

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bekerja merupakan aktifitas 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 manusia yang bekerja. Yaktiningsasi (Rini, 2008: 15), mengemukakan bahwa seseorang dikatakan bekerja apabila seseorang melakukan aktivitas fisik maupun mental, untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bermanfaat, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Manusia tidak terlepas dengan adanya aktivitas kerja. Aktivitas kerja tersebut didorong oleh kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja juga mengandung unsur suatu kegiatan social, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Maslow (dalam Atkinson, 2000) kebutuhan manusia secara garis besar dapat dibagi atas : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dimiliki, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Alasan seseorang bekerja yaitu bisa memenuhi salah satu kebutuhan yang diutarakan oleh Abraham Maslow (dalam Atkinson, 2000). Steer & Porter (dalam Eliana, 2003) menambahkan jika seseorang bekerja secara psikologis akan menimbulkan identitas, status, ataupun fungsi sosial.

Kartono (2000:231) menyatakan bahwa “bekerja menjadi kegiatan sosial yang memberikan: respek atau penghargaan, status sosial atau prestise sosial, yaitu tiga unsur paling gawat-kritis dan terpenting bagi kesejahteraan lahir batin manusia dalam menegakan martabat dirinya”. Pada kenyataannya tidak semua orang dapat terus bekerja, banyak hal yang menyebabkan seseorang berhenti bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja merupakan bagian dari identitas diri, orang merasa berharga jika ia bisa mengatakan posisi dan pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja, tentunya identitas itu akan semakin melekat pula.

Kondisi fisik manusia untuk bekerja ada batasannya, semakin tua seseorang, semakin menurun kondisi fisiknya, maka beriringan dengan hal itu produktivitas kerja pun akan menurun. Pada waktunya seseorang akan diminta untuk berhenti bekerja, yang awamnya dikenal dengan istilah pensiun.

Pensiun menurut Flippo (dalam Eva dan Kuncoro, 2006) merupakan suatu peristiwa penting dalam daur kehidupan individu. Pada saat individu akan mendekati masa pensiun, tidak jarang menunjukkan sikap atau perilaku yang berlawanan ketika belum mendekati masa pensiun, yaitu ditandai dengan munculnya kecemasan. Kecemasan meningkat karena merasa nantinya tidak akan dibutuhkan lagi, tidak berguna, dan tidak mempunyai kedudukan. Hal seperti ini menjadi ketakutan tersendiri bagi individu pada saat menghadapi masa pensiun, karena apabila tidak memiliki persiapan yang baik untuk

menghadapi masa pensiun dapat berdampak stress yang akan mengganggu kesehatan.

Masa pensiun merupakan suatu masa putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan instansi atau organisasi tempat bekerja, pada saat karyawan telah mencapai batas usia pensiun. Masa pensiun biasanya bertepatan dengan usia pertengahan (40-60 tahun) yang dinyatakan oleh para ahli sebagai masa krisis (Hurlock, 1980:435). Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja sektor swasta. Pasal 167 ayat 1 Undang - Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pension. Usia pensiun pegawai negeri di Indonesia menurut Undang-Undang No.11 th 1961 adalah 50 (limapuluh) tahun, sedangkan batas usia pensiun pegawai negeri menurut Peraturan Pemerintah No.32 th 1979 adalah 56 tahun atau lebih bagi pegawai negeri yang menduduki jabatan tertentu (Helmi, 2000:5).

Masa pensiun dapat menimbulkan masalah psikologis baru bagi yang menjalaninya, karena banyak dari karyawan yang tidak siap menghadapi masa ini. Ketidaksiapan menghadapi masa pensiun pada umumnya timbul karena

adanya kekhawatiran tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu. Perubahan yang diakibatkan oleh masa pensiun ini memerlukan penyesuaian diri. Ramaiah (2003:45) mengatakan bahwa proses penyesuaian diri yang paling sulit adalah pada masa pensiun. Penelitian yang dilakukan oleh Holmes dan Rahe (1967: 131), mengungkapkan bahwa pensiun menempati ranking 10 besar untuk posisi stress, ketika memasuki masa pensiun, seseorang akan kehilangan peran sosialnya di masyarakat, prestise, kekuasaan, kontak sosial, bahkan harga diri akan berubah juga karena kehilangan peran (Hurlock, 1980:245). Akibat yang paling buruk pada pensiunan adalah bisa mengakibatkan depresi dan bunuh diri (Hurlock, 1980:247), sedangkan akibat pensiun secara fisiologis oleh Daradjat (1982:80) dikatakan bisa menyebabkan masalah penyakit terutama gastrointestinal, gangguan saraf, berkurangnya kepekaan.

Eyde (dalam Eliana, 2003) juga menjelaskan bahwa memasuki pensiun dapat membuat seseorang akan mengalami kehilangan peran sosialnya di masyarakat, *prestise*, kekuasaan dan kontak sosial. Kehilangan kontak sosial dapat menimbulkan pemikiran-pemikiran yang negatif seperti pertanyaan-pertanyaan “apa aku bisa melakukan ini atau itu setelah pensiun”, dan “apakah aku masih dihargai oleh keluargaku” atau, “ apakah aku dapat memenuhi harapan keluargaku”. Pertanyaan-pertanyaan dalam diri tersebut dapat membuat seseorang mengalami suatu kecemasan.

Mahmud (1990:235) mendefinisikan kecemasan sebagai keadaan takut yang terus menerus dan berbeda dengan ketakutan biasa yang merupakan respon terhadap rangsangan menakutkan yang sering terjadi, sebab ketakutan yang dialami mereka merupakan respon terhadap kesukaran yang belum tentu terjadi. Kecemasan juga diartikan sebagai perasaan tidak menentu, panik, takut tanpa mengetahui apa yang ditakutkan dan tidak dapat menghilangkan perasaan gelisah yang mencemaskan itu (Daradjat, 1982:17).

Kecemasan pada umumnya merupakan ketakutan akan sesuatu yang akan terjadi disertai dengan perasaan yang tidak jelas (Kasschau dalam Prastiti, 2005). Kecemasan ini kadang menjadikan seseorang panik, gemetar ataupun sering mengalami sakit kepala. Reaksi kecemasan tersebut dapat dibedakan menurut sifatnya yaitu yang bersifat fisik dan mental (Drajat, 1966). Gejala fisik berupa ujung jari yang terasa dingin, pencernaan yang tidak teratur, detak jantung cepat, keringat bercucuran, tidur tidak nyenyak, nafsu makan hilang, kepala pusing dan sesak nafas. Gejala mental antara lain perasaan takut, merasa akan ditimpa bahaya, tidak bisa memusatkan perhatian, tidak berdaya dan rendah diri, hilang kepercayaan diri, tidak tentram, dan ingin lari dari kenyataan hidup.

Kecemasan biasanya muncul pada satu atau dua tahun menjelang pensiun, karena individu merasa peran dalam status sosial di masyarakat akan berubah, merasa tidak akan berguna karena tidak bisa memberikan nafkah kepada keluarga dan tidak memiliki kesibukan pada umumnya sewaktu bekerja.

Individu yang akan mulai menjalani pensiun sering menunjukkan perubahan sikap. Kadangkala calon pensiunan menjadi mudah marah dan tersinggung, sering mengucapkan cacian dan makian bahkan tidak memperhatikan penampilannya, sehingga terkesan kotor dan kumal. Perubahan-perubahan sikap tersebut, mungkin disebabkan individu yang akan memasuki masa pensiun tersebut sedang merasakan kecemasan dalam menghadapi pensiunnya (Mustikawati, 1993)

Kecemasan sering muncul pada setiap individu yang sedang menghadapinya karena dalam menghadapi masa pensiun dalam dirinya terjadi goncangan perasaan yang begitu berat karena individu harus meninggalkan pekerjaannya. Kecemasan menurut Hurlock (1996) merupakan pikiran tentang keadaan yang tidak menyenangkan pada masa yang akan datang. Hal ini senada dengan pendapat Kartono (1992) yaitu kecemasan merupakan bentuk perasaan yang tidak menentu dan diliputi oleh semacam ketakutan pada hal yang tidak pasti.

Salah satu faktor yang penting dalam menghadapi kecemasan di saat masa pensiun adalah keyakinan individu pada dirinya apakah ia memiliki kontrol terhadap hidupnya. Kontrol membuat peristiwa dalam hidup terlihat lebih dapat diprediksi. Individu yang memiliki sifat positif tidak akan memandang pensiun sebagai situasi yang akan mengancam atau membahayakan. Individu yang memiliki sikap negatif akan memandang pensiun sebagai sesuatu yang mengancam dirinya. Artinya, bila individu

memiliki sikap positif ia tidak akan cemas menghadapi pensiun, sedangkan bila ia memiliki sikap negatif akan merasa cemas menghadapi masa pensiun. Ini sejalan dengan pandangan Spielberger (dalam Komalasari, 1995), yaitu kecemasan muncul pada saat seseorang mengaku atau menginterpretasikan suatu situasi sebagai potensi yang merugikan, membahayakan dan mengancam dirinya.

Perubahan pola kehidupan dapat membuat sebagian orang mengalami kecemasan pada saat menghadapi masa pensiun. Kemampuan, tipe, sifat dan perilaku individu diduga seringkali menjadi salah satu sebab munculnya kecemasan pada individu yang akan menghadapi masa pensiun dan hal ini cukup memegang peranan dalam menciptakan dan mengurangi tingkat kecemasan yang terjadi pada individu. Inilah peran *Locus of control internal* dari seseorang akan membantu individu tersebut dalam mengurangi kecemasan tersebut.

Locus of control merupakan salah satu aspek kognitif yang dimiliki oleh setiap individu khususnya seseorang yang menghadapi masa pensiun dalam membentuk keyakinan terhadap kemampuan kontrolnya. Munandar (2004) menyatakan bahwa *locus of control* sebagai keyakinan atau harapan individu mengenai sumber penyebab peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, yaitu kecenderungan untuk merasa apakah peristiwa itu dikendalikan dari dalam dirinya (*internal*) atau dari luar dirinya seperti keberuntungan, nasib, kesempatan, kekuasaan orang lain dan kondisi yang lain yang dapat dikuasai

(*eksternal*). Konsep *locus of control* pertama kali digunakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan belajar sosial (Smet, 1994). Rotter menyatakan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya (Pooroe, 1989).

Pada dasarnya teori *locus of control* membahas tentang lokasi kontrol dalam kepribadian seseorang dalam hubungannya dengan lingkungan. Rotter lebih menekankan pada faktor kognitif, terutama persepsi sebagai pengarah tingkah laku. Teori tersebut menerangkan pula bagaimana tingkah laku dikendalikan dan diarahkan melalui fungsi kognitif (Iskandariyah, 2006)

Rooter (dalam Kuncoro, 2003) membedakan *locus of control* yang terdiri dari *internal locus of control* dan *external locus of control*. Orang yang memiliki *internal locus of control* berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya karena pengaruh dirinya sendiri. Orang tersebut cenderung teratur dalam menghadapi hidupnya. Seseorang yang memiliki *exsternal locus of control* berkeyakinan bahwa faktor yang ada di luar kontrolnya akan mempengaruhi perilakunya. Individu tersebut juga meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut akan menimbulkan sikap apatis terhadap dirinya. Tuntutan emosional seringkali disebabkan oleh kombinasi harapan yang sangat tinggi dengan situasi stress yang terjadi. Individu dengan *locus of control internal* tidak mudah menyerah dan lebih tangguh dalam menghadapi tekanan dalam hidup.

Pensiunan yang memiliki *internal locus of control* mempunyai keyakinan bahwa pengendalian kecemasan yang dilakukannya berpusat pada dirinya dan merupakan konsekuensi dari dirinya sendiri, sedangkan pensiunan yang memiliki *external locus of control* berkeyakinan bahwa kecemasan yang dialaminya berpusat pada faktor yang ada di luar kontrolnya. Setiap orang memiliki *locus of control internal dan eksternal*, perbedaannya hanya terletak pada perbandingannya. Menurut Rotter, semakin bertambahnya usia, akan mempengaruhi tingkat kematangan berfikir dan kemampuan pengambilan keputusan bagi individu, hal ini akan berpengaruh terhadap meningkatnya *locus of control internal*.

Di saat menghadapi masa pensiun seseorang yang memiliki *locus of control internal* diharapkan mampu mengatasi perubahan-perubahan pola hidup yang terjadi dalam kehidupannya, dimana perubahan-perubahan tersebut dapat menimbulkan kecemasan yang mempengaruhi kehidupannya. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Purboningsih (2004) dalam kaitannya dengan tingkat kecemasan, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin internal orientasi *locus of control* yang dimiliki subjek maka tingkat kecemasannya cenderung semakin tinggi. Hal ini disebabkan karena individu dengan orientasi *locus of control internal* cenderung mengatribusikan segala penyebab kejadian yang menimpa ke dalam dirinya, individu beranggapan ia adalah penyebab dari berbagai hal yang terjadi bukan dari faktor *eksternal*.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lyly Puspa Palupi Sutaryo dalam Jurnal Universitas Diponegoro Vol 4 menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara *locus of control* dengan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun. Hal ini berarti, *faktor locus of control* tidak berpengaruh terhadap tingkat kecemasan individu. Individu yang memiliki *locus of control internal* maupun *eksternal* cenderung mengalami kecemasan, yaitu dengan tingkat kecemasan moderat. Kecemasan terhadap pensiun tidak dipengaruhi oleh faktor- faktor seperti ada tidaknya pekerjaan sampingan, anggota keluarga yang sudah bekerja, aktivitas di waktu luang, kegiatan sosial dan posisi jabatan.

Menurut penelitian Ganang Septian Pradono dan Santi Esterlita Purnamasari, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang menyatakan bahwa ada hubungan antara penyesuaian diri dengan kecemasan menghadapi masa pensiun diterima. Pegawai yang memiliki penyesuaian diri terhadap masa pensiun yang baik cenderung memiliki tingkat kecemasan yang rendah, sebaliknya pegawai yang memiliki penyesuaian diri yang rendah, maka akan cenderung memiliki tingkat kecemasan yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih mendalam lagi apakah ada hubungan antara *locus of control internal* dengan tingkat kecemasan menghadapi masa pra pensiun.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka : Apakah ada hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan kecemasan menghadapi masa pra pensiun.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk : Mengetahui hubungan *locus of control internal* dengan tingkat kecemasan menghadapi masa pra pensiun.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat secara praktis adalah : diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi individu-individu yang akan menghadapi masa pensiun, sehingga dapat memperkaya pengetahuan tentang kecemasan menghadapi masa pensiun dengan *internal locus of control*.