Apabila remaja di panti asuhan mendapat cukup banyak dukungan sosial dari lingkungannya baik dari pengasuh maupun teman-teman di panti asuhan dalam bentuk apapun akan membuatnya mampu mengembangkan kepribadian yang sehat dan memiliki pandangan positif, sehingga dirinya memiliki kemampuan untuk mengadakan penyesuaian diri secara harmonis, baik terhadap diri sendiri maupun lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti

asuhan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap penyesuaian diri pada remaja. Sedangkan dari sumbangan efektif variabel dukungan sosial menunjukkan hasil 11,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap penyesuaian diri pada remaja di panti asuhan. Berarti masih terdapat 88,5% variabel-variabel lain yang mempengaruhi penyesuaian diri. Misalnya : kondisi lingkungan, penentu kultural, kondisi fisik, penentu psikologis, perkembangan dan kematangan pada remaja dan lain-lain.

Berdasarkan kategori variabel dukungan sosial pada remaja di panti asuhan diperoleh data 3 remaja (5,45%) memiliki tingkat dukungan sosial sangat tinggi, 17 remaja (30,91%) memiliki tingkat dukungan sosial tinggi, 20 remaja (36,36%) memiliki tingkat dukungan sosial sedang, 9 remaja (16,36%) memiliki tingkat dukungan sosial rendah dan 6 remaja (10,91%) memiliki tingkat dukungan sosial sangat rendah, sedangkan kategori tingkat penyesuaian diri diperoleh data 2 remaja (3,64%) memiliki tingkat penyesuaian diri sangat tinggi, 14 remaja (25,45%) memiliki tingkat penyesuaian diri tinggi, 25 remaja (45,45%) memiliki tingkat penyesuaian diri sedang, 11 remaja (20%) memiliki tingkat penyesuaian diri rendah dan 3 remaja (5,45%) memiliki tingkat penyesuaian diri sangat rendah.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan menunjukkan hasilnya adalah r_{xy} sebesar 0,339 dengan p sebesar 0,011 ($p < 0,05$) berarti ada hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. Hipotesis yang diajukan diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, ada saran yang ditujukan kepada pihak tertentu, yaitu :

1. Bagi Remaja di Panti Asuhan.

Remaja diharapkan dapat memahami arti penting dari penyesuaian diri dan dapat mengambil nilai-nilai yang positif misalnya tidak menggantungkan diri pada orang lain, bertanggung jawab dan dapat menempatkan diri sebagai mana mestinya, sehingga mudah menyesuaikan diri dimanapun mereka berada dan mampu mengembangkan kepribadiannya pada diri secara optimal.

2. Bagi Pengasuh di Panti Asuhan.

Hendaknya pengasuh lebih memperhatikan anak-anak asuhnya khususnya remaja yang mengalami kesulitan dalam penyesuaian dirinya. Selain mendapatkan bimbingan remaja di panti asuhan juga membutuhkan dukungan. Maka dari itu pengasuh diharapkan bisa meluangkan waktunya secara optimal dan memberikan dukungan-dukungan kepada anak-anak asuhnya sehingga remaja merasa dirinya diperhatikan, diterima dan disayangi semua lingkungan panti.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penyesuaian diri hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi penyesuaian diri, misalnya: konsep diri, sikap, intelegensi, kepribadian, kondisi sekolah, teman sebaya dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Effendi, R.W dan Tjahyono, E. 1999. Hubungan Antara Perilaku Coping dan Dukungan Sosial Dengan Kecemasan Pada Ibu Hamil Anak Pertama. *Anima*, Volume 14. Nomor. 54. Halaman 214 – 227.
- Hartini, N. 2000. Deskripsi Kebutuhan Psikologi Pada Anak Panti Asuhan. *Jurnal Dinamika Sosial*. Volume 1. Nomor 1. Halaman 109-118.
- Hurlock, E.B. 1980. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Kartika, D. 1986. Dukungan Sosial dan Perilaku terhadap Orang Lain. *Jurnal Psikologi XXIII*. Nomor 1. Halaman 1 – 12.
- Oktavia, L dan Basri, A.S. 2002. Hubungan Antara Dukungan Sosial Yang Diterima Secara Nyata dengan Ada atau Tidaknya Gangguan Depresi Pasca Persalinan Pada Ibu Dewasa Muda. *Jurnal Psikologi Sosial*. ISSN 0853-3997. Volume 8. Nomor 1. Halaman 15-18.
- Pramadi, A. 1996. Hubungan Antara Kemampuan Penyesuaian Diri Terhadap Tuntutan Tugas dan Hasil Kerja. *Anima*. Volume XI. Nomor 43. Halaman 237 – 245 (Jurnal Penelitian kajian ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Surabaya).
- Pramudiani, D. 2001. Kualitas Hidup Penderita Penyakit Jantung Pasca Serangan Jantung Ditinjau Dari Dukungan Sosial dan Interval Waktu. *Psikodimensia (Kajian Ilmiah Psikologi)*. Volume 1. Nomor 2. Halaman 118 – 122.
- Santrock, J.W. 2002. *Live Span Development (Perkembangan Masa Hidup)*. Edisi kelima. Alih bahasa : Chausairi, A. Jakarta : Erlangga.
- Septanti, Y. 2009. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Pada Masa Pensiun Diperumahan Papan Bestari Pasuruhan. *Anima (Kajian Ilmiah Fakultas Psikologi UNISULA)*.
- Shinta, E. 1995. Perilaku Coping dan Dukungan Sosial Pada Pemuda Penganggur Studi Deskriptif Terhadap Pemuda Penganggur Diperkotaan. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Nomor 1. Halaman 1 -7.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : PT Grasindo.
- Willis, S dan Sofyan. 2005. *Remaja dan Masalahnya*. Bandung : CV. Alfabeta.

HUBUNGAN KECEMASAN DAN AGRESIVITAS

Alif Mu'arifah

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan

Abstrak

Perilaku agresif yang terjadi akhir-akhir ini menunjukkan gejala yang memprihatinkan, telah terjadi loncatan yang begitu tajam baik secara kualitas maupun kuantitas. Agresivitas yang dilakukan tidak sekedar insidental atau musiman, melainkan sudah menjadi kebiasaan, bahkan terencana. Bentuk perilakunya amatlah beragam, mulai dari perkelahian, pengrusakan, perampokan, pembunuhan, pemerkosaan dan tindak kriminal lainnya. Untuk menjelaskan factor dasar yang menjadi penyebab munculnya perilaku agresif dapat ditinjau dari beberapa pendekatan, yakni: pendekatan biologis, pendekatan eksternal dan belajar.

Perilaku agresif juga berkaitan dengan kecemasan. Adapun faktor yang memunculkan kecemasan adalah biologis, psikoanalisis, kepribadian, perilaku, belajar, kognitif dan humanistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kecemasan dengan agresivitas dengan angka korelasi 0,459, r^2 adalah 0,21067 dengan P (0,05) artinya bahwa sumbangan kecemasan terhadap agresivitas pada mahasiswa sebesar 21,06, % dan 78,94 disebabkan oleh faktor lain.

Kata kunci: kecemasan, agresivitas

Abstract

Lately, the aggressive behavior has shown some negative indication. There are a kind of sharp fluctuation both in quality and quantity. The aggressiveness was not done only in case incidentally, but it's being a habit already, or even well planned one. There are many kinds of behavior, such as fight, vandalism, robbery, murder. Raping and any other crimes. There are some approach which are used to explain some basic factor that caused aggressiveness, such as : biological approach, external approach and learning approach.

Aggressive behavior also related with anxiety. Anxiety is caused by some factor, such as biological factor psychoanalytic factor, personality factor, behavior, learning factor, cognitive factor and humanistic factor.

The result of the research shown that there a positive relationship between anxiety and aggressiveness with 0,459, R^2 correlation mark is 0,21067 with P (0,05) which mean that anxiety's contribution toward aggressiveness through students is 21,06% and 78,94% is caused by another factor.

Keyword : anxiety, aggressive

Pendahuluan

Perilaku agresif yang terjadi di kalangan masyarakat akhir-akhir ini menunjukkan gejala yang memprihatinkan, secara kualitas maupun kuantitas telah terjadi loncatan yang begitu tajam. Tindak agresif yang dilakukan bukan hanya terjadi secara insidental atau musiman, melainkan sudah menjadi kebiasaan, bahkan terencana. Bentuk perilaku agresif amatlah beragam, mulai dari perkelahian, pengrusakan, perampokan, pembunuhan, pemerkosaan dan tindak kriminal lainnya. Berkowitz (1995) mengatakan agresi adalah segala bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk menyakiti seseorang, baik secara fisik maupun psikis. Untuk menjelaskan faktor dasar yang menjadi penyebab munculnya perilaku agresif dapat ditinjau dari beberapa pendekatan. Baron & Byrne (1997) mengelompokkan agresi menjadi tiga pendekatan, yaitu: pendekatan biologis, pendekatan eksternal, dan pendekatan belajar.

Fenomena yang terjadi dalam masyarakat tentang perilaku agresif menunjukkan keprihatinan (Kedaulatan Rakyat, 2002). Buss & Perry (1992) membagi agresi menjadi: agresi fisik (*Physical aggression*), agresi verbal (*Verbal Aggression*), Kemarahan (*Anger*), Permusuhan (*Hostility*).

Kecemasan merupakan suatu kondisi yang pernah dialami oleh hampir semua individu, hanya saja kadar dan tarafnya yang berbeda. Ada individu yang dapat menyelesaikan masalah-masalahnya hingga kecemasan yang dialami tidak berkepanjangan, tetapi tidak jarang kecemasan tersebut mendatangkan gangguan bagi yang mengalaminya (White & Watt, 1981). Kecemasan dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang tidak menyenangkan, yang ditandai oleh perasaan-perasaan subyektif seperti ketegangan, ketakutan, kekhawatiran dan juga ditandai dengan aktifnya sistem syaraf pusat. Penelitian di Rumah Susun Klender,

Jakarta Timur, menunjukkan peningkatan gangguan kecemasan pada 9,8 % lebih tinggi dibanding prevalensi gangguan kejiwaan pada umumnya, yang berkisar 6 -7% dari populasi secara umum (Kompas, 2002). Gangguan kecemasan dapat muncul sebagai akibat akumulasi dari frustrasi, konflik dan stres. Menurut Ayub, orang dengan gangguan kecemasan akan susah berkonsentrasi dan bersosialisasi sehingga akan menjadi kendala dalam menjalankan fungsi sosial, pekerjaan dan peranannya, sehingga berbagai langkah pencegahan dan penanggulangan harus segera dilakukan (Kompas, 2002).

Pendekatan terhadap beberapa teori Agresi. Baron & Byrne (1997) menerangkan, penyebab dasar perilaku agresi dikelompokkan menjadi tiga pendekatan: pendekatan biologis, pendekatan eksternal dan pendekatan belajar.

Pendekatan biologis adalah pendekatan yang mengatakan bahwa tingkah laku organisme, termasuk di dalamnya tingkah laku agresif, bersumber atau ditentukan oleh faktor bawaan yang sifatnya biologis (Koesworo, 1988). Maccoby & Jacklin (1974) mengatakan bahwa perbedaan seks secara biologis merupakan salah satu yang menjadi penyebab munculnya agresivitas. Agresi bersumber dari semangat bertempur (*fighting spirit*) yang dimiliki oleh manusia seperti juga spesies atau binatang lainnya.

Pendekatan kognitif. Pikiran negatif dapat menstimulasi munculnya perilaku agresif. Semin & Fiedler (1996) bahwa ada perantara antara frustrasi dan agresi yakni penilaian kognitif terhadap frustrasi, frustrasi menimbulkan agresivitas jika terjadi penilaian kognitif yang negatif. Beck (1967) bahwa pikiran negatif merupakan penyimpangan berpikir (distorsi kognitif), satu diantaranya adalah berfikir ekstrim. Agresi diakibatkan karena adanya kegagalan, kekurangan atau ketidakmampuan anak dalam memproses informasi sosial.

Pendekatan emosional. Persistiwa emosional adalah berbagai peristiwa atau pengalaman yang telah lalu, yang mempengaruhi kondisi dan perasaan seseorang, yang berefek pada perilakunya. Peristiwa emosional dalam kehidupan cenderung diingat dengan jelas meskipun kadang mengalami penyimpangan dari keadaan yang sebenarnya, peristiwa-peristiwa tersebut dapat berpengaruh terhadap reaksi emosi dan perilakunya dalam menghadapi stimulasi. Seseorang yang kehilangan kebutuhan afeksional (*loss of love object*) dapat jatuh dalam ketidaktentraman. Pemenuhan kebutuhan afeksional bagi perkembangan jiwa amatlah penting, khususnya pada masa perkembangan awal. Seorang anak yang tidak mendapatkan pemenuhan kebutuhan afeksi (*emotional deprivation*) dalam perkembangannya, dimungkinkan memunculkan gangguan kepribadian (*personality disorder*), satu diantaranya adalah kepribadian agresif (Hawari, 1999). Emosi dapat meninggalkan jejak memori yang tidak terhapuskan walau dalam perkembangannya mengalami bias atau distorsi. Huesmann (1984) mengatakan, bahwa perilaku sosial dikontrol oleh perilaku yang dibentuk semenjak masa awal perkembangan seseorang. Cinta merupakan sesuatu yang penting bagi manusia, karena kekurangan cinta pada seseorang berpengaruh buruk terhadap perkembangan kepribadian dan hubungan sosialnya (Walsh, 1992). Masa awal perkembangan yang negatif, seperti pemberian kasih sayang yang tidak baik memiliki pengaruh terhadap perilaku sosial serta kepribadian.

Pendekatan Eksternal, Baron & Byrne (1997) menerangkan bahwa penyebab timbulnya perilaku agresif, adalah faktor eksternal, faktor tersebut merupakan faktor penting dalam pembentukan perilaku agresif. Ada beberapa faktor eksternal yang mendasari

munculnya perilaku agresif tersebut antara lain *frustrasi* adalah kekecewaan karena hambatan yang dihadapi individu dalam mencapai suatu tujuan. Dollard dkk (Semin & Fiedler, 1996) mengatakan, frustrasi dapat menjadi penyebab munculnya agresif, hal ini disebabkan karena individu mengalami kegagalan dalam memenuhi kebutuhannya. Frustrasi mengakibatkan agresif bila frustrasi mendatangkan kemarahan (*anger*) yang membawa pada perilaku agresif. Dorongan untuk melakukan agresif dipengaruhi oleh: Kuat dan lemahnya respon, kuat dan lemahnya respon yang dihadapi individu. Intensitas frustrasi yang dialami individu dan Kondisi lingkungan.

Pendekatan Belajar. Pendekatan belajar mengatakan bahwa, perilaku terbentuk karena faktor pembelajaran dari lingkungan sekitarnya, melalui pengalaman langsung atau mengamati perilaku orang lain, dan agresif merupakan perilaku yang terbentuk karena faktor tersebut. Menurut Bringham (1991), ada tiga faktor yang mempengaruhi agresif, yaitu: 1) Proses belajar; 2) Penguatan (*reinforcement*). Penguatan dalam pembelajaran sama halnya dengan operan kondisioning. Menurut Thorndike (Gatchel & Mears, 1982) bahwa suatu perilaku apabila memberikan efek positif cenderung diulang, dan sebaliknya jika memberikan efek negatif ditinggalkannya. Sears, dkk. (1988) mengatakan, tindakan agresif biasanya merupakan reaksi yang dipelajari karena adanya (*reinforcement*). Perilaku dapat terbentuk karena pembelajaran melalui imbalan dan ganjaran. Tindakan agresif biasanya merupakan reaksi yang dipelajari, sementara *reinforcement* atau penguat merupakan menunjang utama agresif. Agresif merupakan perilaku yang terbentuk karena adanya penguatan, jika efek dari perilaku adalah negatif maka menimbulkan perunan terhadap perilaku tersebut, dan sebaliknya. 3) Imitasi. Imitasi adalah proses peniruan terhadap model menjadi dari semua jenis

perilakunya (*modeling*). Proses *modeling* menjelaskan bahwa anak mempunyai kecenderungan kuat untuk berimitasi, mudah melakukan imitasi terhadap figur tertentu, misalnya tokoh yang terkenal, orang-orang sukses, orang yang punya kekuasaan dan orang yang sangat akrab serta sering mereka temui, misalnya guru dan orang tua. Figur yang paling mungkin menjadi model bagi anak adalah orang tuanya sendiri, oleh sebab itu perilaku agresif anak sangat tergantung pada cara orang tua memperlakukan mereka dan diri mereka sendiri (Sears, 1988). Oleh sebab itu, perilaku agresi pada anak-anak sangat tergantung pada cara orang tua atau orang terdekat dalam memperlakukan mereka, karena perilaku orang di sekitarnya dapat dipakai sebagai model yang ditirunya. Imitasi atau pendekatan sosial atau *social learning theory*. Pendekatan ini sering dinamakan sebagai teori belajar sosial, yang memandang bahwa semua perilaku, termasuk perilaku agresi, merupakan hasil dari proses belajar yang berlangsung dalam situasi sosial melalui perilaku meniru atau mencontoh perilaku agresi yang dilakukan individu lain yang dianggap sebagai model. Dalam belajar *observasional* terdapat empat proses yang saling berkaitan, yakni: proses atensional, yakni proses ketika individu tertarik untuk memperhatikan atau mengamati tingkah laku model. Proses ini dipengaruhi oleh frekuensi kehadiran model. Proses retensi, yakni proses waktu pengamat menyimpan tingkah laku model yang telah diamati di dalam ingatannya, baik melalui kode verbal maupun kode imaginal atau pembayangan gerak. Proses reproduksi, yakni proses waktu individu pengamat mencoba mengungkap ulang tingkah laku model yang telah diamatinya.

Cemas atau kecemasan dalam arti ringan dapat meningkatkan produktivitas seseorang, namun jika terjadi secara terus menerus dapat mengganggu mekanisme kerja, baik fisik

maupun psikis. Akibat adanya berbagai masalah yang timbul dalam kehidupan, banyak individu yang mengalami kecemasan. Kecemasan merupakan suatu kondisi yang pernah dialami oleh hampir semua individu, hanya saja kadar dan tarafnya yang berbeda. Ada individu yang dapat menyelesaikan masalah-masalahnya hingga kecemasan yang dialami tidak berkepanjangan, tetapi tidak jarang kecemasan tersebut mendatangkan gangguan bagi yang mengalaminya. Seseorang yang kehilangan akan kebutuhan afeksional (*loss of love object*) dapat jatuh dalam ketidaktentraman. Pemenuhan kebutuhan afeksional bagi perkembangan jiwa anak amatlah penting, khususnya pada-masa perkembangan awal. Seorang anak yang tidak mendapatkan pemenuhan kebutuhan afeksi (*emotional deprivation*), dalam perkembangan selanjutnya dimungkinkan akan menunjukkan gangguan kepribadian (*personality disorder*), satu diantaranya adalah kepribadian agresif (Hawari, 1999)

Kecemasan dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang tidak menyenangkan, yang ditandai oleh perasaan-perasaan subyektif seperti ketegangan, ketakutan, kekhawatiran dan juga ditandai dengan aktifnya sistem syaraf pusat. Bentuk gangguan kecemasan adalah bermacam-macam. Bucklew (1980) mengatakan bahwa pada umumnya para ahli membagi kecemasan menjadi dua tingkat, yaitu tingkat psikologis dan tingkat fisiologis. Tingkat psikologis, yaitu kecemasan yang berwujud gejala kejiwaan seperti tegang, bingung, khawatir, sukar berkonsentrasi, perasaan tidak menentu dan sebagainya. Tingkat fisiologis, yaitu kecemasan yang sudah mempengaruhi atau terwujud pada gejala fisik, terutama pada fungsi sistem syaraf pusat. Misalnya tidak dapat tidur, jantung berdebar-debar, keluar keringat dingin berlebihan, sering gemetar, perut mual, dan sebagainya. Sarason

& Sarason (1993) mengatakan bahwa manifestasi dan akibat yang ditimbulkan oleh kecemasan adalah bermacam-macam. Pada individu yang cemas dapat memiliki gangguan diare, kehilangan nafsu makan, lemas, pening, gemetar dan sering kencing, ada perasaan tidak pasti, tidak berdaya, gugup, sukar berkonsentrasi, mudah lelah, dan sensitif. Mereka yang cemas menjadi kurang percaya diri, tidak suka menghadapi tantangan, meremehkan diri sendiri dan dianggap tidak menyenangkan oleh lingkungannya. Kecemasan dapat mempengaruhi: suasana hati (kecemasan, mudah marah, perasaan sangat tegang; pikiran (khawatir, sukar berkonsentrasi, pikiran kosong, membesar-besarkan ancaman, memandang diri sebagai sangat sensitif, merasa tidak berdaya, motivasi (menghindari situasi, ketergantungan tinggi, ingin melarikan diri) perilaku (gelisah, gugup, kewaspadaan yang berlebihan); gejala biologis (gerakan otomatis meningkat: misalnya berkeringat, gemetar, pusing, berdebar-debar, mual, dan mulut kering). Acocella dan Calhoun (1995) mengatakan bahwa kecemasan adalah ketakutan (baik realistis maupun tidak realistis), yang disertai dengan keadaan peningkatan reaksi kejiwaan.

Menurut Hurlock (1975) kecemasan digambarkan sebagai suatu kekhawatiran umum mengenai suatu peristiwa yang tidak jelas, tidak pasti terhadap peristiwa yang akan datang. Kecemasan muncul ketika menghadapi atau berfikir terhadap suatu peristiwa yang akan datang dimana masih merupakan bayangan yang belum pasti. Pada umumnya para ahli membedakan antara ketakutan dan kecemasan. Ketakutan merupakan respon terhadap bahaya dari luar yang sifatnya nyata, sedangkan pada kecemasan bahaya itu sifatnya kabur, misalnya berupa ancaman, hambatan serta perasaan tertekan yang muncul dalam kesadaran. Hal

ini dapat terjadi karena kekecewaan, ketidakpuasan, tidak aman atau adanya permusuhan dengan orang lain (Johnston, 1971). Buclew (1980) mengatakan bahwa pada umumnya para ahli membagi kecemasan menjadi dua tingkatan:

Tingkat psikologis, yaitu kecemasan yang bentuknya nampak sebagai gejala kejiwaan, seperti tegang, bingung khawatir, sukar berkonsentrasi, perasaan tidak menentu dan sebagainya.

Tingkat fisiologis, yaitu kecemasan yang sudah mempengaruhi atau terwujud pada gejala fisik, terutama pada fungsi sistem saraf, misalnya tidak dapat tidur, jantung berdebar, keluar keringat dingin berlebihan, sering gemetar, perut mual dan sebagainya.

Fungsi dan akibat kecemasan, pola kecemasan tiap orang bersifat unik, beberapa orang bisa lebih takut daripada orang lain. Kecemasan tidak hanya tergantung pada variabel manusianya melainkan juga rangsang yang membangkitkan kecemasan (Acocella dan Calhoun, 1995). Dalam batas-batas tertentu kecemasan diperlukan dalam aktivitas & kelangsungan hidup. Jika digunakan secara tepat, kecemasan dapat berfungsi menyadarkan individu akan adanya bahaya yang datang dari luar atau dalam. Kecemasan ringan sering dipandang konstruktif, karena dapat merangsang individu untuk memfokuskan perhatian dan meningkatkan efisiensi dalam performennya. Resiko yang ringan dirasakan sebagai stimulus & tantangan yang memacu individu untuk mengembangkan diri. Mira (White & Watt, 1981). mengatakan bahwa, kecemasan dapat bersifat adaptif bila keadaan tidak menyenangkan yang timbul dapat memotivasi individu untuk mempelajari cara-cara baru dalam menghadapi tantangan kehidupan. Penelitian Elles (Acocella dan Calhoun, 1995) menunjukkan, bahwa suatu tingkat pembangkitan yang berlebihan akan

berpengaruh terhadap proses belajar. Untuk prestasi, kecemasan berpengaruh terhadap kemampuan memecahkan masalah dan sebagai puncaknya dapat melumpuhkan semua fungsi kognitif.

Jenis-jenis Kecemasan, ada beberapa jenis kecemasan yang dapat digolongkan. Freud (Langgulung, 1986) ada tiga jenis kecemasan, yaitu kecemasan obyektif, kecemasan psikotik, dan kecemasan moral. Kecemasan obyektif adalah pengalaman emosional yang menyakitkan yang timbul karena mengetahui sumber berbahaya dalam lingkungan dimana seseorang itu hidup. Kecemasan psikotik adalah kecemasan yang timbul ketika orang mengetahui bahwa naluri-nalurnya mendapati jalan keluar, dimana dorongan naluriah tersebut pemuasannya tidak disetujui oleh masyarakat, disini terjadi konflik antara dorongan naluriah dan norma yang ada dalam masyarakat. Coleman (1976) mengatakan bahwa dasar pola kehidupan neurotik akan dapat dilihat dari timbulnya gejala neurotik (*the neurotic nucleus*), mempertahankan pola (*the neurotic paradox*). Akibat dari pola hidup tersebut maka munculah pribadi neurotik, mereka memiliki tiga karakteristik, yaitu kepribadian yang kaku dan tidak fleksibel dalam menghadapi kesulitan, adanya kesenjangan antara keinginan berprestasi dan potensi yang dimiliki, adanya ketidakbahagiaan dan ketidakpuasan dalam kehidupan sehingga merasa rendah diri dan ragu-ragu. Kecemasan juga dapat dibedakan menjadi kecemasan yang normal dan kecemasan abnormal. Kecemasan dianggap normal, apabila kecemasan itu derajadnya masih ringan, dan merupakan suatu reaksi yang dapat mendorong individu untuk bertindak. Kecemasan abnormal merupakan kecemasan yang kronis, adanya kecemasan tersebut dapat menimbulkan perasaan dan tingkah laku yang tidak efisien.

Teori Munculnya Kecemasan, pandangan Psikoanalisa oleh Freud (Hilgard dkk. 1975) kecemasan adalah hasil konflik yang tidak disadari antara id yang melawan ego dan super ego. Id terutama impuls seksual dan agresi, impuls id sering memberikan ancaman pada individu karena sering berlawanan dengan nilai individu serta moral dalam masyarakat. Kecemasan super ego adalah akibat langsung dari perkembangan akhir super ego yang menandai berlalunya kompleks oidipus dan datangnya periode latensi prapubertas. Kecemasan disebabkan karena hubungan yang tidak baik antara ibu dan anak serta adanya tranmisi kecemasan antara ibu kepada anaknya.

Pandangan Biologis, pandangan teori biologis menyatakan bahwa peristiwa biologis mendahului konflik psikologis. Stimulasi sistem saraf otonom menyebabkan gejala tertentu, kardiovasculer. Orang mengalami cemas karena terjadi ketidaknormalan fisik atau diawali dengan gangguan terhadap fisik yang berefek pada psikologis. Kecemasan yang abnormal dipandang sebagai akibat suatu peristiwa biologis atau tidak berfungsinya bagian tertentu dari tubuh manusia dan bukan sebagai suatu peristiwa psikologis. Beck & Emery (Balckburn dan Davidson, 1990) menerangkan, bahwa ketidakseimbangan neurogemis tertentu atau kelelahan, pada taraf tertentu menjadi penyebab munculnya perasaan bahaya dan timbulnya gangguan kecemasan. Thorne (Langgulung, 1988) mengatakan bahwa kecemasan akan bertambah jika kehilangan sebagian tenaga dan kepercayaannya sebagai akibat dari menurunnya kesehatan, atau ia ditimpa penyakit yang tidak akan sembuh, atau umurnya sudah mulai tua, sehingga ia merasa tidak bermakna, mereka kehilangan banyak peluang karena menurunnya kadar keberhasilan untuk masa depan.

Pandangan Teori Belajar, menurut teori belajar, terjadinya kecemasan tidak terfokus pada konflik internal, melainkan cara ketika kecemasan dihubungkan dengan situasi-situasi tertentu melalui proses belajar (Hilgard dkk, 1975). Secara tradisional pengikut teori belajar menganggap bahwa kecemasan berkembang melalui belajar berasosiasi, sehingga stimulus yang mulanya netral menjadi suatu yang mencemaskan karena kondisioning yang didasarkan pada hubungan dengan stimulus yang tidak menyenangkan (*aversive stimulus*). Ia mengatakan bahwa kecemasan dapat diperoleh melalui beberapa cara yang berbeda, yakni muncul melalui klasikal kondisioning dengan bermacam-macam stimulus yang mendekati. Dengan dua atau banyak kondisioning, kecemasan dapat meluas dari satu stimulus ke stimulus yang lain.

Pandangan Teori Kognitif, pandangan teori kognitif menyimpulkan bahwa terjadinya kecemasan karena adanya pola pikir yang salah, terdistorsi atau tidak produktif (*counterproductive*) menyertai atau mendahului perilaku maladaptif dan gangguan emosional. Menurut salah satu model, pasien yang mengalami gangguan kecemasan cenderung menilai lebih (*overestimate*) terhadap derajat bahaya dan kemungkinan bahaya dalam situasi tertentu dan cenderung menilai rendah (*underestimate*) terhadap kemampuan diri untuk mengatasi ancaman yang datang. Burns (1988) mengatakan bahwa kecemasan dapat timbul karena adanya distorsi kognitif (penyimpangan pola berfikir) yang terjadi pada individu. Individu yang mengalami gangguan kecemasan dapat terjadi penyimpangan di dalam menafsirkan situasi-situasi yang dihadapinya. Sebab puncak dari kecemasan dapat melumpuhkan semua fungsi kognitif. Jadi kecemasan ditimbulkan oleh proses berfikir individu yang keliru, bukan oleh situasinya. Manusia mempunyai dua penilaian yakni

primer dan sekunder. Penilaian primer adalah penilaian seseorang yang menganggap bahwa situasi-situasi sebagai sesuatu yang mengancam, sedangkan penilaian sekunder terdiri dari penilaian sumber internal dan eksternal yang diperlukan untuk menghadapi situasi tersebut. Kombinasi kedua penilaian tersebut, yaitu adanya ancaman yang potensial (primer) dan penguasaan sumber-sumber (sekunder), menentukan tingkat kecemasan yang dialami seseorang pada situasi tertentu. Model kecemasan yang dikemukakan oleh Beck, 1967 menghubungkan faktor emosi dan pikiran dengan gangguan kecemasan.

Pandangan Teori Eksistensial dan Humanistik, teori ini mengatakan bahwa seseorang menjadi cemas karena adanya kehampaan yang menonjol dalam dirinya. Kecemasan merupakan respon seseorang terhadap kehampaan eksistensi. Murray (Ancok, 1994) berpendapat bahwa gangguan jiwa dikarenakan orang tidak dapat memuaskan macam-macam kebutuhan jiwa, diantaranya kebutuhan untuk afiliasi, yaitu kebutuhan akan kasih sayang dan diterima oleh orang lain dalam kelompok, kebutuhan untuk otonomi, yakni ingin bebas pengaturan dari orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, yang muncul dalam keinginan untuk sukses mengerjakan sesuatu. Terjadinya gangguan jiwa disebabkan oleh tekanan dari perasaan rendah diri (*inferiority complex*) yang berlebihan, sebab timbulnya rasa rendah diri disebabkan adanya kegagalan dalam mencapai superioritas dalam hidup. Kegagalan yang terus menerus ini dapat menyebabkan kecemasan dan ketegangan emosi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini yakni hubungan tingkat kecemasan mahasiswa terhadap perilaku agresif.

Metode yang dipakai. Metode penentuan subyek dengan menjadikan

mahasiswa Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan. Sampel dalam penelitian ini akan diambil secara proporsional dari seluruh mahasiswa pada tiap semester. Sampel sebanyak 69 mahasiswa dari jumlah subyek sebanyak 138 mahasiswa yang aktif mengikuti kuliah. Proporsi diambil 50 % dari mahasiswa yang aktif tersebut. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah: Semester 2 adalah $50\% \times 46=23$; Semester 4 adalah $50\% \times 46=23$; Semester 6 adalah $50\% \times 24=12$; dan Semester 8 adalah $50\% \times 22 = 1$. Metode pengambilan data dengan menggunakan angket, baik untuk agresivitas maupun kecemasan. Angket kecemasan dengan menggunakan skala, yang merupakan adaptasi dari *Taylor Manifests Anxiety Scale* (TMAS) yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Adapun jumlah item sebanyak 50, yang dianggap mampu mengungkap kecemasan individu sedangkan skala agresivitas dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada teori Buss dan Perry (1992) yang telah diuji validitas serta menunjukkan reliabilitas dengan tingkat keandalan 0,947. Analisis data menggunakan analisis *product moment*. Sebelum melakukan analisis di atas, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi, normalitas sebaran serta linieritas hubungan antar variabel bebas dengan variabel tergantung. Dari uji tersebut menunjukkan memiliki distribusi normal dan linier.

Hasil Penelitian

Hasil yang ditemukan adalah menunjukkan adanya hubungan positif antara kecemasan dengan agresivitas, dengan koefisien korelasi 0,459 dan r^2 0,2106, p yang ditemukan adalah $0,03 < \text{dari } P(0,05)$ yang menunjukkan hubungan yang berarti. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif antara kecemasan dengan agresivitas diterima.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data tersebut maka telah teruji kebenarannya bahwa kecemasan berkorelasi positif terhadap agresivitas. Semakin kecemasannya tinggi agresivitas semakin tinggi dan semakin rendah maka agresivitas juga rendah. Hal ini disebabkan karena individu yang mengalami kecemasan akan berdampak pada gangguan terhadap fungsi pikiran, fisiologis, psikologis serta mengganggu organ tubuh lainnya. Dalam teori dikemukakan bahwa efek dari gangguan kognisi, fisik serta emosi sangat dimungkinkan memunculkan agresivitas. Distorsi kognisi mengganggu fungsi pemikiran sehingga berpengaruh terhadap persepsi proses berfikir dan terkait dengan hasil pemikiran tersebut, kondisi fisik yang terganggu mengakibatkan ketidaktenangan serta berakibat pada munculnya perilaku negatif diantaranya adalah agresivitas, demikian juga dengan kondisi emosional, memiliki keterkaitan erat dengan perilaku agresif tersebut. Besarnya koefisien korelasi adalah 0,459 dan memiliki sumbangan terhadap agresivitas sebesar 21,06 %. Hal ini menunjukkan hubungan berarti, meskipun 78,94 % banyak faktor lain yang mempengaruhinya misalnya, pola asuh otoriter orang tua, keharmonisan dalam keluarga, pengaruh lingkungan, hubungan tingkat religiusitas dan masih banyak lagi.

Kesimpulan dan Saran

Dari penelitian ini dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut: ada hubungan antara kecemasan dengan agresivitas pada mahasiswa dengan koefisien korelasi sebesar 0,459 atau R^2 sebesar 0,2106 (sumbangan sebesar 21,06%) dengan $0,03 < \text{dari } P(0,05)$. Hasil tersebut menunjukkan bukti bahwa kecemasan memiliki hubungan positif dengan agresivitas mahasiswa Bimbingan Konseling.

Kecemasan berhubungan dengan agresivitas, artinya semakin mahasiswa cemas maka semakin tinggi agresivitas, demikian pula sebaliknya semakin tidak cemas mahasiswa maka semakin rendah tingkat agresivitas. Dengan analisis regresi ditemukan persamaannya sebagai berikut: $Y=109,990+0,3997X+0$ dengan $p<0,05$ berarti bahwa agresivitas dapat diramalkan dengan angka konstan ditambah koefisien angka variabel X. Jika besarnya X dapat diketahui maka besarnya angka agresivitas dapat diramalkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara kecemasan dengan agresivitas mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Bimbingan dan Konseling maka sebaiknya: menciptakan situasi lingkungan yang kondusif, tenang dan harmonis, baik hubungan antara mahasiswa dengan mahasiswa, mahasiswa dengan dosen maupun dosen dengan dosen yang dimungkinkan bisa memacu munculnya ketegangan yang berefek pada kecemasan dan memiliki dampak munculnya agresivitas di kalangan mahasiswa Bimbingan dan Konseling. Mencarikan suatu solusi, bagaimana jika kecemasan memang ada di kalangan mahasiswa, supaya *coping* terhadap ketegangan yang dialami tidak mengarah pada agresivitas, misalnya dengan memberikan sarana bagi mahasiswa untuk berolahraga atau mengembangkan ketrampilan, hal ini bisa dipakai sebagai sarana untuk melepas ketegangan sehingga, jika kecemasan muncul tidak mengarah pada perilaku agresif, melainkan mengarah pada perilaku produktif yang memiliki dampak positif dalam pengendoran ketegangan.

Daftar Pustaka

- Acocella, JR. and Calhoun, J.F 1995. *Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan* (Alih Bahasa, Satmoko, RS). Semarang: IKIP Press.
- Baron Roberts A & Byrne, Donn. 1997. *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Beck, A.T. 1967. *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. New York: International Universities Press.
- Berkowitz, L. M. 1995. *Agresi: Sebab dan Akibatnya*. (Penterjemah Hartati Woro Susianti). Jakarta: PT Pustaka Binaan
- Bjorkqvist, K, Langerspetz, M. J. & Kaukiainen A. 1992. Do Girls manipulate and Boys Fight Developmental Trends in Regard Direct and Indirect Aggression. *Journal Aggressive Behavior*, 18, 411- 423
- Breakwell, G. M.1998. *Coping with Aggressive Behavior*. Yogyakarta: Kanisius.
- Brigham, J. C. 1991. *Social Psychology*. New York : Harper Collins Publishers, Inc.
- Bucklew. 1980. *Paradigma for Psychology: A Contribution to Case History Analysis*. New York: J. B. Lippen Cott Company.
- Burghardt, Gordon. M. 1973. Instinct and Innate Behavior, Navin John E. (editor). *The Study of Behavior*. Illionis: Scott, Foresman and Co
- Burns, D. D. 1988. *Terapi Kognitif. Pendekatan Baru Bagi Penanganan Depresi* (Alih Bahasa: Santosa). Jakarta: Penerbit Erlangga
- Buss, A. & Perry, M. 1992. The Aggression Questionnaire: *Journal of Personality Social Psychology*, 63 No. 3. 452-459.

-
- Byrne, D. & Kelly, K. 1981. *An Introduction to Personality*. Englewood Cliffs, N. J :Prentice-Hall.
- Coleman, J.C. 1976. *Abnormal Psychology and Modern Life* (5th ed). India: D.B. MCGraw Hill. Inc.
- Gatchel, R. J. & Mears, F. G. 1982. *Personality: Theories, Assessment & research*. New York: St. Martin's Press
- Hawari, D.1999. *Al-Qur'an: Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta: Dana Bhakti Yasa
- Hilgard, E.R, Atkinson, R.C, Atkinson, R. L. 1975 *Introduction to Psychology*. New York: Harcourt Brace Javanovich, Inc
- Huesmann, L. Rowell, Lagerspetz, K. & Eron, Leonard D. 1984. Intervening In The Violence-Aggression Relation: Evidence From Two Countries. *Developmental Psychology*. Vol.20, N0.5, 746-775
- Hurlock, E.B., 1975. *Adolescent Development* (4 th ed). Tokyo: McGraw - Hill Kogakusha Ltd.
- Johnston, R. C., 1971. *Child Psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Koesworo E. 1988. *Agresi Manusia*. Bandung: PT. Eresco.
- Maccoby, E.E and Jacklin, C. N, 1974. *The Psychology of Sex Defferences*. Stanford, CA: Stanford University Press
- Sears. D., Peplan, L. A., Freeman, J. L., Taylor. & Shelley. E. 1988. *Social Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc.
- Semin, G. R., Fiedler, K. 1996. Applied social psychology. New Delhi: Sage Publication
- Walsh, A. 1992. Genetic and Environmental Explanations of Juvenile Violence in Advantaged and Disadvantaged Environments. *Aggressive Behavior*, 18, pp, 187-199

KECERDASAN EMOSI DAN KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PNS

Dwi Erna Nuraini¹

Abstrak

This research was aimed to explore emotional intelligence and anxiety to faced retirement on civil servants. This research used qualitative research method. The analysis consist of relationship code, situations code, and strategy code.

The results of research showed that three subjects experienced anxiety to faced of retirement. However the subjects were able to recognize emotions, manage emotions, motivate oneself, recognize emotions of other and build relationship with social environment, they will be able to avoid or control the anxiety experienced.

Keywords: *Emotional Intelligence, Anxiety, Civil Servants*

Pendahuluan

Kehidupan yang serba kompleks dan rumit ini, manusia dituntut untuk menciptakan dan mencapai keserasian, serta kebahagiaan hidup bersama dan tidak melupakan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu cara untuk dapat mencapai tujuan tersebut ialah aktivitas bekerja. Melalui kegiatan ini orang berusaha mengaktualisasikan keberadaan dirinya. Usaha-usaha orang untuk mencapai kebutuhan hidup, menciptakan kemajuan, meraih kesuksesan, dan perkembangan yang dialami mencerminkan sumber daya manusia yang berkualitas baik, senantiasa berusaha untuk mencapai keberhasilan seoptimal mungkin, dan meningkatkan bagian inti dari kehidupan. Bekerja dapat memberikan kegairahan, kegembiraan dan memberi arti tersendiri bagi

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

manusia, sehingga kerja memberikan makna dan semangat hidup kepada orang dewasa (Kartono, 2000).

Bekerja merupakan aktivitas fisik maupun aktivitas mental yang menjadi kegiatan utama manusia dalam kehidupan sehari-hari. Manusia yang melakukan aktivitas kerja sering disebut dengan istilah *Homo Labor* yang berarti pekerja atau manusia yang bekerja. Manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun Negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dengan suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut kearah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Widjaja (2006) berpendapat bahwa, pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Usia pensiun pegawai negeri di Indonesia menurut Undang-Undang No. 11 tahun 1961 adalah 50 (lima puluh) tahun, sedangkan batas usia pensiun pegawai negeri menurut Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 1979 adalah 56 tahun atau lebih bagi pegawai negeri yang menduduki jabatan tertentu (Triatmodjo, 1983). Hurlock (1980) berpendapat bahwa pensiun dapat merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, nilai dan perubahan pola hidup individu secara menyeluruh. Salah satu masalah yang sulit dihadapi dalam mengatasi masa pensiun adalah bagaimana memanfaatkan waktu senggang yang begitu banyak, dan bagaimana caranya untuk melibatkan diri dalam kegiatan pelayanan masyarakat secara sukarela.

Kecemasan adalah hal normal sebagai manusia, tetapi bagi beberapa individu kecemasan dapat keluar kendali sampai mengacaukan gaya hidup. Ini biasanya terjadi saat si penderita menjadi sangat ketakutan terhadap gejala-gejala fisik yang dirasakan dan mulai menghindari tempat-tempat atau situasi-situasi yang akan memunculkan gejala-gejala itu. Rasa khawatir. Gelisah, takut, was-was, tidak tenteram, panik dan sebagainya merupakan gejala umum akibat cemas. Bila kecemasan hebat sekali mungkin terjadi panik. Individu dalam keadaan ini menjadi berbahaya dengan sikap yang agresif dan mengancam (Maramis, 2005).

Kecemasan dengan berbagai macam gejalanya dapat mengganggu konsentrasi individu dalam bekerja dan dapat membuat individu kesulitan untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Apabila hal ini terjadi pada karyawan atau pegawai yang akan mengalami masa pensiun, maka akan sangat

mengganggu pekerjaannya sehingga individu tidak dapat mengakhiri tugasnya dengan baik dan justru akan semakin mempersulit penyesuaiannya ketika pensiun nanti.

Adapun hasil wawancara pada tanggal 07 Februari 2013 pukul 14.55 wita dengan pegawai negeri berinisial MS mengatakan bahwa dalam menghadapi pensiun subjek tidak merasakan kecemasan. Hal ini dikarenakan subjek berpikir cepat atau lambat ia pasti akan mengalami pensiun. Terhadap anggapan-anggapan negatif dari orang-orang sekitar dalam menghadapi masalah pensiun, subjek hanya bersikap biasa saja. Menurutnya, ia hanya cukup mendengar dan cukup tahu tentang apa yang dibicarakan orang-orang sekitar mengenai dirinya, namun ia tidak menanggapi atau tidak ambil pusing terhadap anggapan-anggapan tersebut. Tetap menjalani masa-masa menghadapi pensiun apa adanya dan bersyukur atas apa yang sudah dimiliki selama ini. Hal ini sesuai dengan aspek kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Daniel Goleman (2000) tentang mengelola emosi dan memotivasi diri sehingga subjek dapat menghibur diri, dapat melepaskan kecemasan, kemurungan, ketersinggungan, dapat bangkit kembali dari semua itu, mampu berpikir positif, mampu untuk terus berjuang ketika menghadapi hambatan, tidak putus asa dan kehilangan harapan.

Berbeda pendapat dengan pegawai negeri berinisial DA berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Februari 2013 pukul 17.07 wita, diperoleh keterangan bahwa subjek DA merasa cemas akan masalah pendapatan yang berkurang ketika sudah pensiun nanti, sementara anak masih perlu biaya sekolah serta biaya kebutuhan hidup yang terus meningkat. Namun subjek dapat mengendalikan perasaan cemas tersebut dengan berpikir optimis bahwa rezeki itu sudah ada yang mengatur. Subjek memiliki prinsip bahwa rezeki itu akan selalu ada. Hal ini sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh Daniel Goleman (2000) tentang mengelola emosi dan memotivasi diri sehingga subjek dapat menghibur diri, dapat melepaskan kecemasan, kemurungan, ketersinggungan, dapat bangkit kembali dari perasaan tersebut, mampu berpikir positif, menumbuhkan optimism dalam hidupnya, mampu bertahan dalam masalah yang membebani, mampu untuk terus berjuang ketika menghadapi hambatan yang besar, tidak pernah mudah putus asa dan kehilangan harapan.

Menurut Goleman (2000) kecerdasan emosi mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mampu untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, mengatur suasana hati, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan mampu menjalin hubungan sosial dengan baik, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta kemampuan untuk memimpin. Banyak bukti memperlihatkan bahwa orang yang secara emosi cakap, yang mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik, dan mampu membaca

dan menghadapi perasaan orang lain dengan efektif memiliki keuntungan dalam setiap bidang kehidupan, entah itu dalam hubungan asmara dan persahabatan, hubungan kerja, ataupun ketika akan memasuki masa berhenti dari bekerja.

Kerangka Dasar Teori

Kecemasan

Kecemasan dapat menjadi reaksi emosional yang normal di beberapa situasi, tetapi tidak di situasi lain. Kecemasan sebagai keadaan yang emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan yang tegang yang tidak menyenangkan dan perasaan aprehensi. Kecemasan adalah keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi (Nevid, 2003).

Menurut Nevid (2003), aspek-aspek yang diukur dalam kecemasan meliputi :

1. Secara fisik meliputi kegelisahan, kegugupan, tangan dan anggota tubuh yang bergetar atau gemetar, banyak berkeringat, mulut atau kerongkongan terasa kering, sulit berbicara, sulit bernafas, jantung berdebar keras atau berdetak kencang, pusing, merasa lemas atau mati rasa, sering buang air kecil, merasa sensitif, atau mudah marah.
2. Secara behavioral meliputi perilaku menghindar, perilaku melekat dan dependent, perilaku terguncang.
3. Secara kognitif meliputi khawatir tentang sesuatu, perasaan terganggu atau ketakutan atau aprehensi terhadap sesuatu yang terjadi dimasa depan, keyakinan bahwa sesuatu yang mengerikan akan segera terjadi tanpa penjelasan yang jelas, ketakutan akan kehilangan kontrol, ketakutan akan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah, berpikir bahwa semuanya tidak bisa lagi dikendalikan, merasa sulit memfokuskan pikiran dan berkonsentrasi.

Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (empati). Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta untuk memimpin diri dan lingkungan sekitarnya (Goleman, 2000).

Goleman (2000) mengungkapkan lima aspek dalam kecerdasan emosi, yaitu :

1. Mengenali emosi diri
Mengenali emosi diri adalah kemampuan untuk menyadari dan memahami keseluruhan proses yang terjadi didalam dirinya, perasaannya, pikirannya dan latar belakang dari tindakannya.
2. Mengelola emosi
Mengelola emosi adalah kemampuan untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi-emosi yang dialaminya.
3. Memotivasi diri sendiri
Memotivasi diri sendiri adalah kemampuan untuk memotivasi diri ketika berada dalam keadaan putus asa, mampu berpikir positif, dan menumbuhkan optimisme dalam hidupnya.
4. Mengenali emosi orang lain
Mengenali emosi orang lain adalah kemampuan untuk memahami perasaan, pikiran dan tindakan orang lain berdasarkan sudut pandang orang tersebut.
5. Membina hubungan
Membina hubungan atau keterampilan sosial adalah kemampuan membangun hubungan secara efektif dengan orang lain, mampu mempertahankan hubungan sosial tersebut, dan mampu menangani konflik-konflik interpersonal.

Pegawai Negeri Sipil

Musanef (1984) mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan usaha. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri disamping anggota TNI dan anggota POLRI. DP3 atau Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS tersebut, tertuang dalam PP Nomor 10 Tahun 1979, terdiri atas delapan norma-norma sikap perilaku yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *snowball sampling*. Teknik ini digunakan untuk menentukan sample yang mula-mulanya jumlahnya kecil, kemudian sample ini disuruh memilih responden lain untuk dijadikan sample lagi sehingga jumlah sample terus

menjadi banyak (Umar, 2007). Subjek dan informan dalam penelitian ini berjumlah enam orang yaitu PNS yang menghadapi masa pensiun, istri dan anak. Lokasi penelitian dibagi menjadi beberapa tempat yang berbeda sesuai dengan tempay atau lokasi subjek yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data secara kualitatif berupa observasi, wawancara dan dokumen. Teknik analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif model Bogdan dan Biklen (2006) dengan menggunakan kategori pengkodean.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dari keseluruhan subjek penelitian dapat disimpulkan bahwa subjek yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu menghindari atau mengatasi kecemasan, sedangkan subjek yang memiliki kecerdasan emosi yang kurang baik maka akan mengalami kecemasan bahkan terkadang tidak mampu untuk mengatasinya. Subjek yang dapat mengelola emosinya dengan baik tidak menutup diri dari lingkungan dan lebih senang bila dapat bersosialisasi dengan orang-orang yang ada disekitarnya. Subjek yang tidak dapat mengelola emosinya dengan baik cenderung akan menutup diri dan tidak senang bila harus bersosialisasi dengan orang banyak karena merasa bahwa kehadirannya tidak akan diharapkan oleh lingkungannya.

Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga subjek, satu subjek dikatakan tidak mengalami kecemasan dan dua diantaranya mengalami kecemasan dalam menghadapi masa pensiun. Masalah-masalah yang muncul akibat pensiun umumnya disebabkan oleh ketidaksiapan seseorang dalam menghadapi masa pensiun. Ketidaksiapan ini timbul karena adanya kekhawatiran tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang ditimbulkan akibat pensiun, seperti biaya pendidikan anak, kebutuhan untuk tempat tinggal yang layak, dan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menerima masa pensiun sebenarnya adalah masalah emosional para pekerja terhadap pensiun itu sendiri. Jika ia mampu mengendalikan dorongan hati atau emosi dengan baik, maka ia akan menemukan banyak sisi positif yang dapat diambil. Disinilah dibutuhkan adanya kecerdasan secara emosional pada diri individu (Santrock, 2002). Pensiun merupakan salah satu diantara persoalan hidup yang paling krusial yang harus dipecahkan seseorang yang menghadapi masa pensiun. Keputusan pensiun akan mempengaruhi situasi keuangan, kondisi emosional, cara menghabiskan waktu, dan cara mereka berhubungan dengan teman dan keluarga. Kondisi-kondisi seperti itulah yang menyebabkan timbulnya kecemasan dalam diri individu yang menghadapi masa pensiun (Papalia, 2008).

Kenyataan yang dihadapi oleh semua pensiunan pada dasarnya sama, yaitu akan menghadapi masalah berkurangnya penghasilan dan ketidakstabilan

kerja. Seseorang yang menghadapi masa pensiun mengalami perubahan dari kesibukan yang teratur menjadi keadaan menganggur, penghasilan yang mencukupi menjadi berkurang sedikit banyak akan menimbulkan guncangan mental. Guncangan ini akan terasa terutama bagi mereka yang mempunyai tanggungan keluarga seperti anak-anak yang masih butuh biaya sekolah, maka ketika menghadapi pensiun merasakan beban hidup yang semakin berat.

Hasil seluruh penelitian diatas, dapat diketahui bahwa subjek pertama yaitu MS mampu mengelola emosinya dengan cara memotivasi diri dan menerima kenyataan bahwa dirinya memang sudah harus pensiun sehingga dapat menghindari kecemasan dalam menghadapi masa pensiunnya. Pada subjek kedua yaitu DA dalam menghadapi masa pensiunnya mengalami kecemasan, namun dapat mengatasinya dengan cara memotivasi diri seperti berpikir positif. Sedangkan pada subjek ketiga yaitu AM, tidak mampu mengelola emosi dan memotivasi dirinya sehingga dalam menghadapi masa pensiun mengalami kecemasan dan sulit untuk mengatasinya.

Kecerdasan emosi diperlukan oleh seseorang ketika menghadapi suatu masalah yang dapat menimbulkan tekanan atau kecemasan bagi orang tersebut. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, akan lebih mampu mengatur emosinya sehingga dapat meminimalisasi atau bahkan menghindari perasaan cemas dalam menghadapi masa pensiun. Semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seseorang, maka kecemasan yang dihadapi semakin menurun. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, akan mampu mengolah emosi yang ada dalam dirinya sehingga menjadi sesuatu kekuatan yang lebih positif. Keterampilan alam mengatur emosi akan membuat seseorang menjadi terampil dalam melepaskan diri dari perasaan negatif yang ada, sehingga kecemasan yang muncul pada saat menghadapi pensiun dapat diminimalkan. Sehingga kecerdasan emosi yang dimiliki akan membantu seseorang keluar dari tekanan atau situasi yang tidak menyenangkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai hasil penelitian yaitu dari ketiga subjek dalam penelitian ini dapat diketahui kecerdasan emosi sangat berperan penting dalam mengatasi atau bahkan menghindari kecemasan dalam menghadapi masa pensiun. Menghadapi masa pensiun bukan merupakan hal yang mudah dan seringkali dianggap sebagai ancaman terhadap kehidupan seseorang di masa yang akan datang sehingga dapat menimbulkan kecemasan bagi yang menjalaninya. Kecemasan itu muncul ketika individu merasa akan terjadi perubahan peran, nilai dan pola hidup individu secara menyeluruh. Bagi individu yang belum siap menghadapi pensiun dan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan psikologis, finansial dan sosial yang mungkin terjadi akan menganggap bahwa pensiun

merupakan suatu periode kepahitan, kegetiran dan sesuatu yang mengancam, karena terpaksa harus kehilangan hal-hal yang pernah menjadi miliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran yang akan diajukan oleh peneliti yaitu :

1. Bagi PNS yang menghadapi pensiun agar dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi masa pensiun dengan cara berpikir positif, mampu mencari alternatif pekerjaan lain, tidak menutup diri dari lingkungan atau aktivitas sosial dan menerima kenyataan bahwa dirinya memang sudah harus pensiun.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat diteliti lebih jauh mengenai kaitan antara kecemasan dengan variabel lainnya, misalnya dukungan sosial dan *strategy coping*.

Daftar Pustaka

- Goleman, D., 2000, *Emotional Intelligence*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum
- Hurlock, E.B., 1980, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima*, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Kartono, K., 2000, *Hygiene Mental*, Bandung : Mandar Maju
- Maramis, W.E., 2005, *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*, Surabaya : Airlangga University Pers
- Nevid, J.R., 2003, *Psikologi Abnormal Jilid 1*, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Papalia, W., 2008, *Psikologi Perkembangan*, Jakarta : Kencana Prenada Media Grup
- Santrock, J.W., 2002, *Perkembangan Masa Hidup Edisi 5*, Jakarta : Erlangga
- Triatmodjo, S., 1983, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Umar, 2007, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widjaja, A.W., 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta : Rajawali Pers

Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang

Siska Adinda Prabowo Putri
Fakultas Psikologi Universitas AKI Semarang

Abstrac

The purpose of this research is to find out the relationship between social support with employees work stress at a large hall Pemali Juana Semarang river area. As for the subjects in this study are employees who still work in the company and the long worked at least 6 months. The sampling technique used was purposive sampling. The data were taken by questionnaire. The processing technique is using product moment correlation with SPSS 15.0 series. The result of this research shows $r_{xy} = -0,530$; $p < 0,01$.

Key words : *social support and job stress*

Pendahuluan

Bagi masyarakat era industrialisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang, jasa maupun untuk pengembangan diri. Pada kenyataannya, banyak pekerja yang melakukan tugasnya hanya secara rutin saja tanpa adanya inisiatif dan tanggung jawab, dengan sedikit harapan untuk maju serta banyak yang berpindah-pindah ke jenis pekerjaan lain sehingga hal ini banyak menimbulkan kerugian bagi

perusahaan. Banyak sektor industri yang pekerjaannya dibagi-bagi kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton seperti : pada bagian pengawasan, dan pada bagian tata usaha yang menjemukan. Apalagi bagi para karyawan dengan jabatan sebagai manager ataupun supervisor yang dituntut dalam penyelesaian tugas dengan segera sehingga kondisi tersebut seringkali memicu munculnya ketegangan dalam bekerja atau stres kerja pada karyawannya.

Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Ancaman ini dapat berasal dari tuntutan pekerjaan itu atau karena kurang terpenuhinya kebutuhan individu dengan

lingkungan kerjanya (Diah Sari, 2001, h.363). Menurut Rice (1992, h.45) bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fisik maupun psikis yang normal. Ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi oleh kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang terungkap bahwa stres kerja yang sering kali muncul disana antara lain : besarnya tekanan yang ditimbulkan dari masing-masing atasan kepada bawahannya dalam penyelesaian tugas-tugas mereka, minimnya upah bagi tenaga honorer maupun bagi karyawan yang melakukan pekerjaan over time, serta tidak adanya dukungan sosial dari atasan, bawahan bahkan sesama rekan sekerja, sehingga banyak dari karyawan di sana yang keluar dan masuk perusahaan. Ini terbukti dari setiap tahunnya banyak karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan tersebut, dengan berbagai alasan untuk mengajukan pengunduran dirinya, selain itu kurangnya dukungan sosial dapat terlihat dari tenggang waktu yang diberikan oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sangat singkat terlebih lagi kurangnya fasilitas

komputer untuk membantu dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

Selain itu stres kerja yang mereka alami tidak selalu berupa ancaman fisik, melainkan lebih bersifat psikologis seperti : perselisihan antar sesama karyawan, persaingan yang ketat dalam mendapatkan promosi kenaikan jabatan ataupun gaji, rasa malu, jenuh, rasa bersalah, serta perasaan marah diperlakukan tidak adil. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Subekti (2004, h.61-62) bahwa ada korelasi negatif antara persepsi mengenai kondisi lingkungan kerja dan dukungan sosial dengan tingkat burn out yang artinya semakin buruk persepsi mengenai kondisi lingkungan kerja dan semakin sedikit dukungan sosial yang diperoleh individu maka semakin tinggi tingkat burn out yang dialaminya.

Hal ini juga ditunjukkan di Perusahaan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana bahwa tingkat turnover (karyawan yang keluar dari perusahaan) pada karyawan kontrak sangat tinggi, yakni mencapai 30-35% per tahun. Umumnya karyawan yang melakukan turn over pada tahun pertama bekerja, sedangkan kontrak kerja yang berlaku adalah 2 tahun. Hal ini berarti meskipun karyawan sudah di kontrak bekerja untuk masa kerja 2 tahun, namun

hampir 35% karyawannya mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diahsari (2001, h.371) bahwa stres kerja menjadi bagian dari kehidupan individu dan organisasi. Sekecil apapun gejala stres kerja muncul, akan merugikan organisasi maupun karyawannya. Selain itu menurut analisa Furnhman (1992, h.67) bahwa burn out terjadi karena kegagalan individu dalam meredam stressor, stres dan strain yang berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama. Mengingat bahwa didalam suatu perusahaan seringkali terdapat pegawai yang berstatus tetap dan pegawai berstatus kontrak atau honorer maka tingkat stres yang dialaminya juga tentu berbeda.

Apabila stres kerja yang dialami para karyawan tersebut menjadi berkepanjangan maka dapat dipastikan hal ini akan menimbulkan gangguan pada kesehatan fisik seseorang seperti: naiknya tekanan darah, sakit kepala, serangan jantung, peningkatan detak jantung dan pernafasan dan sebagainya. Serta timbulnya gangguan psikologis, seperti : mudah marah, mudah cemas, bosan, depresi, merasa tidak aman, gugup dan sebagainya yang kemudian muncul dalam bentuk psikosomatis(Robbins, 2003,

h.383-384). Tentunya kondisi ini lama kelamaan juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dengan optimal.

Greenberg (2004,h.273) mengatakan stres kerja sebagai kombinasi dari pelbagai sumber-sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik individual dan stressor dari lingkungan pekerjaan. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressors. Karyawan yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja di kantor. Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun bisa tinggi.

Menurut Garmenzy dan Rutter bahwa dukungan yang positif mampu mengurangi kecemasan (1983, h.23). Kecemasan merupakan salah satu indikator timbulnya stres kerja. Menurut Smet (1994, h.114) dukungan sosial sebagai pertolongan, bantuan yang diterima oleh individu dari interaksinya dengan lingkungan. Dengan diterimanya dukungan sosial maka individu

akan lebih sehat fisik dan psikisnya daripada individu yang tidak menerima dukungan sosial. Taylor (1997, h.95) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat melindungi jiwa seseorang dari akibat stres. Dalam kenyataannya tidak semua orang yang bekerja memiliki dukungan sosial. Mereka yang memperoleh dukungan sosial di duga akan memiliki stres kerja yang lebih rendah daripada yang tidak memperoleh dukungan sosial.

Dukungan sosial menurut Sarafino (2002, h.17-18) ada empat bentuk, yaitu: dukungan emosional berupa ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, dukungan penghargaan berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain , dukungan instrumental berupa bantuan finansial ataupun bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu dan dukungan informasi berupa pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

Berdasarkan keterangan diatas maka peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang.

Tinjauan Pustaka

Stres Kerja

Stres menurut Atkinson,dkk (1991,h.553) adalah suatu keadaan yang terjadi ketika seseorang mengalami peristiwa-peristiwa yang dirasakan sebagai keadaan yang mengancam baik fisik maupun psikologis dan ketidakyakinan akan kemampuan dalam mengatasi peristiwa-peristiwa yang dialaminya.

Mangkunegara (1998,h.93) secara singkat mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Hal yang hampir sama dikemukakan Anoraga (1998,h.108) yang mengatakan bahwa stres kerja sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins (2008, h.370-373) ada tiga faktor utama yang menyebabkan timbulnya stres, yaitu:

Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan. Ada tiga hal yang dapat menimbulkan stress pada faktor lingkungan, yaitu: ketidakpastian ekonomi, politik, dan perubahan teknologi. Pertama; perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Kedua; ketidakpastian politik juga mampu memicu stres. Ketiga; perubahan teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat.

Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, beban kerja yang berlebih, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu : tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi sebagai berikut :

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Semakin pentingnya layanan pelanggan, pekerjaan yang menuntut faktor emosional bisa menjadi sumber stres.

Tuntutan peran adalah tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan.

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari keluarga dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

Faktor individu

Faktor ini melibatkan antara lain: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres pada karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stress adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stress yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

Gejala stres kerja

Menurut Robbins (2008,h.375-377) akibat stres dapat dikelompokkan dalam 3 kategori umum, yaitu:

Gejala fisiologis

Gejala stress muncul dalam bentuk reaksi fisik seperti : meningkatnya kerentanan terhadap penyakit saluran pernafasan atas dan fungsi kekebalan tubuh yang tidak berjalan baik.

Gejala psikologis

Stress dapat menimbulkan ketidakpuasan. Memang itulah efek psikologis yang paling jelas dari stress. Tetapi stress juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya : ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Gejala perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alcohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Dukungan Sosial

Indarjati (1997,h.109) mengartikan dukungan sosial sebagai hubungan atau transaksi interpersonal yang didalamnya terdapat satu atau lebih bantuan. Bentuk dukungan sosial yang diberikan dapat

berbentuk fisik (instrumental), informasi dan pujian. Dukungan sosial menurut Shinta (1995,h.36) adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau materi yang di dapat dari hubungan seseorang yang akrab atau hanya disimpulkan dari keberadaan mereka yang membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai sehingga dapat menguntungkan bagi kesejahteraan individu yang menerima.

Bentuk Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2002, h.17-18) dukungan sosial dapat dibedakan dalam berbagai bentuk, yaitu:

- a. Dukungan emosional
Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa simpati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.
- b. Dukungan penghargaan
Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain.
- c. Dukungan instrumental
Bentuk dukungan ini melibatkan bantuan langsung, misalnya : berupa

bantuan financial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

- d. Dukungan informasi
Dukungan yang bersifat informasi ini dapat berupa sasaran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

Metodologi Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel Dependent : Stres Kerja

Variabel Independent : Dukungan Sosial

Subjek Penelitian

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 50 orang, yaitu 35 karyawan tetap dan 15 karyawan honorer. Adapun sampel yang diambil harus memiliki syarat, sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang masih bekerja di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang.
- 2) Karyawan yang sudah bekerja minimal 6 bulan

Teknik sampling

Dalam penelitian ini subjek diambil dengan menggunakan *Purposive Sampling*.

Validitas dan Reliabilitas

Stres Kerja

Pengukuran validitas menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson sedangkan untuk pengukuran reliabilitas menggunakan *alpha crondach*. Hasil uji validitas pada skala Stres Kerja menunjukkan bahwa dari 18 item terdapat 7 item yang gugur (tidak valid) dan terdapat 11 item yang valid. Koefisien untuk item yang valid berkisar antara 0,320 hingga 0,629 dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil pengujian reliabilitas untuk Skala Stres Kerja menunjukkan bahwa skala tersebut reliable dengan koefisien reliabilitas yaitu $\alpha = 0,808$.

Dukungan Sosial

Hasil uji validitas pada Skala Dukungan Sosial menunjukkan bahwa dari 24 item yang tersedia, 4 item gugur (tidak valid) dan 19 item lainnya valid. Koefisien validitas yang didapat untuk item yang valid berkisar antara 0,338 hingga 0,676 dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil pengujian reliabilitas untuk Skala Dukungan Sosial menunjukkan bahwa skala tersebut reliable dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,896$

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas pada variable Stres Kerja menunjukkan hasil K-SZ sebesar 0,850 ($p > 0,05$) sedangkan pada variabel

Dukungan Sosial menunjukkan hasil K-SZ sebesar 0,548 ($p > 0,05$).

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas pada variable Stres Kerja menunjukkan hubungan yang bersifat linier dengan $F_{linier} = 22,624$ dan $p < 0,05$.

Hipotesa

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 15.0 diperoleh $r_{xy} = -0,530$ dengan $p < 0,01$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negative yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja

Pembahasan

Hasil hipotesis yang diterima tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Smet (1994, h.114) yang mengartikan dukungan sosial sebagai pertolongan, bantuan yang diterima oleh individu dari interaksinya dengan lingkungan, dengan adanya dukungan sosial yang diterima oleh individu maka individu akan lebih sehat fisik dan psikisnya daripada individu yang tidak menerima dukungan sosial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Britton (1989, h.24) bahwa dukungan sosial dari para atasan berpengaruh positif terhadap kesehatan fisik dan kesehatan mental para karyawan. Selain itu juga menurut Parasuraman,dkk

(1992, h.149) bahwa dukungan sosial yang diterima seseorang dari atasannya, teman sekerja, dan keluarga mempunyai andil yang besar untuk meringankan beban seseorang yang mengalami kelelahan fisik, emosional maupun mental.

Besarnya dukungan sosial yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan diperusahaan tersebut dapat terlihat dari nilai mean empiriknya sebesar 55,85 dan mean hipotetiknya sebesar 27,5 dimana SD hipotetiknya sebesar 5,5 yang berarti dukungan sosial yang diterima oleh karyawan tersebut sangatlah besar, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean empiric yang lebih besar daripada mean hipotetiknya. Besarnya dukungan sosial ini terlihat dan dirasakan oleh karyawan diantaranya dalam bentuk dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan penghargaan maupun dukungan informasi. Apabila individu mengalami stres, namun merasa adanya dukungan sosial, maka hal ini dapat melindungi individu dari gangguan kesehatan psikologis dan fisik. Efek langsung dari adanya dukungan sosial yang dirasakan adalah menurunnya tingkat stres kerja serta gangguan kesehatan fisik maupun psikologis.

Selain itu pula, dengan besarnya dukungan sosial yang karyawan peroleh maka stres kerja yang dirasakanpun akan rendah, ini terbukti dari hasil mean empiric

stres kerja yang sebesar 26,92 dan mean hipotetiknya sebesar 50 dimana SDhnya sebesar 10, yang berarti stres kerja pada karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana ini sangatlah rendah, hal ini terlihat dari nilai mean empiric yang lebih rendah daripada nilai mean hipotetiknya.

Namun sebaliknya ada beberapa karyawan yang mungkin tidak merasakan dukungan sosial yang sama, baik dari atasannya, bawahan, ataupun sesama rekan kerja lainnya. Bagi karyawan yang merasakan kurangnya dukungan sosial akan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya sehingga akan lebih mudah terkena stres. Berdasarkan penelitian yang di lakukan Roskies dan Guerin (dikutip Greenglass, dkk, 2002, h.2-3) bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semula. Kondisi ini juga mengarah pada menurunnya kondisi psikologis dan akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Ketidakpuasan dalam pekerjaan ini merupakan salah satu indikator dari gejala-gejala stres kerja. Ini terlihat dari tingkat turn over pada karyawan honorer atau kontrak yang selalu terjadi setiap tahunnya sebesar 35% dari sekitar 193 karyawan yang ada. Sumbangan efektif yang diberikan oleh dukungan sosial terhadap timbulnya stres kerja sebesar 28,09% sedangkan sisanya

71,91% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: faktor individunya seperti : usia, jenis kelamin, karakteristik kepribadiannya; faktor lingkungan, seperti: ketidakpastian ekonomi; faktor organisasi, seperti: gaya kepemimpinan dari atasan, beban kerja, upah/.gaji yang diterima, dan sebagainya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Product Moment menunjukkan nilai $r_{xy} = -0,530$ dengan $p < 0,01$. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $p = 0,00$. Korelasi yang ditunjukkan adalah negatif, artinya semakin besar dukungan sosial yang diberikan maka semakin rendah stres kerja yang muncul. Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial yang diberikan maka semakin tinggi stres kerja yang muncul.

Adapun perbedaan tingkat stres kerja pada status karyawan antara karyawan tetap/PNS dan karyawan honorer di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana tidak ada, ini dibuktikan dari t tabel = $0,516 > t$ hitung, sehingga disimpulkan tidak ada perbedaan antara karyawan tetap/PNS dengan karyawan honorer.

Untuk sumbangan efektif yang diberikan dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 28,09% sedangkan sisanya 71,91% di pengaruhi oleh faktor lainnya.

Saran - Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, dapat mempertahankan dukungan sosial yang diberikan kepada karyawannya ataupun meningkatkan dukungan sosialnya sehingga stres kerja pada karyawan dapat di tekan atau dikurangi.
2. Bagi peneliti berikutnya yang akan meneliti mengenai penelitian sejenis, disarankan peneliti untuk lebih melakukan observasi maupun wawancara yang lebih mendalam terhadap karyawan baik karyawan honorer maupun karyawan tetap diperusahaan tersebut.
3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sejenis, disarankan dapat mengkombinasikan dengan variable-variabel lainnya, seperti: faktor individu, faktor keluarga serta faktor organisasi.

Daftar Pustaka

- Andriani,R dan Subekti,E.M.A. 2004. Pengaruh Persepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burn Out pada Perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Insan Vol.6. No.1*. Hal : 49-65
- Anoraga,P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Atkinson,R.L, Atkinson,R.C, Smith,E.E, Bem,D.J, & Hilgard,E.R. 1991. *Introduction to Psychology*. San Diego/New York : Harcourt Brace Jovanovich, Publication.
- Diahsari, E.Y. 2001.*Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja Jurnal Anima*. Surabaya : Universitas Surabaya. Vol.16.No.4. hal. 360
- Furnhmann,B.S.1992. *Adolescence, Adolencent*. Illinois : A Division of Scott Feresman and Company
- Garmenzy,M dan Rutter,M. 1983. *Stress Coping and Development In Children*. New York : Mc Graw Hill Publising Company
- Greenberg, J.S. 2004.*Comprehensive Stress Management*. 8 th Edition. New York : Mc Graw Hill Inc
- Greenglass,E.R., Nelson,D.L., Burke,R.J. 2002. *Gender, Work Stres and Health*. Washington,D.C : American Psychological Association
- Mangkunegara,A.A.A.P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Parasuraman,S., Greenhause,J.H., and Granrose,C.S. 1992. *Role Stressor, Social Support, and Well-being Among Two Career Couples*. *Journal of Organizational Behaviour*, 3 : 399-356.
- Rice,P.L. 1992. *Stress and Health (2nded)*. Pasific Grove. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2008.*Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Sarafino, E.P. 2002. *Health Psychology : Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York : John Willeyant
- Shinta,E. 1995. *Perilaku Coping dan Dukungan Sosial pada Pemuda Pengangguran. Studi Deskriptif terhadap Pemuda Pengangguran di Perkotaan*.*Jurnal Psikologi Indonesia* no. 1 hal. 36-37
- Smet,B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Taylor,S.E. 1997. *Health Psychology. 4th ed*. United States of America : The Mac Graw-Hill Companies, Inc

BENTUK-BENTUK DUKUNGAN SOSIAL PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL MENJELANG MASA Pensiun

Ni Kadek Widhi Dwi Sekarsari dan Luh Kadek Pande Ary Susilawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

widhi_sekarsari@yahoo.com

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian aparatur negara yang menjadi salah satu unsur terpenting dalam pemerintahan. Sebagai seorang PNS, individu wajib mengikuti aturan-aturan yang telah tercantum dalam Undang-undang nomer 43 tahun 1999. Pemberhentian atau pensiun merupakan salah satu aturan yang berlaku bagi setiap anggota PNS. Pemberhentian atau pensiun PNS adalah masa ketika seseorang diberhentikan dari pekerjaan sesuai batas usia yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (Dewi, 2011). Masa pensiun akan sangat berhubungan dengan siap atau tidak siapnya PNS ketika memasuki fase tersebut. Berdasarkan hal ini, peneliti tertarik untuk melihat bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan PNS dan persiapan-persiapan yang sangat membutuhkan dukungan sosial pada PNS menjelang masa pensiun.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Responden dalam penelitian ini berjumlah empat orang yang berstatus sebagai PNS di Provinsi Bali. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PNS yang akan memasuki masa pensiun membutuhkan dukungan baik dari keluarga, rekan kerja, serta instansi. Dukungan yang berasal dari keluarga merupakan dukungan paling utama yang dibutuhkan PNS menjelang masa pensiun yaitu dalam bentuk dukungan emosional dan dukungan informasi. Selain itu, persiapan-persiapan membutuhkan dukungan sosial pada PNS menjelang masa pensiun meliputi persiapan keuangan, kesehatan atau kebugaran, penyesuaian peran, kegiatan waktu luang, serta asuransi kesehatan.

Kata kunci : pegawai negeri sipil, dukungan sosial, masa pension

Abstract

Civil Servant (PNS) is part of the state apparatus that became one of the most important elements in the government. As a civil servant, people must be follow the rule included in Indonesian Regulation No. 43 Yr. 1999. Dismissal or retirement is one rule that applies to every member of civil servant. Dismissal or retirement of civil servants was a time when a person is laid off from a job appropriate age limits stipulated in Government Regulation (Dewi, 2011). Retirement would be associated with civil servant prepared or unprepared when entering that phase. Based on this, researchers are interested to see the preparations related to the readiness of civil servants towards retirement and social support necessary forms ahead of the retirement of civil servants.

This study used qualitative research methods with a phenomenological approach. Respondents in this study were four people whose status as civil servants in the province of Bali. Data collection techniques used in this study were interviews and observation.

The results of this study indicate that the civil servants who will retire requires good support from family, co-workers, as well as institutions. Support from family is the most important support is needed before the retirement of civil servants in the types of emotional support and information support. In addition, preparations are need of social support in the civil servants towards retirement include the preparation of financial, health or fitness, role adjustment, leisure time activities, as well as health insurance.

Keywords: civil servants, social support, retirement

LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian aparatur negara yang menjadi salah satu unsur terpenting dalam pemerintahan. PNS menjadi salah satu profesi yang paling dicari oleh masyarakat. Keuntungan yang diperoleh ketika menjadi seorang PNS mengakibatkan meningkatnya jumlah pelamar calon pegawai negeri sipil (CPNS) setiap tahun. Hal ini ditunjukkan pada peningkatan jumlah pelamar CPNS di provinsi Bali yang mencapai angka 1.591 orang, dengan jumlah CPNS yang diterima sebanyak 43 orang di lingkungan pemerintah provinsi Bali. Dapat terlihat bahwa perbandingan antara jumlah CPNS yang diterima dengan jumlah pelamar CPNS mencapai angka 1 : 37 (Nopariawan, 2014). Hal ini sejalan dengan pernyataan yang mengatakan bahwa seorang PNS akan mendapatkan kemudahan dalam mengakses dunia perbankan, memiliki tuntutan pekerjaan yang rendah, tidak adanya target pencapaian kerja di tiap bulan, serta pendapatan/gaji yang diperoleh PNS tidak bergantung dari kinerja selama satu bulan (beritametro, 2013). Berdasarkan hasil preliminary study yang dilakukan peneliti melalui wawancara informal dengan PNS secara acak, keputusan untuk menjadi seorang PNS dengan mengabdikan kepada negara dikarenakan dari segi sosial ekonomi cenderung terjamin dan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja tanpa harus mengejar target tertentu.

Menurut pasal 1 undang-undang nomor 43 tahun 1999 pegawai negeri adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas Negara lainnya, dan diberikan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun tugas dari seorang PNS menurut pasal 3 undang-undang nomor 43 tahun 1999 yaitu pegawai negeri yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Menurut data badan kepegawaian negara (BKN) tercatat ada 4.522.221 penduduk Indonesia berprofesi sebagai PNS. Proporsi jumlah PNS laki-laki yaitu 2.369.690 orang dan PNS perempuan yaitu 2.152.521 orang (BKN, 2013). Khususnya di Bali, jumlah PNS yang tercatat berada di lingkungan pemerintah provinsi Bali telah mencapai angka 6.550 orang dengan jumlah proporsi laki-laki sebanyak 3.951 orang dan perempuan sebanyak 2.599 orang (BPS, 2013). Banyaknya jumlah PNS sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja PNS. Hal ini sesuai dengan pernyataan Syafrudin (2012) yang memaparkan bahwa terdapat 6 faktor penyebab menurunnya produktivitas PNS, salah satu diantaranya adalah jumlah PNS yang terlalu besar. Jumlah

PNS yang terlalu besar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas PNS, sebagai contoh jika pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan oleh seorang PNS namun karena jumlah PNS yang terlalu besar maka pekerjaan tersebut dikerjakan oleh 4 orang. Jika dilihat dari segi pekerjaan, maka pekerjaan tersebut akan terlihat lebih ringan namun dari segi produktivitas pegawai akan terlihat lebih rendah (Syafrudin, 2012).

Produktivitas kerja PNS akan berpengaruh terhadap prestasi kerja selama menjalankan tugas sebagai aparatur negara. PNS yang memiliki prestasi kerja selama menjalankan tugas, maka akan memperoleh penghargaan dari pihak instansi. Adapun penghargaan yang tercatat dalam pedoman manajemen PNS meliputi kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional, tanda kehormatan satya lancana karya satya terkait dengan masa kerja (10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun), tunjangan jabatan, tunjangan umum, kenaikan gaji secara berkala, gaji serta gaji ke-13, cuti hingga pensiun. Selain itu, pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan juga diatur dalam pedoman manajemen PNS. Pelanggaran yang dimaksud meliputi pelanggaran kode etik berupa sanksi moral, pelanggaran disiplin, pelanggaran ijin perkawinan dan perceraian PNS, larangan PNS menjadi anggota partai politik, hingga pemberhentian baik pemberhentian dengan hormat serta pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS (BKN, 2013).

Pedoman manajemen PNS juga memaparkan berbagai hal terkait dengan PNS mulai dari kepegawaian, pengadaan PNS, formasi PNS, larangan menjadi anggota partai, pernikahan PNS, kenaikan pangkat PNS, disiplin PNS, penilaian kinerja PNS, pengangkatan dalam jabatan struktural, pengangkatan dalam jabatan fungsional, moral etika PNS, korps PNS, anggaran korps PNS, hingga pemberhentian atau pensiun PNS (BKN, 2013).

Pemberhentian atau pensiun PNS adalah masa ketika seseorang diberhentikan dari pekerjaan sesuai batas usia yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (Dewi, 2011). Sesuai yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 32 tahun 1979 yakni batas usia pensiun PNS adalah 56 tahun. Pada tahun 2013 terjadi perubahan batas usia pensiun PNS yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Perubahan usia pensiun PNS ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah menjadi 58 tahun. Selain itu, terdapat perpanjangan usia pensiun yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu (a) perpanjangan batas usia pensiun sampai 65 tahun untuk PNS yang memegang jabatan peneliti madya dan peneliti utama dengan tugas secara penuh di bidang penelitian, jabatan hakim pada Mahkamah Pelayaran atau jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden, (b) usia pensiun 60 tahun untuk PNS yang memegang jabatan struktural eselon I, jabatan struktural eselon II, jabatan dokter yang ditugaskan secara

penuhi pada unit pelayanan kesehatan negeri, serta jabatan pengawas sekolah menengah atas, sekolah menengah pertama, sekolah dasar, taman kanak-kanak atau jabatan lain yang sederajat, dan jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden, (c) usia pensiun 58 tahun untuk PNS yang memangku jabatan lain yang ditentukan oleh presiden (BKN, 2013).

Pemberhentian atau pensiun merupakan hal yang sangat penting terkait dengan hak yang akan diterima oleh seorang mantan anggota PNS. Pemberhentian atau pensiun PNS terbagi menjadi dua yaitu pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Secara spesifik dijelaskan pada pasal 23 undang-undang nomor 43 tahun 1999 yakni pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dapat terjadi karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi pemerintahan, serta tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai PNS. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS dapat terjadi karena melanggar sumpah/janji PNS dan sumpah/janji jabatan, melakukan penyelewengan terhadap ideologi negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang negara dan pemerintahan serta dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS memiliki hak atas pensiun, namun pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS akan kehilangan hak atas pensiun (BKN, 2013). Berdasarkan hasil pre-elementary study melalui wawancara informal yang dilakukan terhadap dua orang PNS, didapatkan informasi bahwa responden sudah mengetahui secara detail mengenai usia pensiun PNS yang mengalami perpanjangan menjadi 58 tahun melalui surat edaran yang diberikan oleh instansi. Responden memberikan tanggapan yang berbeda-beda terkait dengan perpanjangan usia pensiun yakni ada yang menerima, namun ada juga yang merasa keberatan. Responden tetap berpendapat bahwa usia pensiun PNS sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah maupun Undang-Undang jadi sebagai pegawai, responden hanya menjalani aturan tersebut. Terkait dengan perpanjangan usia pensiun PNS, responden menunjukkan sikap menerima atas perubahan aturan mengenai usia pensiun PNS serta responden berpendapat bahwa perpanjangan usia pensiun PNS tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Hal ini dikarenakan responden sudah siap akan datangnya masa pensiun sehingga responden mengatakan bahwa lebih baik memikirkan hal apa yang akan dilakukan setelah pensiun.

Masa pensiun akan sangat berhubungan dengan siap atau tidak siapnya PNS ketika memasuki fase pensiun. Hal ini dikarenakan sebagai seorang pensiunan akan memiliki beberapa masalah terkait dengan pekerjaan setelah memasuki masa pensiun, diantaranya yaitu kehilangan kesibukan kerja, pendapatan berkurang, kehilangan fasilitas yang pernah

diterima, kontak sosial dengan teman kerja atau relasi mulai berkurang, memiliki banyak waktu luang, penyesuaian diri dengan situasi baru, serta kesepian (Suardiman, 2011). Banyak kasus yang menyebutkan bahwa pensiunan akan langsung jatuh sakit hingga mengalami stroke karena kaget dengan fase yang akan individu hadapi yakni kehidupan setelah pensiun (Dewi, 2011). Salah satu media online mengabarkan bahwa setidaknya ada tiga PNS per hari yang dilarikan ke poli jiwa menjelang pensiun. Hal ini dikarenakan PNS mengalami gangguan penyesuaian terkait dengan faktor ekonomi karena terjadi perbedaan pendapatan yang diterima ketika masih bekerja dan tidak bekerja (Kabartop, 2012).

Kecemasan yang berlebihan diakibatkan aktualisasi diri karena merasa tidak dihargai dan tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan keluarga, susah tidur, perasaan sedih, mudah lelah serta mulai mengeluhkan penyakit-penyakit fisik merupakan ciri dari gangguan penyesuaian yang dialami oleh PNS menjelang masa pensiun. Apabila hal ini tidak ditangani secara serius oleh pihak keluarga, maka hal ini akan berakibat depresi pada PNS karena ketidaksiapan memasuki masa pensiun. Kristiono (2011) menyebutkan ada dua faktor yang menyebabkan kecemasan pada PNS menjelang masa pensiun yaitu faktor individu itu sendiri dan faktor lingkungan. Faktor individu meliputi perasaan kurang percaya diri, masa depan tanpa tujuan dan perasaan ketidakmampuan dalam bekerja, sedangkan faktor lingkungan meliputi perasaan tidak dicintai orang lain, tidak memiliki kasih sayang, dan tidak mendapat dukungan atau motivasi dari orang lain.

Tidak semua PNS mengalami kecemasan ketika memasuki masa pensiun dikarenakan PNS sudah mempersiapkan diri serta telah menyadari bahwa profesi sebagai PNS merupakan kondisi fisik yang digunakan untuk bekerja dalam batasan usia tertentu. Hal ini mengakibatkan PNS menyadari bahwa semakin tua individu tentu akan diikuti juga dengan penurunan pada kondisi fisik sehingga berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja PNS. Seiring dengan pertambahan usia dan penurunan produktivitas kerja, PNS akan mengalami fase berhenti bekerja atau pensiun (Rio, 2013). Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Imama (2011) menyebutkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kecemasan ketika memasuki masa pensiun, yang berarti bahwa semakin besar dukungan sosial yang dimiliki individu maka kecemasan yang dialami ketika memasuki masa pensiun akan menurun.

Pada keadaan PNS yang akan memasuki masa pensiun dibutuhkan dukungan sosial bagi PNS baik dari keluarga, rekan kerja maupun instansi untuk membantu PNS mempersiapkan masa pensiun yang terencana dan terhindarkan dari konflik serta menghindarkan dari ketidaksiapan yang berdampak pada kecemasan yang berlebihan hingga depresi. Murtiningrum (2005) menjelaskan dukungan sosial sebagai model dukungan yang dihasilkan dari

interaksi antar pribadi yang melibatkan aspek emosi, penilaian, informasi dan instrumen sehingga dapat mengurangi beban yang diterima individu. Individu sebagai makhluk sosial penting untuk dapat berinteraksi dengan individu lain. Individu yang dapat berinteraksi bersama individu lain diharapkan mampu bertukar informasi serta permasalahan yang sedang dihadapi individu.

Kadarisman (2011) menyebutkan bahwa dukungan dari significant other pada PNS yang memasuki masa pensiun akan membuat PNS merasa dicintai, diperhatikan, serta tidak merasa sendirian ketika menghadapi masa tersebut. Sama halnya dengan PNS, dukungan sosial sangat diperlukan terutama ketika PNS akan memasuki masa pensiun karena pada masa ini tekanan psikologis akan semakin meningkat. Hurlock (2006) menyebutkan bahwa salah satu tekanan psikologis yang dialami oleh individu yang akan memasuki masa pensiun adalah perubahan peran, sehingga individu perlu untuk mengubah gaya hidup dan menjalankan peran baru.

Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rio (2013) bahwa PNS yang akan memasuki fase pensiun penting untuk mempersiapkan diri melalui beberapa cara sebagai berikut : 1) PNS harus selalu bersyukur sehingga akan memberikan dampak positif pada kesehatan dan suasana hati; 2) menerapkan gaya hidup yang sehat sehingga PNS tidak mengalami kekosongan waktu dan kehilangan kegiatan; 3) merencanakan keuangan keluarga dikarenakan akan terjadi perbedaan pendapatan yang diterima ketika pensiun; 5) menjaga hubungan baik dengan teman sejawat sehingga pada masa pensiun kegiatan atau aktivitas nonformal secara bersama; 6) memperdalam sisi spiritual, diharapkan PNS dapat mengisi waktu luang dengan kegiatan rohani serta aktivitas sosial sehingga memberikan ketenangan dan ketentraman secara psikis serta batin.

PNS menjelang masa pensiun, membutuhkan dukungan sosial dari lingkungan dalam membantu mempersiapkan masa pensiun yang terencana dan terhindarkan dari konflik. Berdasarkan hal yang telah dipaparkan, maka pertanyaan dalam penelitian adalah bentuk-bentuk dukungan sosial apa yang dibutuhkan PNS menjelang masa pensiun? dan persiapan-persiapan PNS menjelang masa pensiun yang membutuhkan dukungan sosial?

METODE

Tipe penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Tohirin (2012) metode penelitian kualitatif yaitu pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk dapat memahami suatu

fenomena secara mendalam yaitu meneliti sesuatu dari segi proses serta menemukan perspektif baru tentang suatu fenomena dari responden penelitian. Adapun karakteristik metode penelitian kualitatif menurut Tohirin (2012) meliputi : berfokus pada kata, menuntut keterlibatan peneliti (partisipatif), dipengaruhi sudut pandang partisipan (orang yang menjadi sumber data), fokus penelitian yang holistik, desain dan penelitiannya bersifat fleksibel, lebih mengutamakan proses daripada hasil, menggunakan latar alami, serta menggunakan analisis induktif kemudian dilanjutkan dengan deduktif.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Pendekatan fenomenologi berfokus pada pengalaman subjektif yang dialami atau dirasakan oleh responden penelitian tentang suatu fenomena atau peristiwa. Penelitian ini berusaha memahami terkait dengan bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan pada PNS menjelang masa pensiun dan persiapan-persiapan dilakukan PNS menjelang masa pensiun yang sangat membutuhkan dukungan sosial.

Karakteristik responden

Penelitian ini menggunakan 4 orang sebagai responden penelitian yang berstatus sebagai PNS di lingkungan Provinsi Bali. Jenis kelamin responden tidak menjadi batasan dalam penelitian ini baik laki-laki maupun perempuan, namun faktor usia menjadi salah satu karakteristik utama dalam pemilihan responden penelitian. Batas usia responden dalam penelitian ini adalah 55-56 tahun yakni dua tahun sebelum memasuki masa pensiun, hal ini disesuaikan dengan fokus penelitian yaitu bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan PNS menjelang masa pensiun dan persiapan apa yang dilakukan PNS menjelang masa pensiun yang sangat membutuhkan dukungan sosial. Berikut gambaran karakteristik keempat responden dalam penelitian yaitu :

Tabel 1.
Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden Penelitian	
Responden Wnt (R1) Usia : 56 tahun Jenis Kelamin : Perempuan Jabatan : Kepala Seksi Lama bekerja : 34 tahun	Responden Ntr (R3) Usia : 55 tahun 6 bulan Jenis kelamin : Laki-laki Jabatan : Pembantu pimpinan Lama bekerja : 33 tahun
Responden Wda (R2) Usia : 56 tahun Jenis Kelamin : Perempuan Jabatan : Staff Lama bekerja : 33 tahun	Responden Adn (R4) Usia : 56 tahun Jenis kelamin : Perempuan Jabatan : Pelaksana Lama bekerja : 32 tahun

Lokasi pengumpulan data

Lokasi pengumpulan data dalam penelitian terkait dengan PNS menjelang masa pensiun dilakukan pada dua instansi yang berbeda. Instansi pertama yang menjadi lokasi pengumpulan data adalah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) Provinsi Bali. Disdikpora Provinsi Bali dipilih karena telah memperoleh data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bali bahwa Disdikpora merupakan salah satu instansi Pemerintah yang memiliki PNS menjelang masa pensiun atau sesuai dengan karakteristik dari responden penelitian.

Instansi kedua yang menjadi lokasi pengumpulan data adalah Universitas Udayana. Instansi ini dipilih dikarenakan telah mengajukan surat permohonan melakukan pengumpulan data dan mendapatkan persetujuan serta identitas dari calon responden penelitian berupa nama serta nomer telepon.

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dengan wawancara

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur dan proses wawancara yang tidak bersifat kaku sehingga memperoleh data secara mendalam. Pelaksanaan wawancara dilakukan dengan menggunakan alat perekam berupa handphone Samsung seri GT-18262. Sebelum proses wawancara dimulai, responden penelitian diminta kesediaannya untuk mengikuti semua proses penelitian yang tertuang dalam inform consent yang telah disiapkan.

Proses wawancara pada keempat responden dilakukan mulai bulan Mei hingga Agustus 2014. Wawancara dilakukan sebanyak sebelas kali pada keempat responden. Hasil wawancara pada kedua responden kemudian ditulis dalam bentuk verbatim dan fieldnote wawancara penelitian.

Pengumpulan data dengan observasi

Pelaksanaan observasi dilakukan selama proses wawancara berlangsung dengan responden penelitian. Keseluruhan hasil observasi dicatat dalam bentuk fieldnote (catatan lapangan) yang dibuat sesaat setelah proses observasi dan wawancara berakhir, sehingga mendapatkan catatan-catatan penting terkait dengan perilaku responden selama proses pengamatan dan wawancara dalam kaitannya dengan bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan PNS menjelang masa pensiun dan persiapan apa yang dilakukan PNS menjelang masa pensiun yang sangat membutuhkan dukungan sosial. Observasi dilakukan sebanyak sebelas kali.

Analisa data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode grounded theory. Strauss dan Corbin (2003) menjelaskan bahwa metode grounded theory merupakan proses analisis yang mengidentifikasi dan menyusun konsep

berdasarkan sifat dan ukurannya. Menurut Strauss dan Corbin (2003) terdapat tiga langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis data yaitu open coding, axial coding, dan selective coding.

Pada tahapan open coding, dimulai dengan melakukan coding atau memberikan coding pada seluruh data yang didapatkan baik melalui verbatim wawancara dan fieldnote. Proses ini berlaku pada setiap data responden maupun informan, kemudian diurutkan dalam sebuah sistem coding.

Pada tahapan axial coding, dimulai dengan memilih serta mengelompokkan pada kategori-kategori dan menempatkannya dalam suatu model teoretis. Tahapan axial coding mulai membuat kaitan antar kategori berdasarkan hasil temuan yang diperoleh pada tahapan open coding.

Pada tahapan selective coding, dimulai dengan merangkai sebuah cerita dari hubungan antar kategori-kategori dan memiliki hasil kategorisasi dalam proses axial coding yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini menghasilkan satu tema besar yang akan dipaparkan dalam sub bab hasil penelitian dan akan dibahas dalam sub bab pembahasan.

Teknik pemantapan kredibilitas data penelitian

Menurut Moleong (2004) ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk meningkatkan kredibilitas atau keabsahan data, namun dalam penelitian menggunakan tiga teknik diantaranya adalah ketekunan atau keajegan pengamatan, triangulasi (sumber dan metode), dan pemeriksaan sejawat melalui diskusi.

Isu etika penelitian

Adapun beberapa isu etika yang peneliti harus perhatikan dalam penelitian ini dan disampaikan kepada responden maupun informan penelitian adalah terkait dengan persetujuan individu untuk menjadi responden penelitian, terkait dengan kerahasiaan informasi yang diberikan responden kepada peneliti, tidak merugikan atau membahayakan responden penelitian, terkait dengan menjaga atau menyimpan rekaman hasil wawancara, dan responden penelitian memiliki hak untuk mundur di tengah-tengah penelitian.

HASIL PENELITIAN

Pada sub bab hasil penelitian, diperoleh satu tema utama yaitu bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan PNS menjelang masa pensiun. Selain itu, dalam penelitian juga ditemukan bahwa persiapan-persiapan PNS menjelang masa pensiun merupakan salah satu bagian yang membutuhkan dukungan sosial dari lingkungan seperti keluarga, rekan kerja, dan instansi. Berikut merupakan hasil penelitian yang

diperoleh dari keempat responden dan informan yang akan jabarkan sesuai dengan urutan dari keempat responden.

Bentuk-bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan PNS menjelang masa pensiun

Dukungan keluarga

Pada responden pertama, terlihat bahwa menjelang masa pensiun keluarga seperti orangtua dan suami memberikan dukungan berupa saran atau masukan kepada responden terkait dengan permasalahan yang sedang dihadapi responden di kantor. Selain itu, responden menyatakan bahwa membutuhkan dukungan dari keluarga khususnya dukungan dari suami agar suami lebih berinisiatif memberikan saran atau masukan kepada responden tanpa harus diminta oleh responden.

Pada responden kedua, responden mengatakan bahwa keluarga memberikan dukungan dengan cara menjaga perasaan responden agar tetap senang dan saling memaklumi dengan menantu agar tidak muncul perasaan tersinggung antara satu dan lainnya. Responden menjelaskan bahwa membutuhkan dukungan dari keluarga berupa perhatian dari anak sebagai contoh saat menderita sakit responden menginginkan agar anak-anak dapat mengantarkan responden ke dokter, kondisi keluarga yang saling mengisi, kenyamanan dalam keluarga, keluarga tetap rukun, serta suasana nyaman dan tenang di rumah.

Pada responden ketiga, responden mendapat dukungan dari anak berupa masukan agar responden tidak bekerja kembali dan lebih menikmati hidup. Hal ini dipertegas dengan masukan dari informan yang mengungkapkan agar responden lebih mengatur pola hidup sehat dan tenang dalam menjalani hidup ke depan. Keluarga juga memberikan dukungan secara emosional kepada responden menjelang masa pensiun berupa perasaan diperhatikan oleh anak, kebersamaan responden dengan istri, serta keluarga yang tidak menuntut apa-apa dari responden. Selain itu, responden menambahkan bahwa membutuhkan dukungan dari keluarga dalam bentuk perhatian dari anak ke orangtua, anak-anak bisa menjenguk responden ketika sakit, serta keluarga yang tetap mendukung rencana kegiatan responden setelah pensiun dan tidak menuntut apa-apa dari responden.

Pada responden keempat, dukungan yang diberikan kepada responden menjelang masa pensiun dari suami berupa saran atau masukan kepada responden untuk beristirahat. Anak dari responden juga memberikan saran atau masukan agar responden beristirahat dan tidak beban dalam menjalani hidup setelah pensiun serta anak-anak menyarankan agar responden tetap menekuni usaha banten yang sudah dijalankan responden saat ini. Responden menambahkan bahwa menjelang masa pensiun, responden membutuhkan dukungan dari keluarga dalam bentuk dukungan emosional berupa

kondisi keluarga yang saling mengisi, kondisi keluarga yang tetap rukun serta suasana nyaman dan tenang di rumah.

Dukungan rekan kerja

Pada responden pertama, dukungan yang diterima responden dari rekan kerja menjelang masa pensiun berupa informasi mengenai pembekalan dari pihak instansi serta informan memberikan dukungan kepada responden yang akan memasuki masa pensiun berupa semangat atau dorongan agar responden lebih memperhatikan kesehatan.

Pada responden kedua, dukungan yang diterima responden dari rekan kerja menjelang masa pensiun berupa saran atau masukan kepada responden untuk mencari hiburan seperti berhias diri agar responden tidak cepat tua. Informan juga menambahkan bahwa semua PNS akan menuju pada tahap pensiun namun hanya berbeda waktu, jadi responden harus tetap menjalani masa pensiun.

Pada responden ketiga, terkait dengan masa pensiun rekan kerja memberikan dukungan dalam bentuk saran atau masukan kepada responden untuk kembali bekerja pada instansi sebagai pegawai kontrak.

Pada responden keempat, rekan kerja memberikan dukungan dalam bentuk saran atau masukan kepada responden ketika pensiun agar dapat berkunjung ke kantor untuk tetap bertemu. Informan juga memberikan saran atau masukan agar responden tetap melakukan kegiatan sesuai kemampuan pada saat masa pensiun. Selain itu, responden membutuhkan dukungan dari rekan kerja berupa motivasi atau dorongan seperti motivasi untuk menjaga kesehatan dan mengatur pola makan pada masa pensiun.

Dukungan instansi

Pada responden pertama, dukungan yang diberikan pihak instansi menjelang masa pensiun seperti membuat acara perpisahan bagi seluruh anggota PNS yang akan pensiun, pembekalan atau pelatihan menuju tahap pensiun kepada seluruh anggota PNS, serta pihak koperasi memberikan dukungan berupa saran atau masukan mengenai cara-cara untuk berbisnis setelah pensiun.

Pada responden kedua, dukungan yang diterima responden dari pihak instansi berupa pemberian kenang-kenangan kepada seluruh pegawai yang memasuki masa pensiun. Pemberian kenang-kenangan ini digunakan sebagai ucapan terimakasih atas pengabdian pegawai selama bekerja pada instansi. Selain itu, responden juga menerima dukungan berupa pembekalan atau pelatihan menuju tahap pensiun.

Pada responden ketiga, dukungan yang diberikan pihak instansi yang akan memasuki masa pensiun berupa pembekalan atau pelatihan, namun pembekalan atau pelatihan diberikan oleh pihak instansi kepada beberapa orang yang telah dipilih untuk mengikuti kegiatan sesuai dengan jumlah yang sudah ditentukan sebelumnya dan tidak semua pegawai

yang akan memasuki masa pensiun dapat mengikuti pembekalan atau pelatihan.

Pada responden keempat, dukungan yang diterima responden dari pihak instansi menjelang masa pensiun yaitu berupa pemberian kenang-kenangan kepada setiap pegawai yang akan menuju pada masa pensiun. Pemberian kenang-kenangan dari pihak instansi kepada setiap pegawai yang akan menuju masa pensiun digunakan sebagai ucapan terimakasih atas pengabdian selama bekerja di instansi. Selain itu, responden juga membutuhkan dukungan dari pihak instansi berupa dukungan secara moral yang dapat diberikan kepada setiap pegawai yang akan memasuki masa pensiun.

Persiapan-persiapan yang membutuhkan dukungan sosial pada PNS menjelang masa pensiun

Persiapan Keuangan

Pada responden pertama, cara yang dilakukan untuk mempersiapkan keuangan sebelum memasuki masa pensiun yaitu dengan mengembangkan usaha kantin di kantor. Usaha kantin sudah berjalan tujuh tahun dan responden dibantu oleh dua orang karyawan dalam mengembangkan usaha kantin. Selain itu, responden memiliki rencana untuk membuat jajan kering yang dibantu oleh anak dan suami dalam proses pembuatan.

Pada responden kedua, cara yang dilakukan untuk mempersiapkan keuangan sebelum memasuki masa pensiun yaitu dengan membangun usaha rumah kos. Usaha rumah kos sudah dijalankan responden selama tiga tahun dan responden memiliki rencana untuk kembali membangun rumah kos setelah memasuki masa pensiun.

Pada responden ketiga, cara yang dilakukan untuk mempersiapkan keuangan sebelum memasuki masa pensiun yaitu dengan membangun usaha rumah kos yang sudah berjalan selama empat belas tahun. Usaha rumah kos dipersiapkan sebagai penghasilan tambahan responden setelah memasuki masa pensiun. Selain itu, setelah memasuki masa pensiun, responden memiliki rencana untuk mengembangkan usaha warung yang digunakan sebagai tempat untuk bertemu dan mengobrol dengan teman.

Pada responden keempat, cara yang dilakukan untuk mempersiapkan keuangan sebelum memasuki masa pensiun yaitu dengan berjualan banten. Responden sudah berjualan banten selama tujuh tahun dan responden memiliki rencana untuk mengikuti kursus banten setelah memasuki masa pensiun. Selain itu, setelah memasuki masa pensiun, responden memiliki rencana untuk mengembangkan bisnis simpan pinjam dan membangun usaha rumah kos.

Program kesehatan atau kebugaran

Pada responden pertama, kondisi fisik mulai mengalami penurunan yang diakibatkan oleh penambahan usia sehingga responden mulai mengatur pola makan,

mengonsumsi vitamin, serta responden melakukan cek kesehatan rutin setiap tahun.

Pada responden kedua, program atau cara yang dilakukan untuk menjaga kesehatan adalah dengan mengikuti olahraga, mengatur pola makan, dan beristirahat, namun responden tidak melakukan cek kesehatan secara rutin.

Pada responden ketiga, program atau cara yang dilakukan untuk menjaga kesehatan adalah dengan melakukan olahraga, menjaga pikiran, dan mengatur pola makan, namun responden tidak melakukan cek kesehatan secara rutin.

Pada responden keempat, program atau cara yang dilakukan untuk menjaga kesehatan adalah dengan menjaga pola makan dan gaya hidup, mencari informasi kesehatan melalui internet, serta memperbanyak konsumsi buah-buahan. Penyesuaian peran

Pada responden pertama, penyesuaian peran yang akan dijalankan responden setelah memasuki masa pensiun yaitu responden mulai mempersiapkan mental, merubah pola pikir, mulai mengatur jadwal, serta responden tetap memiliki kesibukan setelah pensiun.

Pada responden kedua, penyesuaian peran yang akan dijalankan responden setelah memasuki masa pensiun yaitu tetap memiliki kesibukan setelah pensiun. Salah satu peran yang akan dijalankan responden adalah menjadi ibu rumah tangga dengan menjaga dan mengurus cucu di rumah.

Pada responden ketiga, penyesuaian peran yang akan dijalankan responden setelah memasuki masa pensiun yaitu tetap memiliki kesibukan setelah pensiun dengan membuka usaha warung serta mengurus cucu.

Pada responden keempat, penyesuaian peran yang akan dijalankan responden setelah memasuki masa pensiun yaitu dengan menyesuaikan diri dengan lingkungan, menjalin komunikasi dengan anak dan menantu, serta mengurus cucu. Kegiatan waktu luang

Pada responden pertama, rencana kegiatan yang akan dilakukan untuk mengisi waktu luang setelah memasuki masa pensiun adalah berkebun, memasak, mengawasi usaha kantin di kantor, serta melakukan perjalanan keluar negeri bersama suami.

Pada responden kedua, rencana kegiatan yang akan dilakukan untuk mengisi waktu luang setelah memasuki masa pensiun adalah melakukan pekerjaan rumah tangga di rumah.

Pada responden ketiga, rencana kegiatan yang akan dilakukan untuk mengisi waktu luang setelah memasuki masa pensiun adalah mengantar istri ke kantor, membuka usaha warung, melakukan olahraga sore, serta berpergian atau jalan-jalan.

Pada responden keempat, rencana kegiatan yang akan dilakukan untuk mengisi waktu luang setelah memasuki masa pensiun adalah berkebun dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga di rumah.

Asuransi kesehatan

DUKUNGAN SOSIAL PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL MENJELANG PENSIUN

Sebagai PNS, keempat responden menjelaskan bahwa mengikuti jaminan kesehatan yang telah dipersiapkan oleh Pemerintah yaitu ASKES. Jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan untuk memudahkan responden dalam memperoleh pelayanan kesehatan.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, PNS yang akan memasuki masa pensiun mulai menerima dan membutuhkan dukungan dari lingkungan baik dari keluarga, rekan kerja maupun instansi untuk membantu PNS menjalani masa pensiun yang baik dan terhindar dari konflik. Selain bentuk-bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan PNS, persiapan-persiapan PNS menjelang masa pensiun merupakan salah satu bagian yang membutuhkan dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, dan instansi.

Bentuk-bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan PNS menjelang masa pension

Dukungan keluarga

Keluarga merupakan dua atau lebih orang yang memiliki komitmen agar setiap orang dapat menjalin atau berbagi kedekatan, penghasilan, tanggungjawab dalam menyelesaikan permasalahan, dan nilai-nilai (Olson & DeFrein, 2000). Dukungan sosial yang diperoleh melalui keluarga merupakan dukungan yang paling utama, hal ini disebabkan karena keluarga merupakan kelompok sosial utama yang memiliki ikatan emosi yang paling besar sehingga keluarga dapat memberikan dukungan sosial berupa saling komunikasi, mencari kesibukan hingga melakukan liburan (Azizah, 2011). Selain itu, masalah penyesuaian yang paling serius dan paling umum terjadi pada masa pensiun adalah hubungan dengan anggota keluarga sehingga dukungan yang berasal dari keluarga sangat dibutuhkan individu dalam menghadapi masa pensiun (Hurlock, 2006). Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa dukungan yang dibutuhkan oleh PNS menjelang masa pensiun dari keluarga yaitu dukungan informasi dan dukungan emosional. Berikut ini gambaran bentuk dukungan sosial yang diterima dan dibutuhkan PNS dari keluarga menjelang masa pensiun :

Tabel 2.

Dukungan Keluarga

Dukungan sosial yang berasal dari keluarga	Dukungan yang diterima	Dukungan yang dibutuhkan
Responden 1	1. Dukungan informasi : a. Saran atau masukan yang diterima responden dari orangtua b. Responden menerima saran atau masukan dari suami	1. Dukungan informasi a. Responden menginginkan saran atau masukan dari suami
Responden 2	1. Dukungan emosional : a. Menjaga perasaan	1. Dukungan emosional a. Responden ingin mendapat perhatian dari anak b. Responden ingin keluarga saling mengisi c. Responden ingin mendapat kenyamanan dalam keluarga d. Responden ingin keluarga tetap rukun e. Responden ingin suasana nyaman dan tenang di rumah
Responden 3	1. Dukungan informasi : a. Responden mendapat saran atau masukan dari anak b. Responden mendapat saran atau masukan dari kakak 2. Dukungan emosional: a. Perasaan diperdulikan oleh anak b. Kebersamaan responden dengan istri c. Keluarga tidak menuntut apa-apa dari responden	1. Dukungan emosional : a. Responden ingin mendapat perhatian dari anak b. Responden ingin ditengok saat sakit c. Responden ingin keluarga tetap mendukung dan tidak menuntut apa-apa
Responden 4	1. Dukungan informasi : a. Responden menerima saran atau masukan dari suami b. Responden mendapat saran atau masukan dari anak	1. Dukungan emosional : a. Responden ingin keluarga saling mengisi b. Responden ingin keluarga tetap rukun c. Responden ingin suasana nyaman dan tenang di rumah

Dukungan rekan kerja

Azizah (2011) menjelaskan bahwa individu yang lebih dekat dan terbuka terhadap teman terdekat akan merasa lebih nyaman sehingga pemberian dukungan sosial dapat berupa berbagi pengalaman serta curhat. Berdasarkan hal yang telah dipaparkan, PNS yang akan memasuki masa pensiun membutuhkan dukungan dari rekan kerja berupa dukungan motivasional. Dukungan motivasional merupakan bentuk dukungan berupa pemberian dorongan serta semangat guna menyelesaikan permasalahan yang dihadapi individu (Sarafino, 1998). Berikut gambaran bentuk dukungan yang berasal dari rekan kerja yang diterima atau dibutuhkan oleh PNS menjelang masa pensiun :

Tabel 3.

Dukungan Rekan Kerja

Dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja	Dukungan yang diterima	Dukungan yang dibutuhkan
Responden 1	1. Dukungan informasi : a. Rekan kerja memberikan informasi kepada responden 2. Dukungan motivasional : a. Rekan kerja memberi dukungan berupa semangat	-
Responden 2	1. Dukungan informasi : a. Responden mendapat saran atau masukan dari rekan kerja	-
Responden 3	1. Dukungan informasi : a. Responden mendapat saran atau masukan dari rekan kerja	-
Responden 4	1. Dukungan informasi : a. Responden mendapat saran atau masukan dari rekan kerja	1. Dukungan motivasional: a. Responden ingin motivasi atau dorongan dari rekan kerja

Dukungan instansi

Hurlock (2006) menjelaskan bahwa permasalahan pensiun yang utama pada suatu organisasi atau instansi adalah membuat sesuatu yang dapat menguntungkan dengan

memberikan pendapatan yang memadai setelah pensiun. Berdasarkan hal yang telah dikemukakan, didapatkan bahwa dukungan dari pihak instansi yang dibutuhkan bagi PNS menjelang masa pensiun adalah dukungan penghargaan dan dukungan emosional. Menurut Sarafino (1998), dukungan penghargaan merupakan bentuk dukungan berupa pemberian penghargaan pada individu, dorongan terhadap perasaan individu, serta perbandingan yang positif dengan individu lainnya yang berguna untuk meningkatkan harga diri individu. Selain itu, dukungan emosional merupakan bentuk dukungan seperti membuat individu memiliki perasaan nyaman, yakin, diperdulikan, serta dicintai oleh sumber dukungan sosial sehingga individu dapat menghadapi masalah dengan baik. Berikut gambaran bentuk dukungan yang berasal dari instansi yang diterima atau dibutuhkan oleh PNS menjelang masa pensiun :

Tabel 4. Dukungan Instansi

Dukungan sosial yang berasal dari instansi	Dukungan yang diterima	Dukungan yang dibutuhkan
Responden 1	1. Dukungan penghargaan : a. Adanya acara perpisahan b. Responden mendapat pembekalan atau pelatihan menuju tahap pensiun 2. Dukungan informasi : a. Saran atau masukan dari pihak koperasi	-
Responden 2	1. Dukungan penghargaan : a. Instansi memberikan kenang-kenangan kepada pegawai yang akan pensiun b. Responden mendapat pembekalan atau pelatihan menuju tahap pensiun c. Pemberian kenang-kenangan sebagai ucapan terimakasih atas pengabdian	1. Dukungan penghargaan: a. Responden ingin mendapat pelatihan di bidang kearsipan
Responden 3	1. Dukungan penghargaan : a. Responden mendapat pembekalan atau pelatihan menuju tahap pensiun	-
Responden 4	1. Dukungan penghargaan : a. Instansi memberikan kenang-kenangan kepada pegawai yang akan pensiun b. Pemberian kenang-kenangan sebagai ucapan terimakasih atas pengabdian	1. Dukungan emosional : a. Responden ingin mendapat dukungan secara moral

Persiapan-persiapan yang membutuhkan dukungan sosial pada PNS menjelang masa pensiun

Selain bentuk dukungan sosial yang dibutuhkan PNS, persiapan-persiapan PNS menjelang masa pensiun juga membutuhkan dukungan dari keluarga, rekan kerja, dan instansi. Hurlock (2006) menyebutkan bahwa individu pada masa dewasa madya yang telah mempersiapkan diri menghadapi masa pensiun, dapat menyesuaikan diri lebih baik terhadap hari tua dibandingkan dengan individu yang tidak melakukan persiapan menjelang masa pensiun. Hal ini sesuai dengan pernyataan Suardiman (2011) yang menjelaskan bahwa setiap individu sangat penting dalam melakukan perencanaan ketika menjelang masa pensiun dikarenakan masa pensiun akan berdampak pada hilangnya dua hal yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu pendapatan dan status yang mengakibatkan perubahan pada banyak aspek lain. Darmojo

dan Martono dalam Azizah (2011) yang menyatakan bahwa individu yang memasuki masa pensiun akan kehilangan beberapa hal terkait dengan pekerjaan antara lain kehilangan financial, kehilangan status, kehilangan teman atau kenalan, serta kehilangan kegiatan atau pekerjaan, sehingga penting bagi setiap individu yang akan memasuki masa pensiun mendapatkan dukungan dari lingkungan terkait dengan persiapan yang akan dilakukan PNS.

Persiapan keuangan

Hurlock (2006) menjelaskan bahwa individu yang berada pada masa dewasa madya kecenderungan mengalami gangguan masalah keuangan terkait dengan berakhirnya suatu pekerjaan. Kehilangan pendapatan merupakan salah satu jenis penyebab tekanan dalam keluarga pada usia dewasa madya (Olson & DeFrain, 2000). Apsari (2012) menambahkan bahwa salah satu persiapan karyawan yang akan memasuki masa pensiun adalah persiapan ekonomi.

Pada keempat responden terlihat bahwa mempersiapkan keuangan merupakan perencanaan utama yang telah dijalankan sebelum memasuki masa pensiun. Suardiman (2011) menjelaskan bahwa persiapan keuangan bagi para pensiunan direncanakan sejak 10 atau 15 tahun sebelum memasuki masa pensiun. Persiapan keuangan pada keempat responden terhitung sejak sembilan tahun hingga enam belas tahun sebelum memasuki masa pensiun. Berikut gambaran persiapan keuangan PNS menjelang masa pensiun :

Tabel 5. Persiapan Keuangan

	Persiapan keuangan
Responden 1	Alasan atau rencana : 1. Alasan responden adalah memiliki usaha kantin a. Usaha kantin responden sudah berjalan tujuh tahun b. Usaha kantin yang dijalankan responden dibantu oleh dua orang c. Responden tidak secara sengaja mempersiapkan usaha kantin untuk masa pensiun 2. Responden memiliki rencana untuk membuat jajan kering a. Rencana responden adalah usaha jajan kering sebagai sambilan b. Responden dibantu oleh anak dan suami dalam membuat jajan kering
Responden 2	Alasan atau rencana : 1. Rencana responden yaitu membangun rumah kos a. Usaha rumah kos responden sudah berjalan b. Usaha rumah kos responden sudah berjalan tiga tahun
Responden 3	Alasan atau rencana : 1. Alasan responden karena sudah memiliki penghasilan tambahan 2. Alasan responden karena sudah memiliki usaha rumah kos a. Rencana responden adalah mengambil uang kos setiap bulan b. Usaha rumah kos responden sudah berjalan empat belas tahun c. Usaha rumah kos digunakan responden untuk biaya sekolah anak dan masa pensiun d. Usaha rumah kos dipersiapkan untuk anak-anak responden 3. Rencana responden yaitu membuka usaha warung a. Usaha warung responden sudah berjalan sembilan tahun b. Usaha warung digunakan sebagai tempat untuk bertemu dan mengobrol dengan teman c. Responden telah mempersiapkan biaya kuliah anak
Responden 4	Alasan atau rencana : 1. Rencana responden adalah membantu usaha anak 2. Rencana responden yaitu ingin mengembangkan bisnis simpan pinjam 3. Rencana responden yaitu membangun rumah kos a. Responden mulai merencanakan usaha rumah kos sejak satu tahun yang lalu 4. Rencana responden yaitu sebagai dagang banten a. Usaha responden jual banten sudah berjalan tujuh tahun b. Rencana responden adalah ingin mengikuti kursus buat banten c. Jual banten dan rencana membangun rumah kos dipersiapkan responden untuk masa pensiun

Program kesehatan atau kebugaran

Hurlock (2006) menjelaskan bahwa usia dewasa madya ditandai dengan menurunnya kesegaran fisik secara

DUKUNGAN SOSIAL PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL MENJELANG PENSIUN

umum dan memburuknya kesehatan. Apsari (2012) menyatakan bahwa perlu tindakan preventif untuk menjaga kesehatan dengan melakukan pemeriksaan kesehatan di usia pensiun untuk mendeteksi adanya gangguan kesehatan yang dialami serta pentingnya menata pola makan yang tepat untuk menjaga kesehatan. Pada keempat responden yang akan memasuki masa pensiun, tergambaran mulai memikirkan program-program atau cara-cara yang dilakukan untuk menjaga kondisi kesehatan seperti menjaga kebugaran atau kesehatan, mulai dari mengatur pola makan dan pola hidup, melakukan pemeriksaan kesehatan secara rutin, mengkonsumsi vitamin, serta melakukan olahraga. Berikut gambaran persiapan atau program-program yang dilakukan PNS untuk menjaga kondisi kesehatan menjelang masa pensiun :

Tabel 6.
Program kesehatan atau kebugaran

Program kesehatan atau kebugaran	
Responden 1	Alasan atau rencana : 1. Alasan responden adalah penurunan fisik akibat usia bertambah a. Responden menjaga pola makan dan mengkonsumsi vitamin b. Responden melakukan cek kesehatan rutin setiap tahun
Responden 2	Alasan atau rencana : 1. Alasan responden adalah sudah tua a. Mengikuti olahraga, mengatur pola makan dan beristirahat b. Responden tidak melakukan cek kesehatan secara rutin
Responden 3	Alasan atau rencana : 1. Responden melakukan olahraga, menjaga pikiran, dan mengatur pola makan 2. Responden melakukan pola makan secukupnya 3. Responden tidak melakukan cek kesehatan secara rutin
Responden 4	Alasan atau rencana : 1. Alasan responden adalah sudah tua a. Responden menjaga pola makan dan pola hidup b. Responden rajin membaca informasi di internet c. Responden memperbanyak konsumsi buah

Penyesuaian peran

Papalia dkk (2009) menjelaskan bahwa pada masa dewasa madya, individu akan mengalami perubahan-perubahan peran sosial diantaranya individu memiliki anak, individu memiliki cucu, terjadi perubahan pekerjaan dan karir, serta pensiun. Secara spesifik Suardiman (2011), menjelaskan bahwa kondisi pensiun lebih sukar bagi individu yang menempatkan diri secara kuat terkait dengan peran kerja, sehingga penting untuk melakukan penyesuaian peran bagi individu yang akan memasuki masa pensiun. Keempat responden menyebutkan bahwa penyesuaian peran yang dilakukan terkait dengan masa pensiun adalah tetap memiliki kesibukan setelah masa pensiun seperti menjadi ibu rumah tangga, mengurus cucu, serta melanjutkan dan mengawasi usaha. Berikut gambaran penyesuaian peran PNS menjelang masa pensiun :

Tabel 7.
Penyesuaian peran

Penyesuaian peran	
Responden 1	Alasan atau rencana : 1. Alasan responden adalah mengikuti aturan dari Pemerintah 2. Pekerjaan adalah tanggungjawab 3. Responden mulai merubah pola pikir 4. Responden mulai mengatur jadwal 5. Responden tetap memiliki kesibukan setelah pensiun 6. Responden mulai mempersiapkan mental sebelum menuju masa pensiun
Responden 2	Alasan atau rencana : 1. Responden tetap memiliki kesibukan setelah pensiun 2. Rencana responden adalah menjadi ibu rumah tangga a. Alasan responden adalah menjaga cucu b. Rencana responden untuk tidak bekerja kembali c. Rencana responden adalah mengurus cucu
Responden 3	Alasan atau rencana : 1. Sediti mungkin responden mempersiapkan masa tua 2. Responden mencari kesibukan dengan membuka usaha warung 3. Rencana responden adalah mengurus cucu
Responden 4	Alasan atau rencana : 1. Responden menyesuaikan diri dengan lingkungan 2. Responden tetap menjalin komunikasi dengan anak dan menantu 3. Alasan responden adalah menjaga cucu

Kegiatan waktu luang

Perencanaan kegiatan waktu luang PNS setelah memasuki masa pensiun sangat mempengaruhi kesiapan serta kondisi psikologis PNS dalam menerima statusnya sebagai pensiunan. Apsari (2012) menjelaskan bahwa penting bagi karyawan pra-pensiun dalam mempersiapkan aktivitas dan peran sosial yang akan ditekuni untuk mengisi waktu luang serta tetap memiliki keterlibatan sosial meskipun telah pensiun.

Hurlock (2006) bahwa memanfaatkan waktu luang atau mempersiapkan diri untuk hari tua yaitu dengan mencari hobi serta berusaha agar memiliki ketertarikan terhadap hobi tersebut sehingga individu memperoleh kepuasan di hari tua. Berikut gambaran rencana kegiatan PNS untuk mengisi waktu luang setelah memasuki masa pensiun :

Tabel 8.
Kegiatan waktu luang

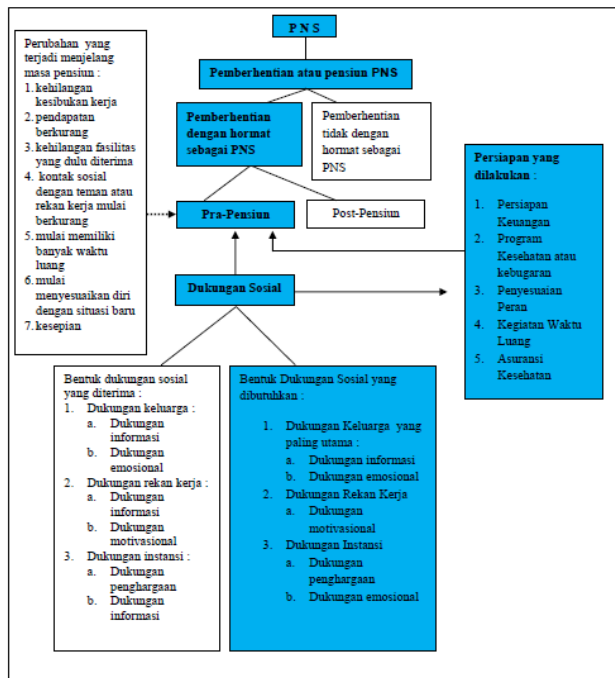
Kegiatan waktu luang	
Responden 1	Alasan atau rencana : 1. Responden akan berkebudan dan memasak 2. Responden akan mengawasi usaha kantin setelah pensiun 3. Responden ingin jalan-jalan keluar negeri bersama suami
Responden 2	Alasan atau rencana : 1. Responden akan melakukan pekerjaan rumah tangga setelah pensiun
Responden 3	Alasan atau rencana : 1. Responden ingin mengantar istri ke kantor, membuka warung dan melakukan olahraga sore 2. Warung untuk mengisi waktu luang 3. Rencana responden yaitu mengantar istri kerja 4. Responden lebih senang rileks atau jalan-jalan
Responden 4	Alasan atau rencana : 1. Responden akan berkebudan dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga

Asuransi kesehatan

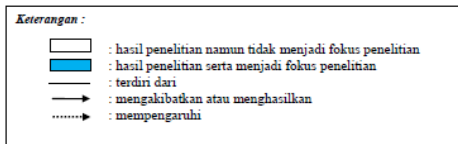
Suardiman (2011) menjelaskan bahwa Pemerintah mensponsori asuransi untuk membantu kualitas hidup setelah pensiun, khususnya dalam hal kesehatan. Berdasarkan hal ini, individu yang berprofesi sebagai PNS akan mendapatkan jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan yang disiapkan oleh Pemerintah. Jaminan kesehatan berupa pemberian asuransi kesehatan untuk memudahkan PNS dalam memperoleh pelayanan kesehatan. Berikut gambaran jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan yang diperoleh PNS menjelang masa pensiun :

Tabel 9. Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan	
Responden 1	Alasan atau rencana : 1. Responden mengikuti asuransi kesehatan dari Pemerintah yaitu ASKES 2. Responden mengikuti asuransi untuk hari tua
Responden 2	Alasan atau rencana : 1. Jaminan kesehatan dari Pemerintah
Responden 3	Alasan atau rencana : 1. Jaminan kesehatan dari Pemerintah 2. Responden mengikuti asuransi kesehatan dari Pemerintah yaitu ASKES
Responden 4	Alasan atau rencana : 1. Jaminan kesehatan dari Pemerintah 2. Responden mengikuti asuransi kesehatan dari Pemerintah yaitu ASKES



Gambar 1. Hasil Penelitian



Secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa PNS yang akan memasuki masa pensiun membutuhkan dukungan dari lingkungan yaitu dukungan yang berasal dari keluarga, rekan kerja, dan instansi. Hal ini berguna untuk mengurangi tekanan yang dialami PNS menjelang masa pensiun karena terjadi perubahan status dan peran dalam pekerjaan. Dukungan yang berasal dari keluarga merupakan dukungan paling utama yang dibutuhkan PNS menjelang masa pensiun. Adapun bentuk dukungan keluarga yang dibutuhkan PNS menjelang masa pensiun yaitu dukungan emosional dan dukungan informasi. Selain itu, PNS yang akan memasuki masa pensiun juga membutuhkan dukungan dari rekan kerja dalam bentuk dukungan motivasi dan dukungan dari instansi dalam bentuk dukungan penghargaan.

Saran praktis yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian kepada PNS yang akan memasuki masa pensiun yaitu penerimaan diri bahwa pekerjaan sebagai PNS memiliki batas usia, sehingga PNS lebih mempersiapkan diri untuk

memasuki masa pensiun. Dengan demikian, diharapkan agar PNS dapat menjalani masa pensiun yang baik yaitu masa pensiun yang terencana dan PNS dapat menjalani masa pensiun tanpa konflik. Selain itu, PNS mampu melakukan komunikasi secara efektif khususnya kepada keluarga terkait dengan rencana-rencana yang akan dilakukan setelah memasuki masa pensiun. Hal ini diharapkan agar dapat mengurangi tekanan yang dialami PNS menjelang masa pensiun terkait dengan perbedaan status dan peran yang akan dijalankan PNS setelah memasuki masa pensiun.

Saran praktis untuk keluarga adalah keluarga mampu memberikan dukungan kepada PNS yang akan memasuki masa pensiun dalam bentuk dukungan secara emosional seperti perhatian serta dukungan informasi melalui pemberian saran atau umpan balik untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang dialami PNS menjelang masa pensiun seperti permasalahan dalam bidang pekerjaan. Selain itu, keluarga dapat mendukung kegiatan atau rencana yang akan dilakukan PNS setelah memasuki masa pensiun sehingga PNS lebih siap untuk menjalankan setiap kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan demikian, diharapkan agar PNS dapat menjalani masa pensiun yang baik yaitu masa pensiun tanpa konflik.

Saran praktis bagi rekan kerja adalah rekan kerja mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada PNS yang akan memasuki masa pensiun agar PNS lebih siap untuk memasuki masa tersebut.

Saran praktis bagi instansi adalah instansi dapat memberikan dukungan kepada PNS yang akan memasuki masa pensiun baik dalam bentuk pelatihan atau penyuluhan yang mencakup seluruh PNS menjelang masa pensiun. Dengan demikian, diharapkan agar seluruh PNS memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat digunakan setelah memasuki masa pensiun.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sehubungan dengan keterbatasan responden yang hanya memfokuskan pada usia PNS yaitu dua tahun sebelum memasuki masa pensiun, maka penelitian selanjutnya dapat membahas bentuk-bentuk dukungan sosial serta persiapan-persiapan PNS menjelang masa pensiun yang dilihat dari golongan serta jabatan PNS sehingga diperoleh pembahasan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Ivan. (2013, Oktober 16). PNS tidak disiplin meningkat. Diakses pada Desember 14, 2013, dari <http://krjogja.com/read/190544/pns-tidak-disiplin-meningkat.kr>.

Apsari, F. Y. (2012). Pengembangan model persiapan pensiun bagi karyawan non-kependidikan di universitas X. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala.

DUKUNGAN SOSIAL PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL MENJELANG PENSIUN

- Azizah, L. M. (2011). Keperawatan lanjut usia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Beritametro. (2013, September 13). Mimpi jadi PNS, wani piro?. Diakses pada Desember 14, 2013, dari <http://www.beritametro.co.id/fokus/mimpi-jadi-pns-wani-piro>.
- Bjorklund, B. R., & Bee, H. L. (2009). *The journey of adulthood*. New Jersey: Prentice Hall.
- BKN. (2010, Maret 24). Pemberhentian PNS. Diakses pada Oktober 14, 2013, from www.bkn.go.id: <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-berhenti-pns.html>.
- BPS. (2013). Bali dalam angka 2013. Bali: BPS Provinsi Bali.
- Burger, J. M. (2008). *Personality (seventh edition)*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Chrimawati, F. (2008). Motivasi untuk sembuh pada remaja penyalahguna narkoba ditinjau dari dukungan sosial. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Christiana, D. I. (2008). Dukungan sosial dan konsep diri sebagai prediktor bagi kemampuan bergaul pada remaja. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, A. K. (2011). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil. Surakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Gunarsa, S. D., & Gunarsa, Y. D. (1995). *Psikologi perawatan*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Gunawan, Imam. (2013). *Metde penelitian kualitatif teori & praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haber, D. (2010). *Health promotion and aging*. New York: Springer publishing company.
- Hurlock, E. B. (2006). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan (edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Imama, H. (2011). Hubungan antara kecerdasan emosi dan dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi masa pensiun. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Iskandar. (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada (GP Press).
- Kabartop. (2012, Mei 25). Miris! Rata-rata 3 PNS per hari ke poli jiwa menjelang pensiun. Diakses pada Oktober 25, 2013, Dari kabartop.com: <http://kabartop.com/miris-rata-rata-3-pns-per-hari-ke-poli-jiwa-menjelang-pensiun/>.
- Kadarisman, M. (2011). Menghadapi pensiun dan kesejahteraan psikologis pegawai negeri sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* volume 5 nomer 2.
- Kintaninani, A. (2013). *Kebermaknaan hidup pegawai dalam menghadapi pensiun*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Kristiono, E. Y. (2011). Kecemasan menghadapi menopause ditinjau dari dukungan sosial suami. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Maulia, D. (2006). *Penyesuaian sosial anak berbakat ditinjau dari tingkat keberbakatan dan dukungan sosial orangtua*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Monks, F., Knoers, A., & Haditono, S. R. (2006). *Psikologi perkembangan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Murtiningrum, A. (2005). Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada guru kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal). Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Nopariawan, K. (2014, Februari 6). Jumlah CPNS di Bali. (W. D. Sekarsari, Interviewer)
- Noviani, N. L. (2007). Motivasi menjadi pegawai negeri sipil (PNS) pada WNI keturunan India (Studi kualitatif pada komunitas koja di Kota Semarang). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Nurlailiwangi, E., Rahayu, M. S., & Juwita, O. (2011). Studi mengenai dukungan sosial orangtua dalam melatih "Self Help" anak yang mengalami "Down Syndrome" di PKA PUSPPA Suryakanti Bandung. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM : Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, 67-74.
- Oktavianus. (2011). Koping perawat usia madya (50-55 tahun) menghadapi pensiun di RSUD Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Kesmadaska* volume 2 nomer 1, 17-26.
- Olson, D. H., & DeFrein, J. (2000). *Marriages and families*. New York: McGraw-Hill.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development*. New York: McGraw-Hill.
- Papalia, D. E., Sterns, H. L., Feldman, R. D., & Camp, C. J. (2007). *Adult development and aging*. New York: McGraw-Hill.
- Pieter, H. Z., & Lubis, N. L. (2011). *Pengantar psikologi untuk kebidanan*. Jakarta: Kencana.
- Poerwandari, E. (1998). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rio. (2013, April 24). Pensiun sebagai pegawai negeri sipil dengan bahagia. Diakses pada Mei 7, 2014, dari www.bppk.depkeu.go.id: http://www.bppk.depkeu.go.id/bdk/pekanbaru/index.php?option=com_content&view=article&id=266:pensiun-sebagai-pegawai-negeri-sipil-dengan-bahagia&catid=10:umum.
- Santrock, J. W. (2002). *Remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E. (1998). *Health psychology*. New York: John Wiley and Sons.
- Setyaningsih, L. (2007). Stres kerja pada guru ditinjau dari dukungan sosial dan masa kerja. Semarang: Universitas Soegijapranata.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2003). *Dasar-dasar penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suardiman, S. P. (2011). *Psikologi usia lanjut*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta.
- Syafrudin, A. (2012, Januari 19). Kenapa PNS tidak produktif. Diakses pada Desember 14, 2013, dari alfanaini.blogspot.com: <http://alfanaini.blogspot.com/2012/01/kenapa-pns-tidak-produktif.html>.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). Psikologi sosial. Jakarta: Kencana.
- Tohirin. (2012). Metode penelitian kualitatif dalam pendidikan dan bimbingan konseling. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyu, T. K. (2007). Kecemasan wanita karier terhadap peran ganda ditinjau dari dukungan sosial suami. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Soegijapranata.
- Yunian, F. A. (2013). Pengaruh optimisme menghadapi masa pensiun terhadap post power syndrome pada anggota badan pembina pensiunan pegawai (BP3) pelindo Semarang. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

DUKUNGAN SOSIAL DAN TINGKAT KECEMASAN PADA KELOMPOK PEKERJA PNS YANG MENGHADAPI MASA PENSIUN

Santi Setyaningsih* Muhammad Mu'in**

*Mahasiswa Alumni Program Studi Ilmu Keperawatan FK UNDIP

**Departemen Jiwa Komunitas Program Studi Ilmu Keperawatan FK UNDIP

**aq1lafw@gmail.com

ABSTRAK

Masa pensiun merupakan suatu fase kehidupan yang perlu mendapatkan perhatian dari pekerja atau karyawan yang sedang menghadapinya. Berbagai perubahan akan terjadi dalam kehidupan pekerja setelah tiba masa pensiun dan jika tidak disikapi dengan bijaksana dapat mendatangkan kecemasan. Dukungan sosial dari orang-orang yang bermakna dapat membantu individu mengatasi krisis kehidupan termasuk masalah kecemasan menghadapi pensiun. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif non eksperimental *cross sectional* yang bertujuan mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun. Kuesioner dukungan sosial dan tingkat kecemasan diadaptasi dan dimodifikasi dari *Berlin Support System* dan *Depression Anxiety Stress Scale 42*. Hasil penelitian menunjukkan dari 133 responden 34,6% mendapat dukungan sosial sedang, 65,4% tinggi, serta tidak ada yang mendapatkan dukungan sosial rendah; 65,4% tidak mengalami kecemasan, 15,0% mengalami kecemasan ringan, 13,5% kecemasan sedang, 6,0% kecemasan berat dan tidak ada yang mengalami kecemasan sangat berat. Hasil uji *chi square* diperoleh *p value* = 0,027 ($\alpha=0,05$). Kesimpulan hasil analisis data adalah ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun. Dukungan sosial yang telah diberikan seharusnya ditingkatkan, tidak hanya bersumber dari dukungan informal tetapi juga dari dukungan formal yaitu pihak instansi agar kecemasan dalam menghadapi pensiun dapat dicegah atau dikurangi secara optimal.

Kata kunci : Dukungan sosial, tingkat kecemasan, masa pensiun

Pendahuluan

Berbagai perubahan yang terjadi pada usia lanjut dapat menimbulkan kecemasan jika yang bersangkutan tidak mampu beradaptasi dengan baik sehingga dapat menjadi masalah bagi usia lanjut. Demikian juga dengan perubahan yang terjadi dalam menghadapi masa pensiun. Pensiun merupakan salah satu dari 10 stressor terbesar dalam kehidupan sehingga pensiun menjadi tidak mudah dijalani apalagi jika situasi baru setelah pensiun dirasakan menjadi asing, tidak jelas dan segalanya menjadi tidak pasti (Shives, 1998, Neil, 2000, Sutaryo, 2007). Masyarakat lebih banyak melihat persepsi dan stigma negatif mengenai para pekerja yang telah pensiun masyarakat daripada segi positifnya. Hal tersebut diperkuat dengan posisi pekerjaan sebagai salah satu faktor penting yang dapat mendatangkan kepuasan di era modern seperti sekarang ini (Jacinta, 2001). Dengan lepasnya pekerjaan seseorang maka kepuasannya terhadap kehidupan juga akan berkurang. Pensiun adalah salah satu titik balik yang signifikan dalam karir seseorang selama hidup bagi mayoritas orang dewasa yang telah menghabiskan seluruh atau sebagian besar hidupnya untuk bekerja. Jika seseorang mampu secara bertahap menarik diri dari peran pekerjaannya, mencari aktivitas pengganti, mempertahankan keberlanjutan aktivitas dalam kehidupan barunya dan dapat mengaktualisasikan apa yang menjadi peran baru yang akan disandangnya maka akan terhindar dari masalah psikologis seperti kecemasan.

Persepsi dan stigma negatif dari masyarakat mengenai pensiun perlu disikapi dengan bijaksana agar tidak menimbulkan atau menambah kecemasan, ketakutan dan kekhawatiran pada seseorang. Salah satunya adalah melalui dukungan sosial terutama yang diberikan oleh orang dekat yang bermakna atau *significant others*. Dukungan sosial merupakan suatu bentuk hubungan interpersonal yang memberikan bantuan kepada individu berupa perhatian, emosi, bantuan instrumental, pemberian informasi, dan penilaian kepada individu oleh lingkungan sosialnya sehingga

memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya (Jacinta, 2001, Kaplan dan Sadock, 1992). Penelitian mengungkapkan bahwa dukungan sosial sangat diperlukan oleh individu yang memasuki masa lanjut usia guna mencegah masalah psikologis yang dialaminya (Bone, 2007). Salah satu krisis yang dihadapi para pegawai atau pekerja yang dapat menimbulkan masalah psikologis kecemasan adalah masalah pensiun. Untuk mencegah atau mengatasi masalah pensiun dan kecemasan dibutuhkan dukungan sosial. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan tingkat kecemasan pada kelompok pekerja PNS yang menghadapi masa pensiun.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif non eksperimental asosiatif dengan pendekatan *cross sectional*. Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS 11.0 for windows* untuk menganalisis hubungan antara variabel independen yaitu dukungan sosial dengan variabel dependen yaitu tingkat kecemasan pegawai negeri sipil yang sedang menghadapi masa pensiun melalui uji *chi square* yang disajikan dalam bentuk tabel silang. Selain itu juga dilakukan analisis univariat pada tiap-tiap variabel penelitian yang digunakan untuk mengetahui proporsinya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang berusia lebih dari 53 tahun di Badan, Dinas dan Kantor Pemerintahan Kabupaten Rembang. Cara pengambilan sampel dengan *probability sampling* jenis *stratified random sampling*. Sampel dipilih secara acak dengan jumlah yang representatif mewakili bagian atau kelas tempat kerja yang meliputi Badan, Dinas, dan Kantor di dalam Pemerintahan Kabupaten Rembang serta bagian atau kelas golongan kepegawaian yang meliputi golongan I, II, III, serta golongan IV seperti pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Jumlah Sampel Berdasarkan Tempat Kerja

No	Tempat Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Badan	25	17
2	Dinas	157	105
3	Kantor	17	11
Total		199	133

Tabel 2. Jumlah Sampel Berdasarkan Golongan Kepegawaian

No	Golongan Kepegawaian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	I	2	1
2	II	57	38
3	III	114	76
4	IV	26	18
Total		199	133

Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang diadaptasi dan dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian dari instrumen skrining dukungan sosial *Berlin Support System* (BSS) dan kecemasan *Depression Anxiety Stress Scale 42* (DASS 42).

Hasil

Tabel 3. Tabulasi Silang Dukungan Sosial dan Tingkat Kecemasan Kelompok Pekerja PNS

Dukungan Sosial Tingkat Kecemasan	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Tidak Ada	0 (0%)	25 (54,3%)	62 (71,3%)	87
Ringan	0 (0%)	6 (13,0%)	14 (16,1%)	20
Sedang	0 (0%)	9 (19,6%)	9 (10,3%)	18
Berat	0 (0%)	6 (13,0%)	2 (2,3%)	8
Sangat Berat	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0
		46 (100%)	87 (100%)	133

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang diperoleh responden 65,4% diantaranya adalah dukungan sosial kategori tinggi, 34,6% kategori sedang serta tidak ada yang mendapatkan dukungan sosial kategori rendah. Dukungan sosial yang banyak diterima oleh responden adalah perasaan kasih sayang atau cinta

serta dihibur dan diterima di jaringan sosialnya yang termasuk kategori dukungan emosional. Sumber dukungan sosial yang merupakan salah satu aspek penting yang ditemukan dalam penelitian ini berasal dari pasangan, anggota keluarga, tetangga, teman atau sahabat serta relasi kerja yang merupakan sumber dukungan sosial jenis natural informal.

2. Tingkat Kecemasan

Sebagian besar responden yaitu sebanyak 65,4% tidak mengalami kecemasan, 15,0% mengalami kecemasan ringan, 13,5% mengalami kecemasan sedang, 6,0% mengalami kecemasan berat dan tidak ada responden (0%) yang mengalami tingkat kecemasan sangat berat. Manifestasi kecemasan yang paling banyak dirasakan oleh responden adalah sering berada pada situasi yang membuat cemas.

3. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Tingkat Kecemasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 54,3% responden dengan dukungan sosial sedang dan 71,3% responden dengan dukungan sosial tinggi yang tidak mengalami kecemasan dalam menghadapi masa pensiunnya serta tidak ada responden dengan dukungan sosial sedang maupun dukungan sosial tinggi yang mengalami kecemasan tingkat sangat berat. Hasil *uji chi square* menunjukkan secara statistik terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat kecemasan dalam menghadapi pensiun pada kelompok pekerja PNS ($p\text{ value}=0,027$).

Diskusi

Dukungan seperti yang diperoleh responden penelitian ini akan memberikan keuntungan seperti terbebas dari beban dan label psikologis sehingga dirasa lebih nyaman dalam memberi maupun menerima dukungan sosial. Hal tersebut sejalan dengan survei yang menyatakan bahwa hal yang sangat dibutuhkan untuk "bertahan" adalah dukungan informal yang solid dan sumber finansial yang adekuat (Asiyanbola, 2004). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan

penyesuaian diri pada masa pensiun (Jattuningtyas, 2003), namun tidak selamanya dukungan sosial yang diterima seseorang memberikan dampak positif tetapi dapat juga memberikan dampak negatif. Hal ini tergantung pada perilaku suportif aktual dari jaringan sosial, cara dimana seseorang merasakan dukungan yang diberikan atau persepsi subjektif penerima dukungan, harga diri, luasnya jaringan sosial dan kemampuan menggerakkan jaringan yang dimilikinya (Neil, 2000, Shuichi, 1991, Sutanto, 2006). Jika dukungan sosial yang diberikan terlalu berlebih atau kurang akan membawa konsekuensi negatif seperti isolasi diri dan peningkatan keinginan untuk bunuh diri (Sutanto, 2006, Mayoclinic, 2005).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiunnya, meskipun ada juga yang mengalami kecemasan tingkat ringan, sedang dan berat dengan proporsi yang lebih kecil daripada yang tidak mengalami kecemasan serta tidak ada satupun yang mengalami kecemasan tingkat sangat berat. Sebagian besar responden memiliki penghasilan keluarga yang cukup dengan jumlah tanggungan keluarga kurang dari 4 orang. Namun disisi lain kebanyakan dari mereka juga tidak mempunyai pekerjaan sambilan dan masih mempunyai angsuran atau pinjaman. Survei menunjukkan bahwa 80% pensiunan di Indonesia menghabiskan uangnya dalam waktu 6 bulan setelah mendapat pesangon dan uang jaminan hari tuanya (Sidharta, 2007). Pengelolaan ekonomi yang baik harus dilakukan sedini mungkin agar faktor ekonomi tidak menjadi sumber kecemasan. Tingkat keseriusan kecemasan yang dialami akan mempengaruhi kinerja pekerja yang bergerak mengikuti hipotesis U terbalik. Hal tersebut sesuai dengan rentang respon kecemasan yang menjelaskan bahwa kecemasan tingkat ringan, sedang dan berat akan berdampak positif terhadap perilaku seseorang dan sebaliknya euforia dan panik akan berdampak negatif (Shives, 1998, Stuart dan Sundeen, 1998, Hawari, 2001).

Pensiun merupakan salah satu proses kehilangan yang membutuhkan proses adaptasi (Potter dan Perry, 2008). Pemberian dukungan sosial pengharapan terutama yang berupa informasi atau arahan dapat meningkatkan strategi koping individu dan memberikan strategi alternatif yang didasarkan pada pengalaman sebelumnya sehingga dapat membantu proses adaptasi. Dukungan emosional yang diterima oleh pekerja yang menghadapi pensiun dapat membantunya menumbuhkan atau meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri sehingga mampu membantu seseorang untuk menghasilkan pemikiran strategis yang bisa meninjau dan menilai hal-hal positif yang saat ini dimilikinya (Friedman, 1998). Dukungan nyata merupakan dukungan yang paling efektif bila dihargai oleh penerimanya dengan tepat dan apabila hal itu didukung dengan perencanaan hidup yang telah berhasil dibuat maka akan semakin kecil kemungkinan terjadi kecemasan dalam menghadapi pensiun bagi pekerja atau pegawai yang menghadapinya (Neil, 2000). Dukungan sosial juga dapat mempengaruhi kecemasan melalui mekanisme pertahanan terhadap kecemasan dengan cara mengurangi peluang kejadian yang penuh tekanan, mengurangi intensitasnya dan memodifikasi persepsi seseorang sehingga akan lebih mudah lagi dalam beradaptasi terhadap situasi baru yang asing (Leila, 2002). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa masalah psikologis yang dialami para lansia yang tinggal di Panti Sosial dapat dicegah dengan memberikan dukungan sosial yang adekuat (Bone, 2007). Kecemasan menghadapi pensiun juga terkait dengan faktor-faktor lain seperti usia, tempat kerja dan aktivitas, jenis kelamin, tingkat ekonomi dan kebutuhan hidup, sikap mental atau kepribadian dan persiapan yang dilakukan menjelang pensiun (Jacinta, 2001; Eliana, 2003; Suhartini, 2006; Siragih, 2006; Kaplan dan Sadock, 1998).

Kesimpulan

Dukungan sosial yang diterima oleh sebagian besar pekerja PNS yang menghadapi pensiun dalam kategori tinggi

serta sebagian besar tidak mengalami kecemasan. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara dukungan sosial yang diterima responden dengan tingkat kecemasan yang dialami dalam menghadapi masa pensiun.

Saran

Bagi pekerja atau karyawan yang menghadapi masa pensiun diharapkan sudah jauh hari sebelumnya mempersiapkan diri agar baik menjelang maupun sesudah pensiun kelak dapat menyesuaikan diri dengan baik dan terhindar dari gangguan psikologis seperti kecemasan, *post power syndrome* dan lain-lain. Persiapan yang dilakukan menjelang pensiun tidak hanya persiapan dalam hal ekonomi saja, melainkan persiapan mental, hubungan sosial, cara mengisi kekosongan aktivitas atau menemukan aktivitas pengganti setelah pensiun kelak, dan lain sebagainya. Hal tersebut sebaiknya dibicarakan bersama dengan orang-orang terdekat yang merupakan sumber dukungan sosial.

Daftar Pustaka

- Asiyanbola, Abidemi R. (2004) *Social support/networks, urban condition and physical well being of the elderly in Africa: a preliminary survey in Ibadan, Nigeria*.
[Http://abidemi.pdf.com](http://abidemi.pdf.com).
- Bone, A.T. (2007) Hubungan antara dukungan sosial terhadap pencegahan masalah psikologis pada lansia di Pantia Sosial Tresna Wredha Wening Wardoyo Ungaran. Semarang: UNDIP. (tidak dipublikasikan).
- Eliana, Rika. *Konsep diri pensiunan*.
[Http://library.usu.ac.id/download/fk/psikologi-Rika%20eliana.pdf](http://library.usu.ac.id/download/fk/psikologi-Rika%20eliana.pdf).
- Friedman, M.M (1998). *Keperawatan keluarga: teori dan praktik*. Edisi 3. Jakarta: EGC.
- Hawari, Dadang (2001) *Manajemen stres, cemas dan depresi*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Jacinta, Rini F(2001). Pensiun dan pengaruhnya.
[Http://www.epsikologi.com/usia/pensiun.htm](http://www.epsikologi.com/usia/pensiun.htm).
- Jattuningtias, Yunita. (2003) *Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun di Perumahan Manisrejo I Madiun*.
[Http://digilib.itb.ac.id/gdl/php](http://digilib.itb.ac.id/gdl/php).
- Kaplan, HI dan Sadock, BJ (1992). *Sinopsis psikiatri*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Leila, Gustiarti (2002). *Stres dan kepuasan kerja*.
[Http://library.usu.ac.id/download/fk/psikologi-Gustiarti.pdf](http://library.usu.ac.id/download/fk/psikologi-Gustiarti.pdf).
- Mayoclinic (2005). *Developing social support: How to cultivate a network of friends to help you through rough times*.
[Http://cnn.com/HEALTH/library](http://cnn.com/HEALTH/library).
- Neil, Niven (2000). Psikologi kesehatan: pengantar untuk perawat dan profesional kesehatan yang lain. Edisi 2. Jakarta: EGC.
- Potter, PA dan Perry, AG (2008). *Buku ajar fundamental keperawatan: konsep, proses dan praktek*. Edisi 4. Jakarta: EGC.
- Shives, Louise R. (1998) *Basic concepts of psychiatric-mental health nursing*. 4th edition. Philadelphia: Lippincott-Raven Publisher.
- Shuichi, Sakata (1991). *Positive and negative effects of social support on depressive symptoms among elderly*.
- Sidharta. *Tips menghadapi pensiun*.
<http://karelmasyi.multiplay.com/journal/item/2/Tips-Menghadapi-Pensiun>.
- Siragih, Juliana I (2006). *Pola penyesuaian diri pada pensiunan*.
[Http://www.elibrary.usu.ac.id/modules.php?op=modload&name=Downloads&file](http://www.elibrary.usu.ac.id/modules.php?op=modload&name=Downloads&file)

Stuart, GW dan Sundeen, SJ (1998). *Buku saku keperawatan jiwa*. Edisi 3. Jakarta : EGC.

Suhartini, R (2006). *Bab 2: tinjauan pustaka tentang kesehatan, ekonomi, hubungan sosial dan kemandirian lansia*.
[Http://www.damandiri.or.id/file/ratnas_uhartiniunair.bab2.pdf](http://www.damandiri.or.id/file/ratnas_uhartiniunair.bab2.pdf).

Sutanto, Tantut (2006). *Dukungan sosial dan kesehatan*.
[Http://elearning.unej.ac.id/courses](http://elearning.unej.ac.id/courses)

Sutaryo, Lyly P (2007). Hubungan antara *locus of control* dengan kecemasan menghadapi pensiun.
[Http://www.atmajaya.ac.id/content.asp?f=7&katsus=16&i=32](http://www.atmajaya.ac.id/content.asp?f=7&katsus=16&i=32).