

BAB II

Kajian Pustaka

A. *Post Power Syndrome*

1. Pengertian *Post Power Syndrome*

Post Power Syndrome merupakan sebuah perubahan keadaan yang dialami oleh individu yang telah pensiun diikuti dengan munculnya berbagai macam gejala penyakit baik fisik maupun psikis akibat status dari bekerja menjadi tidak bekerja. *Post power syndrome* biasa terjadi pada individu yang telah menjadi pensiunan, purnawirawan ataupun individu yang telah di PHK, akibat individu yang bersangkutan sudah tidak bekerja, pensiun, tidak menjabat atau tidak berkuasa lagi (Kartono, 2000).

Post Power Syndrome adalah suatu keadaan yang ditandai dengan munculnya ciri atau perilaku yang merupakan ungkapan dari kekuasaan yang melekat pada jabatan pimpinan yang dialami oleh individu yang tidak lagi memegang jabatan pimpinan (Munandar, 1991).

Lebih lanjut Supeno (1991) menyatakan bahwa *Post Power Syndrome* adalah suatu keadaan jiwa yang ditandai dengan adanya gangguan baik pada sikap atau perilaku individu yang disebabkan oleh tekanan psikososial sebagai akibat dari hilangnya kekuasaan atas pekerjaan.

Post Power Syndrome terjadi bukanlah karena situasi pensiun atau menganggur tersebut, melainkan bagaimana cara individu menghayati dan merasakan keadaan baru tersebut (Semiun, 2010). Apabila individu tidak bisa menerima kondisi baru itu dan merasa kecewa dan pesimis maka akan timbul konflik batin, ketakutan dan rasa rendah diri.

Sehingga dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Post Power Syndrome* adalah suatu keadaan jiwa yang dialami orang yang telah pensiun atau berhenti bekerja, ditandai dengan beberapa perubahan dan beberapa gangguan baik fisik maupun psikis.

2. Gejala *Post Power Syndrome*

Menurut Kartono (2000) membagi gejala *Post Power Syndrome* menjadi dua yaitu:

a. Gejala Fisik

Gejala fisik yang sering muncul yaitu layu, sayu, lemas, tidak bergairah dan mudah sakit sakitan

b. Gejala Psikis

Gejala psikis yang sering tampil antara lain ialah apatis, depresi, semuanya "serba salah"; tidak pernah merasa puas dan berputus asa, atau tanda tanda sebaliknya, yaitu menjadi mudah ribut, tidak toleran, cepat tersinggung, gelisah, gemas, eksplosif mudah meledak meledak, agresif dan suka menyerang baik dengan

kata kata atau ucapan maupun dengan benda benda dan lain sebagainya. Bahkan tidak jarang menjadi beringas setengah sadar.

Dinsi (2006), membagi gejala-gejala *Post Power Syndrome* ke dalam tiga tipe, yaitu:

a. Gejala Fisik.

Yaitu menjadi jauh lebih cepat tua tampaknya dibandingkan pada waktu dia menjabat. Rambutnya menjadi putih semua, berkeriput, menjadi pemurung, sakit-sakitan, dan tubuhnya menjadi lemah, tidak bergairah.

b. Gejala Emosi.

Yaitu cepat tersinggung, merasa tidak berharga, ingin menarik diri dari lingkungan pergaulan, ingin bersembunyi, dan lain sebagainya.

c. Gejala Perilaku.

Yaitu umumnya malu bertemu orang lain, lebih mudah melakukan pola-pola kekerasan atau menunjukkan kemarahan baik di rumah atau di tempat yang lain.

Menurut Supeno (1991) individu yang mengalami *Post Power Syndrome* menunjukkan adanya gangguan baik pada sikap maupun perilaku. Gaya sikap atau perilaku ini merupakan manifestasi dari reaksi-reaksi kejiwaan yang terjadi pada diri individu tersebut. Gangguan sikap dan perilaku ini adalah :

- a. Reaksi eksplosif, seperti kehilangan kendali, emosi meledak-ledak, marah-marah, serta agresi verbal dan fisik

- b. Memperlihatkan gejala frustrasi yang ditandai dengan timbulnya kecemasan, depresi.
- c. Reaksi mekanisme pertahanan diri, seperti reaksi substitusi.
- d. Selalu mengenang hal-hal yang menyenangkan di masa lalu sehingga timbul sikap-sikap yang kadang tidak diterima oleh keluarga.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gejala dari *Post Power Syndrome* yaitu gejala fisik dan gejala psikis, gejala perilaku dan emosi baik reaksi eksplosif, frustrasi, reaksi pertahanan diri, mengenang masa lalu.

3. Karakteristik *Post Power Syndrome*

Menurut Dinsi (2006) karakteristik perilaku yang muncul pada individu yang mengalami *Post Power Syndrome* adalah individu umumnya malu bertemu dengan orang lain karena merasa dirinya tidak berguna dan muncul perasaan *inferior* sebab individu yang bersangkutan telah pensiun, tidak menjabat atau menganggur. Selain itu dapat pula muncul perilaku sebaliknya yaitu suka melakukan kekerasan atau menunjukkan kemarahan baik di rumah atau di tempat lain.

Pada masa menjelang pensiun, dilanda bayangan yang tidak menyenangkan. Banyak orang yang menjelang pensiun sudah sakit karena tidak mampu menghadapi kenyataan bahwa dirinya akan

meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan pada saat setelah pensiun, terjadi perubahan-perubahan drastis. Pekerja yang terbiasa dengan rutinitasnya sehari-hari. Yang pada saat itu, otot dan otak yang aktif dalam waktu yang lama, seketika menjadi terasa kurang aktif lagi. (<http://ajruniwulandestiesocialworker.blogspot.com/2011/12/lansia-dan-post-power-syndrome.html> diunduh pada tanggal 3 Desember 2014)

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Post Power Syndrome*

Menurut Kartono (2000: 234) penyebab *Post Power Syndrome* ialah:

- a. Individu merasa terpotong / tersisih dari orbit resmi, yang sebenarnya ingin dimiliki dan dikuasai terus menerus
- b. Individu merasa sangat kecewa, sedih, sengsara berkepanjangan, seolah olah dunianya lorong lorong buntu yang tidak bisa ditembus lagi.
- c. Emosi emosi negatif yang sangat kuat dari kecemasan kecemasan hebat yang berkelanjutan itu langsung menjadi reaksi *somatisme* yang mengenai sistem peredaran darah, jantung dan sistem syaraf yang sifatnya serius, yang bisa menyebabkan kematian.

Menurut Turner & Helms (1983), terdapat beberapa faktor penyebab *Post Power Syndrome* pada diri seseorang yaitu:

- a. Kehilangan jabatan yaitu kehilangan harga diri karena hilangnya jabatan individu merasa kehilangan perasaan memiliki dan atau

dimiliki, artinya dengan jabatan pula individu merasa menjadi bagian penting dari institusi. Dengan jabatan pula individu merasa lebih yakin atas dirinya, karena mendapat pengakuan atas kemampuannya. Selain itu, individu tersebut merasa puas akan kepemilikan kekuasaan yang terkait dengan jabatan yang diemban.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang masih bekerja memiliki derajat *self-esteem* yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang sudah tidak bekerja lagi. Individu yang pensiun akan mengalami penurunan harga diri yang meliputi kehilangan perasaan diterima, diakui dan dihargai oleh keluarga, masyarakat, dan rekan sekerja. Selain itu juga muncul perasaan tidak berdaya atau tidak mampu lagi melakukan segala sesuatu seperti pekerjaannya yang membuat tampak tidak berguna dan dibutuhkan lagi. Untuk itu dibutuhkan cara yang tepat agar individu tidak selalu merasakan kehilangan harga diri, misalnya dengan menyibukkan diri melalui aktifitas-aktifitas seperti terlibat dalam kegiatan sosial sebagai *volunter* (Papalia, 2002), atau memperdalam ibadah dan pegetahuannya dalam hal keagamaan untuk menjadi pemuka agama yang dihormati di daerahnya.

b. Kehilangan hubungan dengan kelompok eksklusif, misalnya kelompok Perwira Tinggi, kelompok Komandan, kelompok Manager, dan lain-lain yang semula memberikan kebanggaan tersendiri. Individu kadangkala mengidentifikasi dirinya

dengan kelompok sosial yang berarti bagi dirinya atau dibanggakannya. Dalam hal ini kelompok sosial bisa kelompok bisnis atau kelompok seprofesinya. Dengan terjadinya pensiun, maka individu kehilangan identitasnya tersebut sehingga individu harus mengkonstruksi dan mengevaluasi identitas dirinya menjadi identitas diri yang baru yang lebih rendah arti dan kebanggaan.

- c. Kehilangan kewibawaan atau kehilangan perasaan berarti dalam satu kelompok tertentu. Jabatan memberikan perasaan berarti yang menunjang peningkatan kepercayaan diri seseorang. Misalnya saja, kehilangan kewibawaan di depan anak buah atau lingkungan sekitar karena sudah tidak menjabat lagi.

Pekerjaan yang dilakukan individu sebelum pensiun mungkin merupakan pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan dan keberartian diri bagi individu. Dengan datangnya pensiun, berarti segala atribut yang dimilikinya harus ditanggalkan termasuk pekerjaan yang menimbulkan kepuasan tersebut, maka individu perlu menyiapkan kegiatan pengganti agar kehilangan tersebut tidak menjadi masalah.

- d. Kehilangan kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan, dengan jabatan yang jelas, maka seseorang memiliki kerangka pelaksanaan tugas yang jelas, yang berpengaruh terhadap kontak sosial pula. Pensiun tentunya menyebabkan individu kehilangan sebagian besar kelompok sosialnya.

Pada individu sebagian besar waktunya habis di lingkungan pekerjaan maka kelompok sosial yang paling besar dimilikinya adalah teman-teman sejawatnya, bawahan, atasan, maupun klien-kliennya. Untuk mengatasi kehilangan kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaannya ini, maka individu harus mencari aktivitas-aktivitas dan orang-orang di lingkungannya yang baru sebagai sumber dukungan sosial baginya.

- e. Kehilangan sebagian sumber penghasilan yang terkait dengan jabatan yang pernah dipegang. Bagi sejumlah individu, tidak bekerja lagi berarti hilangnya sumber keuangan. Hal ini mengakibatkan berubahnya cara atau pola hidup individu dan keluarganya, yang sebelumnya hidup dengan berlebihan atau berkecukupan, kini harus bisa lebih hemat.

B. Harga Diri

1. Pengertian Harga Diri

Maslow (1984) berpendapat bahwa setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan dan penghargaan, yaitu harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, dan kebebasan. Penghargaan dari orang lain meliputi prestasi, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik serta penghargaan. Seseorang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri dan lebih mampu sehingga produktif. Sebaliknya jika

harga dirinya kurang, maka ia akan diliputi rasa rendah diri dan rasa tidak berdaya, yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa dan tingkah laku neurotik.

Menurut Coopersmith (1967), harga diri merupakan penilaian diri yang dilakukan oleh seorang individu dan biasanya berkaitan dengan dirinya sendiri, penilaian tersebut mencerminkan sikap penerimaan atau penolakan dan menunjukkan seberapa jauh individu percaya bahwa dirinya mampu, penting, berhasil dan berharga.

Tambunan (2001) menyatakan bahwa harga diri merupakan suatu hasil penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat positif dan negatif. Bagaimana seseorang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi perilaku dalam kehidupannya sehari-hari. Harga diri yang positif akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dunia ini. Sebaliknya, harga diri yang negatif akan cenderung merasa bahwa dirinya tidak mampu dan tidak berharga.

Menurut Daradjat (1976) pada dasarnya setiap individu membutuhkan penghargaan, penerimaan, dan pengakuan dari orang lain. Penghargaan dan penerimaan serta pengakuan membawa dampak bagi diri seseorang yaitu perasaan bahwa dirinya berharga dan diakui kehadirannya oleh lingkungan sehingga menambah rasa percaya diri dan harga dirinya. Sebaliknya, orang yang merasa

kurang dihargai, dihina atau dipandang rendah oleh orang lain akan berusaha mempertahankan harga dirinya.

Menurut Santrock (2004) harga diri adalah evaluasi dimensi evaluatif yang menyeluruh dari diri.

Sedangkan Triantoro (2007) mengemukakan harga diri mencakup aspek evaluasi terhadap diri sendiri, sejauhmana kita menilai diri kita secara positif dan negative.

Sehingga dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah sebuah penilaian terhadap dirinya berupa sikap penerimaan atau penolakan dan mencerminkan sejauh mana individu menghargai dirinya baik positif maupun negatif yang meliputi penghargaan, pengakuan, kompetensi, dan penerimaan.

2. Aspek Harga Diri

Menurut Maslow (1984) harga diri dibentuk dari aspek ; perasaan untuk dianggap mampu dan berguna bagi orang lain, perasaan untuk dihormati orang lain, perasaan dibutuhkan oleh orang lain.

Menurut Daradjat (1976), aspek-aspek harga diri meliputi :

- a. Perasaan diterima yaitu ditunjukkan oleh kemampuan individu bahwa dirinya diterima oleh lingkungannya dan merasa dibutuhkan orang lain.

- b. Perasaan berarti, yaitu ditunjukkan oleh kemampuan individu menghargai dirinya sendiri, percaya diri dan menerima apa adanya atas keadaan dirinya.
- c. Perasaan mampu, yaitu ditunjukkan oleh kemampuan individu bahwa dirinya merasa mampu dan memiliki sikap optimis dalam menghadapi masalah kehidupan.

Menurut Coopersmith (1967) harga diri terdapat empat aspek yaitu; penyesuaian diri, penerimaan sosial, interaksi sosial, penghargaan.

Felker (dalam Sari, 2009) menyatakan bahwa aspek-aspek dalam harga diri ada tiga yaitu:

- a. Perasaan Diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu dimana dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya merasa diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini contohnya seperti kelompok sebaya, kelompok keluarga maupun kelompok yang lain. Individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima oleh kelompoknya. Misalnya perasaan seseorang saat menjadi anggota kelompok suatu kelompok tertentu.

- b. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang ingin diharapkan oleh individu tersebut. Misalnya perasaan seseorang

saat mengalami keberhasilan atau kegagalan akan mempengaruhi harga dirinya

c. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak dimana perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu seringkali ditampilkan dan berasal dari pernyataan-pernyataan-pernyataan yang sifatnya pribadi seperti sopan, pintar, tampan atau cantik dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas hampir serupa yakni aspek harga diri terdiri dari perasaan diterima, perasaan mampu dan perasaan berharga.

3. Karakteristik Harga Diri

National Assosiation For Self-Esteem (2000) membagi tingkatan harga diri individu ke dalam dua golongan yaitu tinggi dan rendah. Setiap jenis harga diri tersebut mempunyai karakteristik sendiri-sendiri pada individu, yaitu :

a. Individu dengan harga diri tinggi mempunyai ciri-ciri :

- 1) Secara umum merasa puas akan dirinya dan dapat menerima keadaan dirinya.
- 2) Selalu merasa baik dan dapat menghadapi keadaan. Ketika keadaan memburuk mereka akan berfikir bahwa hal tersebut tidak akan berlangsung lama. Mereka dapat menerima dan menghadapi perubahan.

- 3) Mudah dan senang tersenyum. Memiliki keyakinan positif akan diri sendiri, keluarga, dan lingkungan sebagai suatu kesatuan.
 - 4) Selalu bersemangat, sehingga mereka mampu menetapkan dan mencapai tujuan yang diharapkan.
 - 5) Ramah, menikmati bertemu dan berbaur dengan orang-orang baru.
 - 6) Menarik bagi orang lain, sehingga mereka mampu menjalin dan mempertahankan suatu hubungan persahabatan.
 - 7) Selalu menatap mata lawan bicara, sehingga menunjukkan bahwa mereka dapat dipercaya dan mampu dalam menjalin hubungan dekat atau hubungan kasih sayang.
 - 8) Berani mengambil resiko, merupakan seorang yang mandiri dan dapat mengurus kepentingan dirinya sendiri.
 - 9) Memiliki hal-hal positif, seperti memiliki tingkah laku yang baik dan prestasi yang memuaskan.
 - 10) Hal-hal yang tidak dapat diobservasi orang lain, diantaranya berbicara positif tentang diri sendiri, selalu berbicara jujur, bersyukur akan kehidupannya, dapat memaafkan diri sendiri dan orang lain, penuh perhatian pada orang lain dan memiliki hati nurani.
- b. Individu dengan harga diri rendah mempunyai ciri-ciri :
- 1) Sering memikirkan keadaan diri sendiri dan merasa tidak puas akan keadaan dirinya.

- 2) Merasa tertekan dan takut dalam menghadapi keadaan yang tidak menyenangkan. Biasanya mereka senang membantah dan lebih suka mengasingkan diri dari orang tua dan figure yang dianggap berkuasa.
- 3) Susah untuk tersenyum karena memiliki keyakinan negatif terhadap dirinya, sehingga merasa tidak banyak yang bisa diharapkan dari diri sendiri, keluarga, dan lingkungan.
- 4) Tidak bersemangat, serta tidak memiliki keinginan dan kemampuan dalam menetapkan dan mencapai tujuan.
- 5) Senang menyendiri. Lebih memilih menyendiri daripada bertemu dan berbaur dengan orang-orang baru.
- 6) Mempunyai kesulitan dalam menjalin dan mempertahankan suatu hubungan persahabatan.
- 7) Menghindari bertatap mata dengan orang lain. Sulit untuk percaya pada orang lain sehingga memiliki kesulitan untuk berhubungan dekat dan menjalin hubungan kasih sayang dengan orang lain.
- 8) Menolak menghadapi resiko. Mereka kurang bisa mencurahkan kasih sayang dan cenderung berpura-pura dalam berhubungan dengan orang lain.
- 9) Memiliki hal-hal negatif. Pada kasus yang ekstrim mereka dapat menjadi antisosial dan melakukan tindak kekerasan.
- 10) Hal-hal yang tidak dapat diobservasi orang lain, diantaranya sering berbicara negatif tentang diri sendiri, tidak berbicara

jujur, tidak bisa memaafkan kesalahan diri sendiri dan orang lain, dan kurang memiliki rasa empati terhadap orang lain.

4. Faktor Harga Diri

Menurut Coopersmith, (1967) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri antara lain :

a. Penerimaan atau Penghargaan Terhadap Diri (*Self Derogtrion*)

Individu yang berharga akan memiliki penilaian yang lebih baik atau positif terhadap dirinya, sebaliknya individu yang merasa dirinya tidak berharga akan memiliki penilaian atau harga diri yang negatif.

b. Kepemimpinan atau Popularitas (*Leadership/Popularity*)

Penilaian atau keberatian diri diperoleh seseorang pada saat seseorang harus berperilaku sesuai dengan tuntutan sosialnya menandakan kemampuan untuk membedakan dirinya dengan orang lain atau lingkungan tersebut. Dalam situasi ini seseorang akan menerima dirinya serta membuktikan seberapa besar pengaruh dirinya atau popularitas diantara teman-teman sebayanya.

c. Keluarga - Orang Tua (*Family-Parents*)

Keluarga atau orang tua merupakan porposi terbesar yang mempengaruhi pembentukan harga diri. Hal ini disebabkan orang tua dan keluarga merupakan model pertama dalam proses imitasi,

dimana anak akan memberikan penilaian terhadap dirinya sebagaimana orang tua menilai dirinya yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif cukup lama.

d. Asertivitas - Kecemasan (*Assertiveness–Anxiety*)

Seseorang cenderung terbuka dalam menerima keyakinan (*belief*), nilai-nilai (*Values*), sikap (*attitude*), dan aspek moral dari seseorang maupun lingkungan tempat dimana seseorang berada jika dirinya diterima dan dihargai. Sebaliknya seseorang cenderung mengalami kecemasan bila dirinya ditolak (*rejection*) oleh lingkungannya.

Coopersmith (1967) juga menyatakan perkembangan harga diri pada individu akan berpengaruh terhadap proses pemikiran, perasaan-perasaan, keinginan-keinginan, nilai-nilai dan tujuan-tujuannya. Hal ini merupakan kunci utama dalam tingkah laku yang membawa ke arah keberhasilan atau kegagalan. Harga diri pada individu terbentuk dari pengalaman-pengalaman sosial. Apabila seorang individu memperoleh tanggapan yang baik dari lingkungannya maka akan terbentuk harga diri yang baik dalam individu tersebut. Sebaliknya, harga diri individu akan mengalami gangguan atau rendah apabila individu memperoleh tanggapan yang kurang baik dari lingkungan sosialnya.

C. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Johnson dan Jhonson (1991, h.472) dukungan sosial merupakan keberadaan orang lain yang dapat diandalkan untuk memberi bantuan, semangat, penerimaan dan perhatian, sehingga bisa meningkatkan kesejahteraan hidup bagi individu yang bersangkutan.

Sarafino (dalam Smet, 1994) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah suatu kesenangan yang dirasakan sebagai perhatian, penghargaan dan pertolongan yang diterima dari orang lain atau suatu kelompok. Lingkungan yang memberikan dukungan tersebut adalah keluarga, kekasih atau anggota masyarakat. Sarafino berpendapat bahwa akan ada banyak efek dari dukungan sosial karena dukungan sosial secara positif dapat memulihkan kondisi fisik dan psikis seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

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

Sehingga dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu keberadaan orang lain untuk memberi dukungan berupa bantuan, perhatian, penerimaan, penghargaan, dan lain sebagainya.

2. Bentuk Dukungan Sosial

Sarafino (1997) menyampaikan lima bentuk dukungan sosial, yaitu:

a. Dukungan emosional: mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan. Dukungan emosional merupakan ekspresi dari afeksi, kepercayaan, perhatian, dan perasaan didengarkan. Kesiediaan untuk mendengarkan keluhan seseorang akan memberikan dampak positif sebagai sarana pelepasan emosi, mengurangi kecemasan, membuat individu merasa nyaman, tenteram, diperhatikan, serta dicintai saat menghadapi berbagai tekanan dalam hidup mereka.

b. Dukungan penghargaan: terjadi lewat ungkapan penghargaan yang positif untuk individu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif individu dengan individu lain, seperti misalnya perbandingan dengan orang-orang yang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya. Hal seperti ini dapat menambah penghargaan diri. Melalui interaksi dengan orang lain, individu akan dapat mengevaluasi dan mempertegas keyakinannya dengan membandingkan pendapat, sikap, keyakinan, dan perilaku orang lain. Jenis dukungan ini membantu individu merasa dirinya berharga, mampu, dan dihargai.

c. Dukungan instrumental: mencakup bantuan langsung, dapat berupa jasa, waktu, atau uang. Misalnya pinjaman uang bagi

individu atau pemberian pekerjaan saat individu mengalami stres. Dukungan ini membantu individu dalam melaksanakan aktivitasnya.

d. Dukungan informatif: mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, informasi atau umpan balik. Dukungan ini membantu individu mengatasi masalah dengan cara memperluas wawasan dan pemahaman individu terhadap masalah yang dihadapi. Informasi tersebut diperlukan untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah secara praktis. Dukungan informatif ini juga membantu individu mengambil keputusan karena mencakup mekanisme penyediaan informasi, pemberian nasihat, dan petunjuk.

e. Dukungan jaringan sosial : mencakup perasaan keanggotaan dalam kelompok. Dukungan jaringan sosial merupakan perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok, saling berbagi kesenangan dan aktivitas sosial.

3. Aspek Dukungan Sosial

Sarason et al (1983) menyebutkan ada dua aspek yang terlibat dalam pengukuran dukungan sosial ini, yaitu:

a. Persepsi bahwa ada sejumlah orang yang cukup yang dapat diandalkan individu saat membutuhkan. Aspek ini terkait dengan kuantitas dukungan yang diterima individu.

b. Derajat kepuasan terhadap dukungan yang didapatkan. Derajat kepuasan berhubungan dengan kualitas dukungan yang dirasakan oleh individu.

Weiss (dalam Cutrona dkk, 1994) membagi dukungan sosial ke dalam enam bagian yang berasal dari hubungan dengan individu lain, yaitu : *guidance, reliable alliance, attachment, reassurance of worth, social integration, dan opportunity to provide nurturance*. Komponen-komponen itu sendiri dikelompokkan ke dalam 2 bentuk, yaitu *instrumental support* dan *emotional support*. Berikut ini penjelasan lebih lengkap mengenai enam komponen dukungan sosial dari Weiss (dalam Cutrona, 1994):

a. Instrumental Support

1) Reliable alliance

Yang dimaksud dengan *reliable alliance* disini adalah pengetahuan yang dimiliki individu bahwa ia dapat mengandalkan bantuan yang nyata ketika dibutuhkan. Individu yang menerima bantuan ini akan merasa tenang karena ia menyadari ada orang yang dapat diandalkan untuk menolongnya bila ia menghadapi masalah dan kesulitan.

2) Guidance

Guidance (bimbingan) adalah dukungan sosial berupa nasehat dan informasi dari sumber yang dapat dipercaya. Dukungan ini juga dapat berupa pemberian *feedback* (umpan balik) atas sesuatu yang telah dilakukan individu (Sarafino, 1998).

b. Emotional Support

Yang termasuk di dalamnya yaitu : *reassurance of worth, attachment, social integration, dan opportunity to provide nurturance.*

1) Reassurance of worth

Dukungan sosial ini berbentuk pengakuan atau penghargaan terhadap kemampuan dan kualitas individu (Cutrona, dkk., 1984). Dukungan ini akan membuat individu merasa dirinya diterima dan dihargai. Contoh dari dukungan ini misalnya memberikan pujian kepada individu karena telah melakukan sesuatu dengan baik.

2) Attachment

Dukungan ini berupa pengekspresian dari kasih sayang dan cinta yang diterima individu (Cutrona, dkk., 1984) yang dapat memberikan rasa aman kepada individu yang menerima. Kedekatan dan *intimacy* merupakan bentuk dari dukungan ini karena kedekatan dan *intimacy* dapat memberikan rasa aman.

3) Social Integration

Cutrona, dkk. (1984) dikatakan dukungan ini berbentuk kesamaan minat dan perhatian serta rasa memiliki dalam suatu kelompok.

4) Opportunity to provide nurturance

Dinyatakan bahwa dukungan ini berupa perasaan individu bahwa ia dibutuhkan oleh orang lain.

D. Landasan Pemikiran

Ketika sudah tiba masa pensiun, seseorang akan mengalami masa transisi yang awalnya aktif bekerja kemudian tidak melakukan kegiatan dan sudah tidak menjabat apapun lagi. Hal ini mengakibatkan beberapa orang yang tidak dapat menerima kenyataan tersebut akan mengalami *Post Power Syndrome*. *Post Power Syndrome* dapat ditunjukkan dengan munculnya gejala fisik, gejala emosi, gejala perilaku.

Berdasarkan pandangan psikologi perkembangan, masa ini adalah transisi ke masa akhir kehidupan seseorang, yang meliputi perubahan peran dalam lingkungan sosial, perubahan minat, nilai dan perubahan dalam segenap aspek kehidupan seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari individu harus menempatkan diri di tengah-tengah realita. Ada yang menghadapi fakta-fakta kehidupan dengan penuh kebenaran, akan tetapi ada juga yang menghadapinya dengan perasaan tidak berdaya. Ini adalah penilaian negatif terhadap diri, sehingga sekitarnya pun merupakan sesuatu yang negatif bagi dirinya. Tanggapan ini menjadikan individu selalu hidup dalam ketakutan yang akan mempengaruhi seluruh perasaannya sehingga terjadi keguncangan dalam keseimbangan kepribadian, yaitu suatu keadaan emosi yang labil yang biasa disebut dengan *Post Power Syndrome*.

Masa pensiun ini dapat menimbulkan masalah karena tidak semua orang menikmati masa pensiunnya, ada perasaan tidak siap ketika diputuskan dari aktivitas kerja selama bertahun-tahun, kegelisahan, perasaan tidak dihargai, merasa orang lain tidak memperdulikannya lagi, dan lain

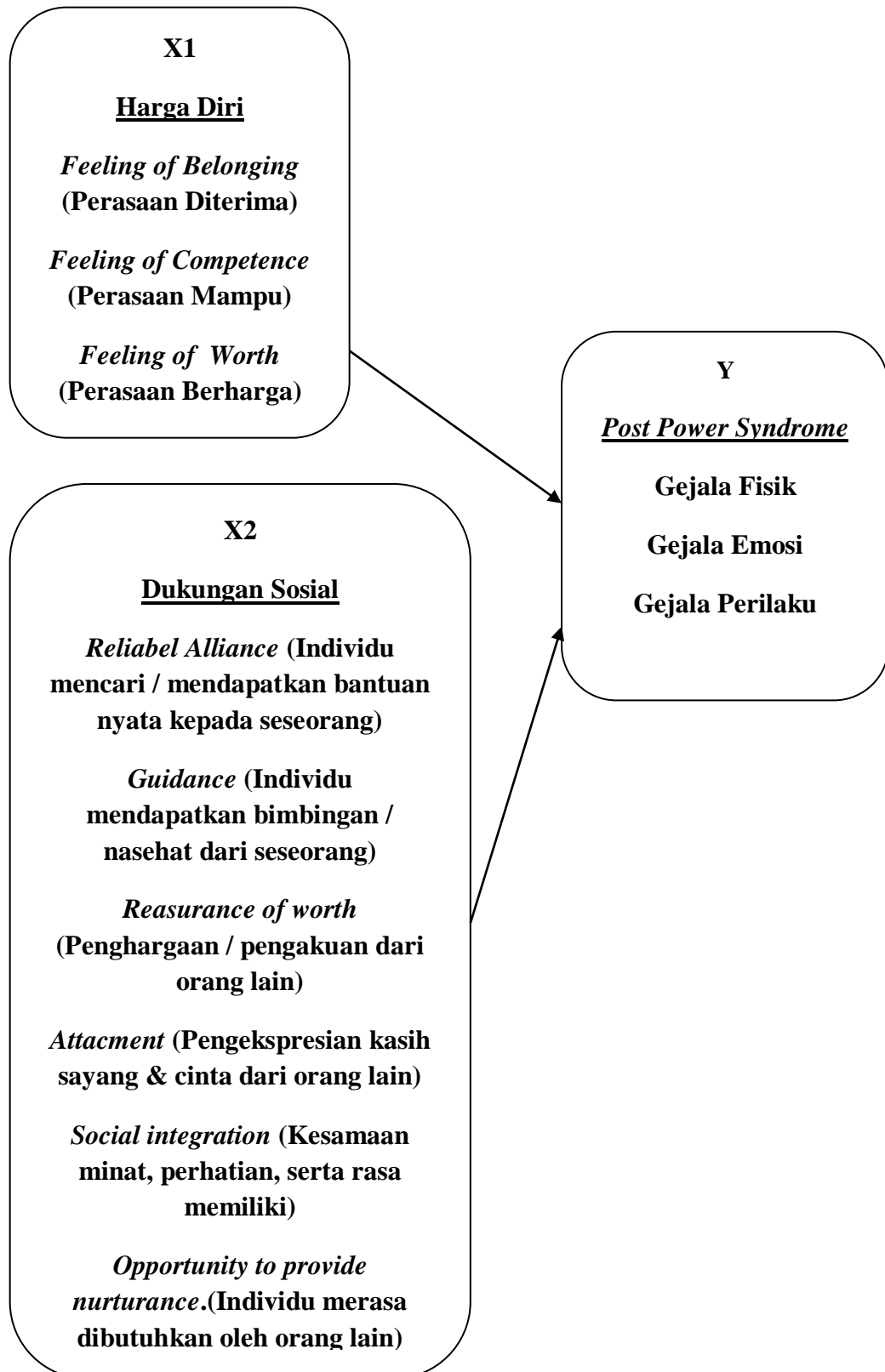
sebagainya. *Post Power Syndrome* terjadi pada para pensiunan yang kurang memiliki harga diri (*Self Esteem*) pada dirinya dan kurang mendapatkan dukungan sosial dari orang sekitarnya.

Dalam kebanyakan kasus, harga diri yang tinggi memiliki konsekuensi yang positif, sedangkan harga diri rendah memiliki efek sebaliknya (Leary, Schreindorfer & Haupt, 1995). Orang yang memiliki tingkat penghargaan diri yang tinggi biasanya memiliki pemahaman yang jelas tentang kualitas personalnya. Mereka menganggap mereka baik, punya tujuan yang tepat, menggunakan umpan balik dengan cara memperkaya wawasan, dan menikmati pengalaman-pengalaman, serta bisa mengatasi masa sulit. Harga diri dapat berupa perasaan diterima, perasaan mampu, perasaan berharga.

Selain itu, para pensiunan yang juga mendapatkan dukungan sosial akan lebih mudah mengatasi gejala-gejala *Post Power Syndrome*, karena dukungan sosial dari orang sekitar akan memberikan sumbangan eksternal yang dapat membantu individu untuk mengatasi permasalahan. Dukungan sosial ini dapat berupa *Reliabel Alliance* (Individu mencari / mendapatkan bantuan nyata kepada seseorang), *Guidance* (Individu mendapatkan bimbingan / nasehat dari seseorang), *Reassurance of worth* (Penghargaan / pengakuan dari orang lain), *Attacment* (Pengekspresian kasih sayang & cinta dari orang lain), *Social integration*. (Kesamaan minat, perhatian, serta rasa memiliki), *Opportunity to provide nurturance* (Individu merasa dibutuhkan oleh orang lain)

Sehingga dari landasan pemikiran di atas, akan lebih jelas dengan gambaran sebagai berikut :

Bagan 1. Kerangka Pikiran



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Ada hubungan negatif antara Harga Diri dengan *Post Power Syndrome* pada Masa Pensiun.
- b. Ada hubungan negatif antara Dukungan Sosial dengan *Post Power Syndrome* pada Masa Pensiun.