



fisiologis adalah pemenuhan kebutuhan paling dasar yang dilakukan oleh seorang individu. Setiap individu harus melakukan suatu untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini. Jika suatu kebutuhan dasar sudah terpenuhi, maka pemenuhan kebutuhan lain akan meningkat pada hierarki yang lebih tinggi (Atkinson, 1983)

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan pokok untuk sebagian besar manusia yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. Bekerja adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik fisik maupun sosial. Seseorang bekerja karena ada yang hendak dicapainya, dengan harapan bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada sesuatu keadaan yang lebih baik, terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan terwujudnya kebutuhan sosial dengan lingkungan sekitar. Sebaliknya, tanpa bekerja manusia mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Bila ditelusuri lebih jauh, suatu pekerjaan lebih berkaitan dengan kebutuhan psikologis seseorang dan bukan hanya berkaitan dengan kebutuhan materi semata. Secara materi, orang bisa memenuhi kebutuhan sandang pangan melalui bekerja. Namun secara psikologis arti bekerja adalah menimbulkan rasa identitas, status, ataupun fungsi sosial. Dengan perkataan lain, orang merasa berharga jika ia bisa mengatakan posisi dan pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja, tentunya identitas itu akan semakin melekat pula (Eliana, 2003).

Seiring dengan berjalannya waktu individu dihadapkan pada suatu kenyataan bahwa tidak selamanya manusia dapat bekerja, ada saatnya ketika

sudah mencapai masa tua, seseorang akan berhenti dari pekerjaannya atau pensiun dan beristirahat untuk dapat menikmati hasil yang diperolehnya selama bekerja. Seseorang yang pensiun berarti mengalami perubahan pola hidup dari bekerja menjadi tidak bekerja. Manusia tidak selamanya dapat melakukan aktivitas secara formal, terutama bagi yang bekerja di lembaga atau instansi pemerintah seperti pegawai negeri sipil yang beraktivitas itu berhenti, sehingga individu tersebut harus berusaha menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Batas usia pensiun bagi pegawai negeri diatur dalam Peraturan Pemerintah yang berlaku yaitu usia 56 tahun (PP RI No.32). Batas usia tersebut dapat melonggar menjadi 58, 60 atau 65 tahun apabila seseorang menduduki jabatan tertentu yang telah diatur dalam PP tersebut. Batas usia pensiun 56 tahun dimaksudkan pemerintah untuk memberi kesempatan bagi tenaga-tenaga muda untuk menempati kedudukan yang lebih bertanggung jawab (Djarmiko dan Marsono). Bagi pegawai negeri yang berstatus guru, usia pensiun adalah 60 tahun, sedangkan untuk dosen adalah 65 tahun. Bagi anggota ABRI, batas usia untuk pensiun adalah 48 tahun untuk golongan Tamtama dan Bintara, sementara untuk golongan Perwira adalah 56 tahun (Saragih, 2006).

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (2008), batas usia pensiun (BUP) bagi pegawai negeri sipil adalah 56 tahun, BUP ini dapat saja diperpanjang menjadi 58 tahun, 60 tahun, 63 tahun, 65 tahun, ataupun 70 tahun. Perpanjangan usia pensiun dari normalnya 56 tahun dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti karena memangku suatu jabatan tertentu. Misalnya, seorang pegawai yang memangku jabatan struktural eselon I atau eselon II dapat saja tetap

memangku jabatannya meski telah melewati BUP normal, yaitu 56 tahun. Hal ini juga berlaku bagi jabatan-jabatan lainnya seperti hakim, guru, ataupun jabatan lainnya yang ditentukan oleh presiden.

Dalam surat kabar kedaulatan rakyat (1997) pada rubrik konsultasi kesehatan jiwa disebutkan seorang laki-laki yang bekerja di sebuah perusahaan dan akan memasuki masa pensiun mengeluhkan bahwa hampir setahun ini laki-laki tersebut mersa terganggu oleh perasaan cemas takut serta tegang yang telah banyak mengurangi energinya. Sering kali disertai jantung berdebar keras, keringat bercucuran, tidur tidak nyenyak, nafsu makan berkurang. Kecemasan yang dirasakan tersebut datang secara mendadak tanpa diketahui apa penyebabnya. Hal seperti itu baru dialami ketika memasuki masa pensiun.

Ketidak siapan mereka dalam menghadapi masa pensiun dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja keengganannya mereka untuk bekerja dengan giat menjelang pensiun, sebagaimana yang diungkapkan oleh Kartono (1981) orang yang mengalami kecemasan mempunyai gejala fisik dan psikis antara lain : gemetar, keringat dingin, gangguan perut, rasa mual serta muntah-muntah, mulut menjadi kering, sesak nafas, percepatan nadi dan detak jantung. Selain itu juga lemas, apatis, depresif semuanya serba salah, tidak pernah merasa puas, dan berputus asa atau tanda-tanda sebaliknya yaitu menjadi mudah ribut, tidak toleran, cepat tersinggung, gelisah, eksplosif meledak-ledak, agresif dan suka menyerang baik dengan kata-kata atau ucapan maupun dengan benda-benda, bahkan tidak jarang menjadi beringas ( Kartono, 2000).

Kecemasan dengan berbagai macam gejala dapat mengganggu konsentrasi individu dalam bekerja dan dapat membuat individu kesulitan untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Apabila hal itu terjadi pada 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. Ramaiah (2003) mengatakan bahwa kecemasan akan muncul beberapa tahun saat menjelang masa pensiun tiba dan akhirnya memuncak beberapa saat menjelang pensiun sampai dengan tiba masa pensiun.

Menurut Lazarus (1992) kecemasan merupakan pengalaman emosional subjektif yang tidak menyenangkan karena suatu keadaan psikologis yang mengancam itu bersifat tidak jelas, sehingga individu merasa tidak tahu ataupun bingung dan takut untuk dapat menghadapi masalah yang akan datang.

Menurut Darajat (1985) individu yang mengalami kecemasan memajukan gejala yaitu adanya perasaan tidak menentu, rasa panik, adanya perasaan takut dan ketidak mampuan individu untuk memahami sumber ketakutan. Individu yang mengalami kecemasan akan mempunyai perasaan tidak menyenangkan yang merupakan manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur aduk yang terjadi ketika individu mengalami tekanan perasaan (frustasi) dan pertentangan (konflik) batiniah.

Menurut Helmi (2000) kehilangan rutinitas kerja membuat mereka bingung sehingga tidak tahu apa yang harus dikerjakan, kemudian masih tambah

lagi dengan kehilangan rekan-rekan kerja dan status sosial yang selama ini dibangga-banggakan serta berkurangnya penghasilan yang diperoleh. Perubahan yang drastis seperti itu akan membuat individu merasa tidak nyaman dan tidak menyenangkan sehingga menimbulkan munculnya kecemasan menghadapi masa pensiun.

Fenomena kecemasan terjadi karena disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor penyesuaian diri. Hurlock (1996) mengungkapkan bahwa penyesuaian diri merupakan salah satu faktor penyebab munculnya kecemasan dalam menghadapi masa pensiun. Penyesuaian diri merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki pada individu yang akan menghadapi masa pensiun.

Menurut Kimmel (1991) memasuki masa pensiun individu akan mengalami suatu perubahan penting dalam perkembangan hidupnya, yang ditandai dengan terjadinya perubahan sosial. Perubahan ini harus dihadapi dengan penyesuaian diri terhadap keadaan tidak berkerja, berakhirnya karier dalam pekerjaan, berkurangnya penghasilan dan bertambahnya banyak waktu luang yang kadang tersa mengganggu.

Menurut Hurlock (1996) bahwa salah satu tugas-tugas perkembangan pada masa tua adalah menyesuaikan kondisi dengan masa pensiun dan berkurangnya penghasilan sehingga individu yang telah memasuki masa pensiun harus dapat menyesuaikan diri pada masa pensiunnya dengan baik.

Kecemasan juga dapat muncul karena beberapa situasi yangmengancam manusia sebagai makhluk sosial. Misalnya adanya konflik,ketegangan, ancaman

terhadap harga diri dan adanya tekanan untuk melakukan sesuatu di luar kemampuannya (Anggorowati dan Purwadi, 2007).

Menurut Hurlock (1996) penyesuaian diri diartikan sebagai keberhasilan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap orang lain pada umumnya dan terhadap kelompok pada khususnya. Orang dapat menyesuaikan diri secara baik dengan mempelajari berbagai ketrampilan sosial seperti kemampuan untuk menjalin hubungan secara diplomatis dengan orang lain, baik teman, anggota keluarga, maupun orang yang tidak dikenal.

Menurut Habber dan Runyon (1984) efektivitas dari penyesuaian diri ditandai dengan seberapa baik individu mampu menghadapi situasi dan kondisi yang berubah-ubah. Lansia yang memiliki penyesuaian diri yang lebih baik pada fase pensiun adalah orang-orang lansia yang sehat, memiliki pendapatan yang layak, aktif, berpendidikan baik, memiliki relasi sosial yang luas baik keluarga maupun teman-teman, dan biasanya merasa puas dengan kehidupannya sebelum pensiun. Sementara itu penyesuaian diri lansia yang buruk adalah orang-orang yang tidak mengontrol hidup dan emosinya setelah pensiun, kesulitan membuat transisi dan penyesuaian memasuki usia lanjut, berpikir negatif tentang pensiun, mengalami stress selama pensiun seperti layaknya stress saat menghadapi kematian pasangan hidupnya (Santrock, 2002).

Dukungan sosial adalah adanya penerimaan diri orang atau kelompok terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa ia disayangi, dihargai, dan ditolong (Sarafino, 1998). Bentuk-bentuk dukungan sosial berupa

dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informasi dan dukungan jaringan sosial atau dukungan persahabatan (Sarafino, 1998)

Menurut Smet (1994), jika seorang individu merasa didukung oleh lingkungannya, maka segala sesuatu akan terasa mudah ketika ia mengalami kejadian-kejadian yang menegangkan. Individu yang mempunyai dukungan sosial yang tinggi lebih optimis dalam menghadapi situasi kehidupannya saat ini maupun masa depan, mempunyai harga diri yang lebih tinggi dengan tingkat kecemasan yang lebih rendah. Tersedianya dukungan sosial dapat membantu individu dalam menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi dan membantu individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Fenomena di lapangan tentang kecemasan saat menghadapi masa pensiun. Kebanyakan yang mengalami kecemasan dikarenakan kebutuhan baik sandang, pangan dan papan belum sepenuhnya terpenuhi sehingga seseorang tersebut mengalami kecemasan. Apabila seluruh kebutuhan sudah terpenuhi dengan baik maka seseorang tersebut tidak akan mengalami kecemasan sebaliknya orang tersebut merasa bebas dalam pekerjaan rutinitasnya sehari-hari.

Penelitian ini memilih subjek pegawai UNESA bagian BAUK dan BAAKPSI. Lokasinya berada di Jl. Ketintang Surabaya. Subjek yang digunakan berkerja sebagai pegawai UNESA bagian BAAUK dan BAAKPSI. Usianya 55 tahun sampai 60 tahun yang akan menghadapi masa pensiun. Subjek yang digunakan sebanyak 35 orang.





kalimantan timur penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT pupuk kalimantan timur.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2013) yang berjudul kematangan emosional, percaya diri dan kecemasan pegawai menghadapi masa pensiun yang memiliki hasil pertama, ada hubungan negatif antara kematangan emosional dengan kecemasan menghadapi masa pensiun. Makintinggi kematangan emosional, maka makin rendah kecemasan menghadapi masapensiun. Kedua, ada hubungan negatif antara percaya diri dengan kecemasanmenghadapi masa pensiun. Pegawai yang memiliki percaya diri tinggi cenderungendah kecemasannya dalam menghadapi masa pensiun.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2013) yang berjudul Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghdapi Pensiun pada PNS memiliki hasil subjek pertamayaitu MS mampu mengelola emosinya dengan cara memotivasi diri danmenerima kenyataan bahwa dirinya memang sudah harus pensiun sehinggadapatmenghindari kecemasan dalam menghadapi masa pensiunnya. Padasubjek kedua yaitu DA dalam menghadapi masa pensiunnya mengalamikecemasan, namun dapat mengatasinya dengan cara memotivasi diri sepertiberpikir positif. Sedangkan pada subjek ketiga yaitu AM, tidak mampumengelola emosi dan memotivasi dirinya sehingga dalam menghadapi masapensiun mengalami kecemasan dan sulit untuk mengatasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih (2008) yang berjudul tentang hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil di pemerintahan kabupaten Rembang memiliki hasil ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil di pemerintahan kabupaten Rembang.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Sukartini dan Rumiani (2010) yang berjudul hubungan antara persepsi dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai PT. Perkebunan nusantara V Pekanbaru-Riau mempunyai hasil adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai sehingga hipotesis diterima.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ermayanti dan Abdullah (2009) yang berjudul hubungan antara persepsi terhadap dukungan sosial dengan penyesuaian diri pada masa pensiun yang memiliki hasil menunjukkan ada hubungan yang negatif antara penyesuaian diri dengan kecemasan menghadapi masa pensiun.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana dan kumolohadi (2008) yang berjudul hubungan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi pensiun pegawai Bank BRI mempunyai hasil ada hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai Bank BRI jadi hipotesis penelitian ini diterima.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Lesmana (2014) yang berjudul kecerdasan spiritual dengan kecemasan menghadapi masa pensiun yang memiliki hasil terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kecemasan menghadapi masa pensiun.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggorowati dan Purwadi (2007) yang berjudul hubungan dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi pensiun yang hasilnya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi pensiun jadi hipotesis penelitian ini diterima.

Perbedaan penelitian yang sekarang dengan yang lama yaitu menggunakan tiga variabel (dukungan sosial, penyesuaian diri dan kecemasan). Selain itu menggunakan metode kuantitatif. Subjek yang diambil adalah pegawai Universitas Negeri Surabaya bagian BAUK dan BAAKPSI. Penelitian ini menggunakan teknik sampling: purposive sampling sedangkan analisis data menggunakan regresi ganda. Subjek yang digunakan 55 tahun sampai 60 tahun. Subjek yang dipakai yang masih aktif berkerja.