

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia dalam hidupnya pasti mengalami perkembangan dari periode parental hingga lansia. Setiap masa yang dilalui merupakan hal yang saling berkaitan dan tidak dapat diulang kembali. Pada masa awal perkembangan individu, akan memberikan pengaruh terhadap tahap selanjutnya. Salah satu tahap yang akan dilalui oleh individu tersebut adalah masa pensiun pegawai. Pensiun atau purnabakti adalah masa dimana terputusnya hubungan kerja antara individu dengan instansi atau organisasi, pada saat karyawan yang telah mencapai batas usia pensiun (Paidi, 2013). Pensiun secara umum jatuh pada usia pertengahan (40-60 tahun) yang telah dinyatakan oleh Hurlock (1994) bahwa pada usia pertengahan tersebut merupakan masa krisis.

Hurlock (1994) mendefinisikan pensiun sebagai akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru, baik menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, serta perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup bagi individu, serta merupakan titik awal dimulainya penurunan kondisi fisik dan mental. Masa pensiun merupakan kondisi ketika seseorang tidak lagi bekerja pada suatu perusahaan. Pensiun dapat dimaknai secara positif maupun negatif, tergantung pada persepsi karyawan dalam memandang pensiun. Apabila dilihat secara positif pensiun merupakan masa eksplorasi untuk mencoba kegiatan dan hobi yang selama ini tidak bisa dilakukan. Sedangkan apabila dilihat secara

negatif pensiun merupakan masa penuh tekanan karena membutuhkan kemampuan adaptasi yang baik dan memerlukan persiapan yang matang (Putri, 2010). Dalam memasuki masa pensiun, seseorang akan kehilangan peran sosialnya di masyarakat, penyesuaian psikologis, penyesuaian akan kondisi keuangan, kehilangan kontak sosial, kehilangan harga diri karena kehilangan jabatan, kehilangan hubungan dengan kelompok eksklusif dan kehilangan perasaan berarti dalam suatu kelompok tertentu (Jamalludin, 2021). Ada banyak orang yang merasa cemas tentang masa pensiun. Mereka berpikir untuk kembali bekerja setelah masa pensiun adalah akhir dari kehidupan (Jamalludin, 2021). Pada saat menuju masa pensiun tentunya terjadi proses transisi dari kondisi bekerja (nyaman) menjadi tidak bekerja (tidak nyaman). Tentunya dalam menghadapi proses transisi dari kondisi nyaman menuju kondisi penuh ketidakpastian memerlukan adanya persiapan (Jamalludin, 2021). Hal ini dirasakan oleh pegawai salah satu perusahaan di Bandung yaitu PT. INTI.

PT. INTI adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri pada 30 Desember 1974, bergerak di bidang produksi peralatan telekomunikasi. Produk-produk PT INTI meliputi radio sonde, radio *High Frequency* (HF), radio *Very High Frequency* (VHF), pesawat telepon, dan stasiun bumi untuk Sistem Komunikasi Satelit Domestik (SKSD) Palapa. Untuk mendukung bisnisnya, PT INTI Persero juga mengoperasikan INTI *Smart Industrial Park*, fasilitas produksi seluas delapan hektar di Jalan Moch Toha No 225 yang memproduksi perangkat telekomunikasi dan elektronik. Pegawai yang bekerja di PT. INTI memiliki batas usia pensiun normal yaitu 55 tahun. Untuk mempersiapkan pegawai dalam

memasuki masa pensiun, PT. INTI memberikan bentuk dukungan dengan menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti, yaitu suatu program yang menjanjikan pembayaran sejumlah uang secara berkala bagi karyawan tetap PT INTI. PT. INTI sudah tidak memiliki program pra pensiun sejak 2021. Berbeda dengan salah satu perusahaan BUMN PT. Pos Indonesia, Mereka memiliki program pra pensiun yaitu MPP (Masa Pra Pensiun).

Menurut Paidi (2013) faktor yang dapat mendorong seseorang mencapai kesiapan pensiun dapat dibagi menjadi faktor eksternal dan internal. Pada faktor eksternal terdapat fisik, finansial, dukungan sosial, aktivitas, dan demografi. Sedangkan pada faktor internal terdapat kondisi psikologis. Penyesuaian yang baik dalam menghadapi masa pensiun tidak lepas dari dukungan terutama dari orang-orang yang penting bagi individu yang bersangkutan, antara lain anggota keluarga, teman atau bahkan orang spesial dalam hidup (Nurul Fardila, 2014). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT. INTI yang akan menghadapi pensiun, mereka mengatakan bahwa dukungan sosial itu penting, karena membuat mereka merasa yakin mereka mampu menyesuaikan diri menuju kehidupan pensiun dan membuat mereka tetap bersemangat walaupun akan pensiun dan membuat mereka merasa bahwa kehidupan setelah pensiun akan baik-baik saja. Mereka mendapatkan dukungan tersebut dari keluarga, teman dekat, rekan kerja dan juga perusahaan. Dukungan dan bantuan ini sering disebut sebagai dukungan sosial (Paidi, 2013).

Sarafino (2011) mengatakan, dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok

kepada individu. dari orang tua, suami atau orang yang dicintai, sanak keluarga, teman, hubungan sosial dan komunitas. Menurut Sarafino (2011) dukungan sosial meliputi empat aspek, di antaranya dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan. Keempat aspek dukungan tersebut merupakan sarana untuk meningkatkan kepercayaan lanjut usia bahwa dirinya masih berharga, masih dapat melakukan aktivitas yang disukainya, dan memiliki kepercayaan pada diri sendiri bahwa ia masih mampu memenuhi kebutuhan meski telah memasuki rentang usia lanjut (Sarafino, 2011).

Peneliti melakukan wawancara kepada 5 orang pegawai yang akan memasuki masa pensiun mengenai bentuk dukungan yang diberikan. 2 dari 5 mendapat dukungan emosional dari keluarganya yaitu berupa memberikan perhatian seperti menanyakan keadaan, kemudian memberikan semangat, dan memberikan keyakinan agar mereka tetap percaya diri. Kemudian 5 dari 5 mendapatkan dukungan instrumental atau dukungan langsung seperti dana pensiun dari perusahaan. Untuk mempersiapkan pegawai dalam memasuki masa pensiun, PT. INTI memberikan bentuk dukungan dengan menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti, yaitu suatu program yang menjanjikan pembayaran sejumlah uang secara berkala yang dikaitkan dengan pencapaian usia tertentu bagi karyawan tetap PT INTI. Mereka mengatakan bahwa dana pensiun tersebut sangat berguna untuk kelanjutan hidup kedepannya. Selanjutnya 2 dari 5 mendapatkan dukungan informasi, mereka mendapatkan arahan atau saran dari keluarga ataupun rekan kerja mereka. 2 dari 5 mendapatkan dukungan persahabatan, yaitu rekan kerja mereka mengajak untuk mengikuti komunitas olahraga agar mereka tetap

memiliki kegiatan, kemudian dari keluarga pun memberikan waktunya untuk melakukan kegiatan bersama seperti berekreasi. Sehingga dapat dilihat beberapa karyawan mendapatkan dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja berupa dukungan emosional, dukungan informasi dan dukungan persahabatan. Dukungan sosial dari perusahaan yaitu berupa dukungan instrumental.

Adapun 3 dari 5 orang mengatakan mereka hanya mendapatkan dukungan dari perusahaan. Sedikit dari mereka mendapatkan dukungan sosial dari keluarga ataupun rekan kerja mereka. Rekan kerja jarang menanyakan keadaan atau sekedar memberikan semangat. Dukungan berupa bantuan langsung juga agak sulit didapatkan, seperti saat mereka membutuhkan pinjaman uang, keluarga atau rekan kerja sulit untuk dihubungi. Dukungan yang bersifat informasi pun sedikit dari mereka yang mendapatkannya. Orang-orang terdekat mereka juga jarang mau menghabiskan waktu bersama, karena adanya kesibukan masing-masing.

Datangnya masa pensiun akan banyak membawa perubahan dalam kehidupan mereka. Hal itu membuat beberapa orang mengalami kecemasan ketika akan memasuki masa pensiun. Pada tahun 2020, HSBC merilis hasil survei *The Power of Protection, Confidence in The Future* yang dilakukan kepada 1.000 responden menunjukkan bahwa sebanyak 64% responden mengkhawatirkan kesehatan fisiknya dan sebanyak 54% mengkhawatirkan kesehatan finansial di masa depan kelak. Selain itu, 43% responden juga mengalami kecemasan pada kualitas hidup di masa tua. Meskipun ada kekhawatiran 33% responden tersebut ternyata tidak memiliki proteksi kesehatan dan 44% responden masih fokus terhadap perencanaan jangka pendek. Hanya 36% responden yang mengaku dirinya telah

mempersiapkan keuangan jangka panjang dengan baik. Berdasarkan data tersebut HSBC menyimpulkan bahwa 1 dari 3 orang Indonesia belum siap memasuki masa pensiun. Sedangkan menurut direktur PT Asabri di dalam [republika.co.id](http://republika.co.id) sebanyak 90% karyawan Indonesia tidak siap memasuki masa pensiun secara finansial. Berdasarkan survey tersebut, dapat kita lihat bahwa pegawai yang akan memasuki masa pensiun memiliki kekhawatiran yang nantinya akan menimbulkan kecemasan.

Nevid, dkk (2005) menyatakan bahwa kecemasan adalah suatu keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan yang tegang tidak menyenangkan dan keadaan yang khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Kecemasan dalam menghadapi masa pensiun ialah sebagai perasaan khawatir pada individu akan penurunan penghasilan, kehilangannya identitas, perubahan dalam hubungan sosial serta keterasingan individu dan kekhawatiran mengenai masa pensiun yang akan segera tiba (Nichols, 1997).

Menurut Nevid, Rathus dan Greene (2005) kecemasan memiliki beberapa ciri-ciri yang berdasarkan tiga aspek, yaitu fisik, *behavioral* dan kognitif. Fisik meliputi kegelisahan, kegugupan, banyak berkeringat, tangan yang dingin dan lembab, merasa lemas atau mati rasa, sensitif atau mudah marah. *Behavioral*, perilaku menghindar, perilaku melekat dan dependen serta perilaku yang terguncang. Kognitif, khawatir mengenai sesuatu, emosi terganggu akan ketakutan terhadap sesuatu yang terjadi dimasa depan, ketakutan akan ketidakmampuan

mengatasi masalah, khawatir terhadap hal-hal yang sepele, sulit berkonsentrasi atau memfokuskan pikiran.

Peneliti melakukan wawancara kepada 5 orang pegawai PT. INTI mengenai kecemasan mereka menghadapi masa pensiun. 3 dari 5 mengatakan bahwa mereka merasa cemas. Cemas yang mereka rasakan yaitu perasaan tidak nyaman, seperti saat mereka sedang bekerja kemudian teringat bahwa mereka akan segera pensiun, mereka langsung merasa cemas, detak jantung berdebar lebih cepat, selain itu juga mereka merasa tegang, keadaan tersebut membuat mereka menjadi tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tugas mereka menjadi tidak selesai tepat waktu. Hal tersebut dikarenakan mereka merasa khawatir bagaimana nasib mereka setelah pensiun, karena ketika memasuki masa pensiun penghasilannya akan berkurang sedangkan mereka masih memiliki tanggungan. 3 dari 5 mengatakan merasa gelisah karena belum mempunyai rencana kegiatan apa yang akan mereka lakukan setelah pensiun, karena mereka terbiasa memiliki kegiatan yaitu bekerja. Mereka juga merasa sedih dan takut kalau mereka tidak mempunyai kemampuan lagi yang membuat mereka tidak percaya diri. Selain itu mereka yang mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun menjadi malas-malasan saat melakukan suatu pekerjaan, 3 dari 5 orang bahkan bersikap santai dan cenderung tidak peduli dengan pekerjaannya, serta sering membolos kerja dengan berbagai alasan. Reaksi cemas dapat merubah sikap pegawai dari yang tadinya rajin bekerja menjadi malas dalam melakukan pekerjaannya (Brahmani, 2019).

Isnawati & Suharyadi (2013) mengatakan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh orang terdekat (*significant others*) berupa perhatian, emosi,

bantuan instrumental, pemberian informasi dan penilaian diri kepada individu yang menghadapi masa pensiun dapat mengubah persepsi kecemasan dan ketakutan serta kekhawatiran individu tersebut dalam menghadapi masa pensiun. Lingkungan sosial yang positif dan mendukung dapat membantu individu yang menghadapi masa pensiun dengan mempengaruhi keuntungan emosional individu sehingga berperan dalam merubah persepsi individu menghadapi pensiun secara positif (Isnawati & Suharyadi, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Fardila dkk (2014) mengenai Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Menghadapi Pensiun Pada PNS adalah adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan menghadapi pensiun. Penelitian lain juga dilakukan oleh Fatmawati (2016) mengenai Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Karir Siswa adalah adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan karir siswa. Peneliti tertarik melakukan penelitian serupa, namun dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji lebih lanjut mengenai dukungan sosial dengan kecemasan yang berfokus pada kecemasan pegawai yang akan menghadapi pensiun.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dukungan sosial dapat memiliki pengaruh terhadap kecemasan yang dialami oleh seseorang. Dukungan sosial dapat membantu individu mengurangi perasaan kesepian dan isolasi yang sering terjadi. Dukungan sosial juga dapat membantu mengurangi kecemasan dengan menyediakan tempat bagi individu untuk berbagi perasaan, kekhawatiran, dan ketidakpastian mereka. Dukungan sosial dapat memberikan rasa nyaman dan aman, hal ini dapat membantu mengurangi kecemasan. Selain itu dukungan sosial juga dapat memberikan informasi dan bimbingan yang berguna bagi seseorang.

Informasi dan bimbingan ini dapat membantu seseorang dalam mempersiapkan diri untuk kondisi baru mereka dengan lebih baik dan mengurangi kecemasan yang mereka rasakan. Sehingga semakin kuat dukungan sosial yang ada, semakin besar kemungkinan individu dapat mengurangi kecemasan yang terkait dengan pensiun dan mengalami transisi yang lebih lancar ke fase baru dalam hidup mereka. Oleh karena itu, penting bagi keluarga dan perusahaan untuk memberikan dukungan sosial kepada karyawan yang pensiun.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti ingin meneliti mengenai pengaruh dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi masa pensiun, Sehingga permasalahan yang akan diangkat pada penelitian ini adalah “Pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai PT INTI?”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Masa pensiun merupakan kondisi ketika seseorang tidak lagi bekerja pada suatu perusahaan. Datangnya masa pensiun akan banyak membawa perubahan dalam kehidupan mereka, hal ini juga terjadi pada pegawai PT.INTI. Terdapat 52 pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Ada banyak orang yang merasa cemas tentang masa pensiun. Dukungan sosial itu penting karena membuat mereka merasa yakin mereka mampu menyesuaikan diri menuju kehidupan pensiun dan membuat mereka tetap bersemangat walaupun akan pensiun. Menurut Sarafino (2011), dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber seperti pasangan hidup, keluarga, pacar, teman, rekan kerja, dan organisasi komunitas. Sarafino (2011) mengatakan, dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok

kepada individu. Dari orang tua, suami atau orang yang dicintai, sanak keluarga, teman, hubungan sosial dan komunitas. Menurut Sarafino (2011) dukungan sosial meliputi empat aspek, di antaranya dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan.

Dukungan sosial berupa dukungan emosional mereka dapatkan dari keluarga dan rekan kerjanya berupa perhatian dan memberikan semangat, karena selain materi, mereka juga membutuhkan dukungan emosional dari orang terdekatnya. Dukungan yang diberikan berupa empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat. Kemudian dukungan instrumental, mereka mendapatkannya dari perusahaan berupa dana pensiun yang nantinya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan setelah pensiun, itu juga menjadi bagian penting, apalagi bagi mereka yang masih memiliki tanggungan, dukungan tersebut akan sangat membantu. Dukungan berikutnya yaitu dukungan informasi yang mereka dapatkan dari rekan kerjanya berupa nasihat dan saran menghadapi masa pensiun. Yang terakhir dukungan persahabatan yang mereka dapatkan dari rekan kerjanya berupa ajakan untuk mengikuti komunitas, atau kegiatan olahraga bersama, adapun dari keluarganya yang selalu menyediakan waktu bersama untuk mengisi waktu.

Keempat aspek dukungan tersebut merupakan sarana untuk meningkatkan kepercayaan lanjut usia bahwa dirinya masih berharga, masih dapat melakukan aktivitas yang disukainya, dan memiliki kepercayaan pada diri sendiri bahwa ia masih mampu memenuhi kebutuhan meski telah memasuki rentang usia lanjut (Sarafino, 2011). Dengan demikian, pegawai yang akan menghadapi pensiun

membutuhkan dukungan sosial. Dukungan sosial dapat memiliki pengaruh terhadap kecemasan yang dialami oleh seseorang dalam menghadapi masa pensiun.

Nevid, dkk (2005) menyatakan bahwa kecemasan adalah suatu keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan yang tegang tidak menyenangkan dan keadaan yang khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Menurut Nevid, Rathus dan Greene (2005) kecemasan memiliki beberapa ciri-ciri yang berdasarkan tiga aspek, yaitu fisik, *behavioral* dan kognitif. Fisik meliputi kegelisahan, kegugupan, banyak berkeringat, tangan yang dingin dan lembab, merasa lemas atau mati rasa, sensitif atau mudah marah. *Behavioral*, perilaku menghindar, perilaku melekat dan dependen serta perilaku yang terguncang. Kognitif, khawatir mengenai sesuatu, emosi terganggu akan ketakutan terhadap sesuatu yang terjadi dimasa depan, ketakutan akan ketidakmampuan mengatasi masalah, khawatir terhadap hal-hal yang sepele, sulit berkonsentrasi atau memfokuskan pikiran. Pegawai PT INTI yang akan memasuki masa pensiun merasakan kecemasan yang kadang mengganggu pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan mereka merasa khawatir bagaimana nasib mereka setelah pensiun. Dukungan sosial dapat memiliki pengaruh terhadap kecemasan yang dialami oleh seseorang dalam menghadapi masa pensiun.

Berdasarkan hasil dari identifikasi masalah diatas, maka pertanyaan pada penelitian ini adalah, apakah terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai PT.INTI?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai PT INTI.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman dalam ilmu psikologi sosial, khususnya mengenai dukungan sosial dan kecemasan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi para pegawai PT.INTI yang akan menghadapi masa pensiun, penelitian ini diharapkan dapat membantu memahami pentingnya dukungan sosial sehingga dapat mengurangi kecemasan dalam menghadapi pensiun.
- b. Bagi PT.INTI, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membuat program dukungan pra pensiun untuk pegawai dari perusahaan pada masa akan pensiun.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk lebih dikaji lagi dalam segi teori untuk menggali lebih dalam mengenai dukungan sosial dan kecemasan menghadapi pensiun.