

## MENGHADAPI PENSIUN DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEGAWAI NEGERI SIPIL

Muh. Kadarisman  
Dosen Kopertis Wilayah III Jakarta dpk Universitas Muhammadiyah Jakarta  
E-mail: kadarisman.bkn@gmail.com

### Abstract

Entering the age of retirement is a process of expiration of the period of routine work life and begin to enter the pension time. Retirement sometimes can be a period of considerable concern, because of lack of proper perception in giving the meaning of retirement issues. Impacts that often arise when retire is due to unpreparedness of someone who facing retirement. Such conditions are usually also accompanied by pshysical change and deterioration. While in service, beside material rewards in the forms of salaries, wealth and all sorts of material facilities, one also gaining non material rewards such as social status and prestige. Pride that came from the rank, position, respect, and the symbol of greatness is a strong incentives for someone to love the job. Retiement can be referred as the transition to a new life pattern. In this context, pension is always about changing roles, desires, and values. Support and understanging from those closest to, especially family, would be very helpful in adjusment time to revive the spirit and confidence in facing the reality of life.

Key words: Age Pension, Welfare Psychological, Civil Servants

### Abstrak

Memasuki usia pensiun adalah suatu proses berakhirnya masa kerja secara rutin dan mulai memasuki masa pensiun. Masa pensiun, kadang merupakan masa yang cukup memprihatinkan, karena adanya persepsi yang kurang tepat dalam memaknai masalah pensiun. Dampak yang sering muncul saat pensiun adalah sebagai akibat ketidaksiapan seseorang menghadapi pensiun. Kondisi demikian biasanya juga diikuti oleh adanya perubahan, dan kemunduran fisik. Saat aktif berdinas, di samping mendapat imbalan material dalam bentuk gaji, kekayaan dan macam-macam fasilitas material, juga memperoleh social reward yang non material yaitu status sosial dan prestis sosial. Maka rasa kebanggaan dan minat besar terhadap pekerjaan dengan segala pangkat, jabatan, penghormatan, dan simbol-simbol kebesaran menjadi insentif kuat bagi seseorang untuk mencintai pekerjaan. Masa pensiun merupakan akhir dari pola hidup seseorang dalam dinas, atau dapat pula disebut sebagai masa transisi ke pola hidup yang baru. Dalam konteks ini, pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai. Dukungan dan pengertian dari orang-orang terdekat, khususnya keluarga akan sangat membantu pensiunan dalam menyesuaikan dirinya sehingga membangkitkan kembali semangat serta rasa percaya dirinya dalam menghadapi realitas kehidupan.

Kata Kunci: Usia Pensiun, Kesejahteraan Psikologis, Pegawai Negeri Sipil

### PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya, dan seluruh masyarakat Indonesia secara berkesinambungan sejak muda sampai lanjut usia. Setiap orang idealnya tidak hanya memikirkan kesejahteraan di saat bekerja, namun juga memikirkan kesejahteraan di masa

tua atau pensiun. Bergesernya pola kehidupan akibat globalisasi akan terus berlangsung. Dahulu, orang tua merasakan bahwa sebagai balas budi, seseorang sebagai anak harus menjaga dan menghidupi orang tuanya di saat orang tuanya tidak lagi produktif. Kini semua ini sudah semakin memudar, ditambah lagi Pemerintah Indonesia belum bisa mem-berikan jaminan hari tua kepada seluruh masyarakat

Indonesia yang telah memasuki lanjut usia atau masa pensiun. Oleh karenanya, masing-masing sekarang haruslah ber-tanggungjawab terhadap kehidupannya sendiri, baik di masa produktif umumnya dan masa pensiun khususnya.

Guna menghadapi kondisi demikian, maka salah satu prasarana yang mutlak dibutuhkan adalah tersedianya "jaminan hari tua" atau pensiun. Jaminan hari tua pada hakikatnya adalah memberikan kesejahteraan di hari tua dalam time frame lanjut usia, yang akan dinikmati oleh seseorang yang saat ini masih muda. Wujud nyata dari jaminan hari tua adalah program pensiun, yang di Indonesia dikenal dengan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) atau Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) (Subianto, 2002).

Memasuki usia pensiun adalah suatu proses berakhirnya masa kerja secara rutin dan mulainya untuk memasuki masa beristirahat, karena masa kerja secara aktif telah berakhir. Masa pensiun tersebut, kadang merupakan masa yang cukup memprihatinkan, karena adanya persepsi yang kurang tepat dalam memaknai masalah pensiun tersebut.

Dampak yang sering muncul pada masa pensiun adalah sebagai akibat ketidaksiapan seseorang menghadapi pensiun, misalnya adanya gangguan psikologis dan ketidaksehatan dalam bentuk kecemasan, stres, bahkan mungkin depresi. Kondisi demikian biasanya juga diikuti oleh adanya perubahan, dan kemunduran fisik misalnya dalam bentuk munculnya berbagai gangguan penyakit, antara lain hipertensi, diabetes, jantung dan lain-lain. Namun sebaliknya, juga tidak sedikit seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki masa usia pensiun ternyata tetap dalam kondisi prima, baik secara jasmani maupun rokhani. Dapat dikatakan, bahwa bekerja merupakan salah

satu kebutuhan manusia. Hal demikian karena dengan bekerja manusia akan dapat memenuhi kebutuhannya, yaitu Pertama, kebutuhan fisik dan rasa aman yang diartikan sebagai pemuasan terhadap rasa lapar, haus, tempat tinggal, dan perasaan aman dalam menikmati semua hal tersebut. Kedua, kebutuhan sosial, yang menunjukkan ketergantungan satu sama lain sehingga beberapa kebutuhan dapat terpuaskan karena ditolong orang lain. Ketiga, kebutuhan ego yang berhubungan dengan keinginan untuk bebas mengerjakan sesuatu sesuai kemauan sendiri dan merasa puas bila berhasil menyelesaikannya. Dalam kaitan ini dapat dijelaskan bahwa dengan bekerja tersebut, di samping memberikan imbalan material dalam bentuk gaji, kekayaan dan macam-macam fasilitas material, juga memberikan ganjaran sosial yang nonmaterial yaitu status sosial dan prestis sosial. Maka rasa kebanggaan dan minat besar terhadap pekerjaan dengan segala pangkat, jabatan, penghormatan, dan simbol-simbol kebesaran menjadi insentif kuat bagi seseorang untuk mencintai pekerjaan.

Pada masa aktif bekerja, individu PNS mengikuti tahap-tahap perkembangan karier yang dimulai dari penentuan karier, pemantapan karier, perawatan karier, sampai pada tahap kemunduran karier.

Tahap kemunduran karier merupakan tahap terakhir dalam berkariyer yaitu individu menghadapi masa akhir kerjanya dan memasuki masa pensiun. Dengan demikian masa pensiun merupakan akhir dari pola hidup seseorang dalam bekerja, atau dapat pula disebut sebagai masa transisi ke pola hidup yang baru. Dalam konteks ini, pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, serta perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu.

Setiap pensiunan tentunya berharap dapat menjalani masa tuanya dengan bahagia. Ketika memasuki masa tua tersebut, sebagian para pensiunan dapat menjalaninya dengan bahagia, namun tidak sedikit dari para pensiunan yang mengalami hal sebaliknya, masa tua dijalani dengan rasa ketidak-bahagiaaan, sehingga menyebabkan rasa ketidaknyamanan. Kondisi pensiunan mengalami berbagai penurunan atau kemunduran baik fungsi biologis maupun psikis, yang nantinya dapat mempengaruhi mobilitas dan juga kontak sosial, salah satunya adalah isolation atau rasa kesepian (*loneliness*), terkucil, merasa tidak diperhatikan lagi, kesepian atau yang lebih serius adalah depresi.

Diperoleh informasi bahwa sebagian besar pensiunan menunjukkan berbagai macam gejala atau bentuk perilaku seperti sering menjadi pemurung yang disebabkan tidak adanya teman untuk berbagi cerita, sering merasa sakit-sakitan disebabkan usia yang sudah lanjut karena mudah merasa lelah setiap selesai melakukan aktivitas, secara psikologis lebih cepat tersinggung dan menarik diri dari lingkungan di sekitar. Para pensiunan pun terkadang tampak malu untuk bertemu dengan orang lain dengan statusnya yang sudah tidak sebagai PNS.

Dalam lingkup PNS, sesuai ketentuan yang berlaku bahwa Batas Usia Pensiun (BUP) adalah 56 tahun. BUP ini dapat diperpanjang menjadi 58 tahun, 60 tahun, 63 tahun, 65 tahun, atau pun 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 tetap memangku jabatannya meski telah melewati BUP normal, yaitu 56 tahun. Hal ini juga

berlaku bagi jabatan-jabatan lainnya seperti hakim, guru, dosen atau pun jabatan lainnya yang ditentukan oleh presiden. Setiap pegawai yang akan memasuki masa pensiun atau purnabhakti, agar sejak dini mempersiapkan diri baik mental maupun spritual. Hal ini penting karena terkadang masa usia pensiun terlupakan, atau tidak terpikirkan pada saat mereka aktif sebagai pegawai dan akibatnya mereka tidak siap saat memasuki masa pensiun. Insya Allah rasa syukur dan ikhlas akan kita rasakan, apabila persiapan secara lebih dini masa pensiun sudah dipersiapkan dengan sebaik-baiknya.

#### PEMBAHASAN

Mengawali bahasan ini, perlu dikemukakan bahwa pensiun adalah berhenti bekerja dan mendapatkan penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang pegawai yang telah memasuki masa purnabhakti. Pensiun dengan hak pensiun diberikan untuk membiayai kehidupan agar tidak terlantar guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Kesejahteraan pegawai dalam bentuk pensiun dapat dipandang sebagai hak pegawai, dan dapat dianggap sebagai penghasilan atau gaji yang ditangguhkan (*deferred payment of income*). Atau dengan kata lain merupakan kesejahteraan tertunda selama pegawai bekerja, dalam bentuk tambahan gaji yang diterimanya setiap bulan, tetapi baru akan diberikan pada saat pegawai tersebut telah mencapai usia pensiun atau tidak dapat bekerja lagi atau meninggal. Berdasarkan filosofi tersebut, maka besarnya manfaat pensiun pegawai biasanya dikaitkan dengan faktor-faktor masa kerja (*year of service*) dan penghasilan/gaji.

Untuk menghitung besarnya manfaat

pensiun, gaji yang berhak diterima oleh pegawai (peserta) setiap bulan ditetapkan sebagai penghasilan dasar pensiun. Manfaat pensiun, yang dibayarkan kepada karyawan pada saat pensiun diatur dalam peraturan dana pensiun. Besarnya manfaat pensiun pegawai sebulan ditetapkan misalnya 2.5% dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa: a. manfaat pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% dari penghasilan dasar pensiun; b. manfaat pensiun pegawai sekurang-kurangnya 50% dari penghasilan dasar pensiun; c. besarnya manfaat pensiun janda/duda sebulan adalah 50% dari pensiun peserta; dan d. besarnya manfaat pensiun anak yatim/piatu sebulan adalah 100% dari besarnya pensiun janda/duda.

Berdasarkan Undang-Undang (UU) No.11 Tahun 1969, pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa Pegawai Negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Begitu pula, dalam UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 10, juga disebutkan bahwa pensiun merupakan jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Program pensiun atau pension plan selalu dituangkan dalam suatu perjanjian antara pemberi kerja dengan pegawai. Perjanjian ini biasanya berbentuk suatu peraturan yang lazimnya disebut dengan peraturan dana pensiun, yang berlaku baik bagi pegawai maupun pemberi kerja. Di dalam peraturan tersebut, diatur semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pada hakikatnya, peraturan pensiun ini adalah bagian dari perjanjian kerja (labor agreement).

Hal-hal penting yang umumnya diatur di dalam suatu peraturan pensiun antara lain meliputi: 1. siapa yang berhak

menjadi peserta; 2. manfaat apa saja yang akan diberikan dan dalam bentuk apa; 3. kapan dapat dinikmatinya dan berapa besar manfaat yang dijanjikan kepada peserta; serta 4. sumber pembiayaannya. Dengan demikian menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap PNS wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah. Karena pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga sebagai balas jasa, maka Pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri. Dalam menghadapi masa pensiun tersebut, seseorang pada umumnya mengeluarkan berbagai macam reaksi. Hal ini tergantung dari kesiapan dalam menghadapinya. Secara garis besar ada tiga sikap atau pun reaksi yang umumnya dikeluarkan seseorang, yaitu pertama, menerima; kedua, terpaksa menerima; dan ketiga, menolak.

Terkait dengan sikap penolakan terhadap masa pensiun tersebut, dapat dikemukakan bahwa pada umumnya sikap penolakan memasuki usia pensiun dikarenakan yang bersangkutan tidak mau mengakui bahwa dirinya sudah harus pensiun. Penolakan terhadap masa pensiun umumnya terjadi karena seseorang takut tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu. Di samping itu, kadang terjadi bahwa pada saat memasuki masa pensiun, seseorang akan kehilangan peran sosialnya di masyarakat, prestis, kekuasaan, kontak sosial, bahkan harga diri juga akan berubah karena hilangnya peran tersebut. Pada saat masih aktif bekerja, pegawai tersebut sangat dihormati, dielu-elukan, disanjung, dan lain-lain dengan segala kemanisan. Dalam kondisi demikian, muncullah perasaan tersanjung, bahagia, bangga, merasa berguna, merasa di-kehendaki, dibutuhkan dan lain-lain serta mendapatkan bermacam-macam

fasilitas material yang menyenangkan.

Kondisi demikian ternyata tidak berlangsung lama untuk dinikmati, dan saat memasuki masa pensiun semua itu lenyap “bak embun pagi yang disapu panasnya matahari”. Dikemukakan bahwa pada saat memasuki usia pensiun tersebut, maka pada diri seseorang muncul kekosongan, tanpa arti, tanpa guna bahkan putus asa dalam menghadapi kondisi baru yang sedemikian cepat ini. Penolakan terhadap masa pensiun seringkali memicu masalah-masalah tertentu. Berikut dikemukakan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan dampak pensiun pada faktor kesehatan pensiunan (<http://repository.usu.ac.id>).

Pertama, Hamidah (2004) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dari 30 pensiunan yang diteliti, terdapat 46, 6 persen peserta yang mengalami stres dengan kategori tinggi. Kenyataan demikian muncul ketika seseorang tidak mampu menerima kondisi pensiun dengan baik, sehingga timbul gangguan psikologis dan ketidaksehatan mental seperti cemas, stres, bahkan mungkin depresi.

Kedua, Vahtera (dalam Republika online, 2009) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Paris Prancis, membuktikan terdapat tekanan stres yang dialami seseorang akibat pensiun dan menimbulkan efek bagi penderitanya, yaitu gangguan tidur. Penderita gangguan ini umumnya adalah orang-orang yang mengalami gejala post power syndrome, yaitu suatu gangguan psikologis yang muncul akibat penyesuaian diri yang kurang baik di masa pensiun. Penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat 15.000 pensiunan yang mengalami gangguan tidur setelah pensiun. Gangguan ini meningkat setelah memasuki masa 7 tahun sesudah pensiun.

Selanjutnya Ketiga, Holmes dan Rahe (dalam Eliana, 2003) menjelaskan bahwa “pensiun menempati rangking 10 besar untuk posisi stres”. Keempat, hal senada juga dikemukakan oleh mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan 1993-1998, Wardiman Djojonegoro (dalam Septhiani 2009) bahwa “pensiun mengakibatkan individu yang mengalaminya menjadi stres, meskipun individu yang bersangkutan sudah melakukan persiapan pensiun.

Salah satu efek stres akibat pensiun adalah meningkatnya berat badan seseorang”. Kelima, Zimbardo (dalam Eliana, 2003) menyatakan bahwa “permasalahan yang paling buruk dari pensiun adalah bisa mengakibatkan depresi dan bunuh diri”. Kondisi demikian secara tragis dialami oleh seorang pensiunan Petro di Surabaya, ia mengalami depresi dan melakukan aksi gantung diri hingga tewas. Selanjutnya, dijelaskan bahwa selain dampak psikologis, kondisi pensiun juga dapat mempengaruhi fisiologis seseorang. Keenam, Liem & Liem (dalam Eliana, 2003) mengemukakan bahwa secara fisiologis pensiun bisa menyebabkan masalah penyakit terutama gastrointestinal, gangguan saraf, dan berkurangnya kepekaan, atau juga disebut penyakit retirement syndrome. Gejala lainnya yang juga dapat muncul saat seseorang memasuki masa pensiun adalah gejala post power syndrome. Post power syndrome adalah gejala yang umumnya terjadi pada orang-orang yang tadinya mempunyai kekuasaan atau menjabat suatu jabatan, namun ketika sudah tidak menjabat lagi, seketika itu terlihat gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil.

Dari beberapa penelitian tersebut, dapat dikemukakan bahwa memang sering terjadi pegawai yang tidak siap memasuki masa pensiun, kadang timbul post power syndrome. Oleh karenanya guna menghadapi

kondisi demikian, maka pada Masa Persiapan Pensiun (MPP) terdapat beberapa instansi yang menerapkan strategi pemberian konseling dalam bentuk memberikan advis atau pembinaan tertentu guna mempersiapkan masa usia pensiun, dan bagaimana mengatasi stres yang diakibatkan olehnya. Misalnya, memberikan pelatihan tentang program "Manajemen Stres" sebagai bentuk mempersiapkan calon pensiunan tersebut. Penekanannya adalah bahwa produktivitas tidak harus berhenti setelah pegawai tersebut pensiun. Namun mereka dapat pula memulai karier baru, yang tidak dapat mereka lakukan ketika pegawai tersebut masih aktif bekerja. Dalam pelatihan tersebut, biasanya dikemukakan berkaitan dengan persiapan pergantian peran aktivitas yang berlangsung dengan cepat.

Pentingnya kemampuan mengendalikan, atau setidaknya tidaknya memprediksi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang dengan sangat disadari. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menentukan sendiri ditambah dengan kebebasan dan kemampuan untuk mempengaruhi lingkungan yang baru sebagai sumber motivasi intrinsik (dari dalam diri) dan penghargaan yang sangat berarti. Jika kesempatan untuk mengendalikan tidak dimiliki seorang pegawai dan pegawai merasa terjebak dalam suatu lingkungan yang tidak dapat dikendalikan maupun diramalkan, kondisi psikologis maupun fisik pegawai kemungkinan besar akan terganggu. Manajemen waktu dapat merupakan strategi yang efektif dalam mengatasi stres dalam menghadapi pensiun. Strategi ini sebagian besar didasarkan atas identifikasi awal tujuan-tujuan pribadi pegawai. Strategi-strategi yang harus menjadi bagian manajemen stres perorangan meliputi pola makan yang sehat, olah raga yang teratur, pemantauan kesehatan

fisik, dan membentuk kelompok pendukung sosial.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa gejala stres tersebut dapat diakibatkan antara lain pada diri seseorang terdapat tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Pada diri seseorang terjadi suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Rivai, 2005). Apabila kondisi demikian dibiarkan terus berlangsung, maka pensiunan yang mengalami stres tersebut bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Ia sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Di lain pihak, stres yang dialami para pensiunan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi (off the job) misalnya kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik; masalah-masalah suami isteri, perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan tempat tinggal; atau masalah-masalah pribadi lainnya (Rivai, 2005).

Dalam kenyataan, kadang saat seorang suami memasuki masa pensiun, istri pun terkena imbasnya, istri stres memikirkan sang suami yang "berubah" secara psikologis. Masalah makin berat tatkala keadaan keuangan tidak lagi seperti dulu dan ternyata waktu berlalu begitu cepat. Terlebih lagi, pensiun sering dilakukan tanpa persiapan apa-apa. Akibatnya, di masa tua mengalami stres, jenuh, susah, dan cenderung marah-marah. Hidup terasa tidak lagi bermakna, menapaki waktu dari pagi hingga malam sangatlah lama. Tidak ada yang dikerjakan, bagi sebagian orang pensiun bisa menyebabkan frustrasi. Jika suami sudah

murung atau marah-marah, imbasnya pun istri dan anak-anaknya jadi stres, bingung harus berbuat apa. Apalagi harus memikirkan bagaimana membagi uang pensiun yang minim untuk kebutuhan sehari-hari. Reaksi-reaksi eksplosif, seperti kehilangan kendali, emosi yang meledak-ledak, marah-marah yang tidak berujung pangkal dan agresif, merupakan salah satu ciri dari post power syndrome.

Post power syndrome umumnya muncul akibat penderita hidup di dalam bayang-bayang kebesaran masa lalunya dan seakan-akan tidak bisa memandang realita yang ada saat ini. Dalam kaitan ini, perlu dikemukakan beberapa upaya guna pengurangan stres kepada individu pensiunan tersebut antara lain meningkatkan keimanan; melakukan meditasi dan pernafasan; melakukan kegiatan olah raga; melakukan relaksasi; dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga; atau menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Dengan demikian pembinaan secara dini kepada PNS dalam menghadapi usia pensiun sangat penting dilakukan. Suka maupun tidak suka, di antara kita akan sampai pada usia pensiun. Perlu ditanamkan kesadaran bahwa masa pensiun adalah dapat membuka pintu untuk sesuatu yang baru. Jadi tidak perlu stres saat pensiun, karena itu pula bahwa peran PT. Taspen (Persero) pun cukup dominan.

PT. Taspen (Persero) hendaknya menjadi rumah bagi para pensiunan, tempat mereka bisa berdiskusi dan berdialog. Kegiatan tersebut bisa dibarengi dengan kegiatan yang bermanfaat bagi para pensiunan, misalnya dialog seputar masalah entrepreneurship yang menghadirkan narasumber para pensiunan yang sukses berwiraswasta. PT. Taspen (Persero) harus terus bertindak untuk menciptakan kesejahteraan pensiunan, jadi godfather para pensiunan (<http://digilib.uns.ac.id>). PT Taspen (Persero) yang dibentuk oleh

pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 yang tujuan dan usahanya adalah menyelenggarakan Asuransi Sosial PNS adalah lembaga yang secara administratif bertugas mengelola program pensiun PNS, sedangkan fungsi regulator berada pada pemerintah. Pola pengelolaan yang demikian, kedudukan PNS selaku peserta sama sekali tidak dapat mengontrol jalannya pengelolaan, sebab PNS selaku peserta sama sekali tidak terlibat/dilibatkan dalam kepengurusan maupun pengawasan terhadap pengelolaan program pensiun PNS. Sesuai dengan maksud dan tujuannya, maka peserta Taspen adalah seluruh Pegawai Negeri, yaitu mereka yang diangkat dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat negara atau badan negara yang berwenang mengangkatnya, dan digaji menurut peraturan gaji yang berlaku baginya dan dibayar atas beban Belanja Pegawai dari Anggaran Belanja Negara/Daerah.

Walaupun di atas telah dikemukakan bahwa pensiun dapat dianggap sebagai hak, namun hal tersebut sebatas wacana ke depan. Hal tersebut memang didukung hasil penelitian yang dilakukan Puslitbang BKN (2002) bahwa responden dalam penelitian tersebut menghendaki agar ke depan pensiun adalah sebagai hak bagi setiap PNS yang telah memenuhi syarat usia dan masa kerja, dan bukan merupakan jaminan dan penghargaan atas jasa-jasanya sebagai Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun bekerja pada dinas pemerintahan (Nugrahanto, dkk, 2002). Terkait dengan layanan oleh PT. Taspen (Persero) tersebut, berikut dikemukakan hasil penelitian oleh Indri Wahyuningsih (Tahun 2010) pada Kantor Cabang PT. Taspen (Persero) Surakarta (<http://digilib.uns.ac.id>). Dikemukakan bahwa PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

yang diberi tugas oleh Pemerintah untuk mengelola dan menyelenggarakan program Asuransi PNS dan pensiun dalam rangka menjamin dan meningkatkan kesejahteraan PNS.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta dalam melayani pesertanya yang kebanyakan orang tua, dan bagaimana aktivitas serta tindakan PT. Taspen (Persero) untuk mewujudkan pelayanan prima kepada peserta Taspen. Metode penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif, yaitu dalam penelitian ini menekankan pada pelayanan prima yaitu kesesuaian antara kriteria kemampuan, sikap, penampilan, perhatian, tindakan serta tanggung jawab untuk mengetahui mutu dalam memberikan pelayanan kepada peserta Taspen. Teknik penarikan sampel menggunakan purposive Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi, dan wawancara dengan bagian pelayanan dan pegawai di PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta serta para peserta Taspen (Pelanggan). Teknik analisis data menggunakan analisis data model Interaktif. Untuk menjamin validitas data, penulis menggunakan teknik triangulasi.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa seluruh aktivitas dan kegiatan PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta mengandung sendi-sendi pelayanan prima karena berorientasi pada kepentingan pelanggan yaitu para peserta Taspen. Kondisi demikian bisa dikatakan bahwa aktivitas dan kegiatan PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta untuk mewujudkan pelayanan prima sudah baik, menurut penilaian dari peserta Taspen terhadap pelayanan yang diberikan dengan proses pelayanan yang meliputi kinerja pegawai yang secara langsung

melayani peserta yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat, komunikasi yang baik dengan peserta serta pelayanan yang tepat; sikap pegawai terhadap peserta Taspen selama memberikan pelayanan diperlakukan dengan baik; penampilan pegawai baik yang berupa penampilan fisik berupa pemakaian seragam serta sarana dan prasarana layanan.

Sedangkan penampilan nonfisik yang berupa penampilan yang ramah dan santun kepada peserta taspen, perhatian yang diberikan kepada peserta, dan tindakan serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan, dapat dikatakan sudah dapat memuaskan peserta Taspen yang datang ke Kantor PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa variabel kualitas pelayanan prima oleh PT. Taspen (Persero) terhadap peserta Taspen yang dimensi-dimensinya meliputi penampilan fisik, terdiri atas 1. kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat; 2. komunikasi yang baik dengan peserta; 3. pelayanan yang tepat; 4. sikap pegawai terhadap peserta Taspen selama memberikan pelayanan diperlakukan dengan baik. 5. penampilan nonfisik terdiri atas pemakaian seragam serta sarana dan prasarana layanan. 6. penampilan nonfisik yang berupa penampilan yang ramah dan santun kepada peserta taspen, perhatian yang diberikan kepada peserta, dan tindakan serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan, dapat dikatakan sudah dapat memuaskan peserta Taspen yang datang ke Kantor PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta.

Kualitas pelayanan di sini adalah menyesuaikan diri dengan spesifikasi yang dituntut nasabah/pelanggan. Nasabah memutuskan bagaimana kualitas yang



dimaksud dan apa yang dianggap penting. Nasabah mempertimbangkan suatu kualitas pelayanan, untuk itu kualitas dapat dideteksi pada persoalan bentuk, sehingga dapat ditemukan: 1. kualitas pelayanan merupakan bentuk dari sebuah janji; 2. kualitas adalah tercapainya sebuah harapan dan kenyataan sesuai komitmen yang telah ditetapkan sebelumnya; 3. kualitas dan integritas merupakan suatu yang tidak terpisahkan. Terkait dengan kualitas layanan PT. Taspen (Persero) tersebut, dapat dikemukakan bahwa kemampuan kompetitif PT. Taspen (Persero) sebagai organisasi banyak ditentukan oleh kualitas pelayanan (services) yang diberikan pihak yang berkepentingan dengan organisasi tersebut, sedangkan penilaian tentang kualitas pelayanan bukan berdasarkan pemaknaan dari yang memberi pelayanan, tetapi diberikan oleh pihak yang menerima pelayanan.

Agar pelayanan tersebut dapat diterima dan memuaskan semua pihak, maka PT. Taspen (Persero) yang tugasnya antara lain adalah memberikan pelayanan kepada pensiunan PNS, juga dituntut meningkatkan kualitas pelayanannya. Berbagai kebijakan yang dikeluarkan PT. Taspen (Persero) antara lain bertujuan untuk memperbaiki kualitas dan perilaku karyawannya, bahkan serangkaian kebijakan yang berkesinambungan untuk mewujudkan lembaga yang modern. Upaya penyempurnaan diri PT. Taspen (Persero) menjadi sangat penting, terutama agar lembaga tersebut mampu menjawab berbagai persoalan yang terjadi di dalam organisasi yang kian hari kian meningkat sesuai dengan perkembangan dan tuntutan perubahan kehidupan organisasi serta masyarakat yang dilayaninya. Dalam mewujudkan lembaga modern tersebut, maka keberadaan pegawai PT. Taspen (Persero) yang berkualitas adalah merupakan prasyarat yang sangat penting.

Pegawai yang berkualitas, adalah salah satu motor penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi pada era reformasi saat ini. Iklim persaingan antar lembaga sejenis dalam berbagai aspek termasuk aspek pemberian pelayanan kepada stakeholders, meng-haruskan PT. Taspen (Persero) perlu mengedepankan keunggulan layanan mereka agar mampu bersaing mengatasi tuntutan zaman yang sangat dinamis. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa untuk mencapai suatu organisasi yang memiliki daya saing tinggi, diperlukan pegawai yang berkompeten di bidangnya. Keterkaitan pegawai dalam sebuah organisasi adalah sangat dominan, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan pegawai mutlak diperlukan. Di sisi lain, Pemerintah Indonesia selalu berharap untuk mendapatkan PNS yang profesional dan sejahtera serta dapat memberikan pelayanan publik secara prima.

Berbagai upaya telah dijalankan pemerintah untuk merealisasikan harapan tersebut, di antaranya adalah dengan memberikan tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Namun demikian, pemberian kesejahteraan PNS tersebut belum didasarkan pada hasil pengkajian terhadap sistem kesejahteraan secara komprehensif dan sesuai dengan best practices yang dilakukan di negara-negara lain. Dengan demikian sistem kesejahteraan PNS masih dibangun secara "tambal sulam", sehingga belum mampu untuk meningkatkan kinerja PNS sebagai pilar birokrasi atau dengan kata lain bahwa PNS masih merupakan tonggak birokrasi yang masih lemah. Reformasi Birokrasi (RB) yang saat ini tengah dilakukan oleh pemerintah, harus mencakup perbaikan dari sistem kesejahteraan PNS tersebut. Adalah suatu yang menyedihkan. Reformasi di bidang kesejahteraan PNS adalah aktivitas

yang seharusnya tidak pernah berhenti, yang harus senantiasa diperjuangkan oleh setiap PNS selaku individu ataupun bagian dari anggota KORPRI yang setiap tahun senantiasa mengadakan rapat kerja nasional dan musyawarah nasional.

Reformasi harus senantiasa digulakan, karena pengalaman menunjukkan bahwa: (1) adanya kegamangan pemerintah untuk meningkatkan gaji dan kesejahteraan PNS; (2) rupiah yang tidak pernah stabil atau jika mengalami kestabilan maka stabilnya hanya dalam hitungan mingguan dan bulanan; (3) inflasi selalu menghantui pemerintah; (4) kesejahteraan PNS senantiasa ketinggalan dengan kenaikan inflasi; (5) biaya hidup senantiasa lebih cepat kenaikannya daripada penghasilan PNS.

Sudah tidak masanya lagi untuk meningkatkan semangat kerja PNS, hanya berbasiskan kejuangan atau jiwa nasionalisme tanpa pemberian balas jasa yang memadai. Untuk lebih mengoptimalkan kesejahteraan PNS, diperlukan penyempurnaan terhadap sistem pengelolaan program kesejahteraan purna tugas PNS yang berlangsung saat ini. Pembaharuan sistem kesejahteraan PNS tersebut adalah termasuk dana pensiun serta pengelolaannya. Jaminan sosial PNS dimaksudkan untuk memberikan nilai manfaat yang lebih tinggi. Untuk mencapai sasaran tersebut dan sekaligus untuk mengurangi beban APBN dalam jangka panjang, maka perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap kualitas pelayanan PT. Taspen (Persero) sebagai lembaga yang mengelola sistem pensiun PNS. Dalam penjelasan UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun disebutkan bahwa dalam rangka upaya memelihara kesinambungan, bahwa penghasilan pada hari tua bagi PNS perlu mendapat perhatian dan penanganan yang lebih berdaya guna dan

berhasil guna.

Dalam hubungan ini di masyarakat telah berkembang suatu bentuk tabungan masyarakat yang semakin banyak dikenal yaitu dana pensiun. Bentuk tabungan ini mempunyai ciri sebagai tabungan jangka panjang, yang dapat dinikmati hasilnya setelah pegawai yang bersangkutan pensiun. Penyelenggaraannya dilakukan dalam suatu program, yaitu program pensiun, yang mengupayakan manfaat pensiun bagi pesertanya melalui suatu sistem pemupukan dana yang lazim disebut sistem pendanaan. Sistem pen-danaan suatu program pensiun memungkinkan terbentuknya akumulasi dana yang dibutuhkan untuk memelihara kesinambungan penghasilan peserta program pada hari tua. Keyakinan akan adanya kesinambungan penghasilan tersebut menimbulkan ke-tentraman kerja sehingga akan menimbulkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya diharapkan akan meningkatkan produktivitas.

Pada prinsipnya, dana pensiun merupakan salah satu alternatif untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada pegawai. Pengertian kesejahteraan pegawai ini meliputi unsur-unsur penting sebagai berikut: (1) senantiasa berkaitan dengan hubungan antara pemberi kerja dan pegawai sebagai peserta; (2) pemberi kerja adalah pihak yang aktif memberi manfaat; dan (3) manfaat yang diberikan dalam hal pegawai tidak mampu lagi bekerja, telah lanjut usia atau meninggal. Untuk menjalankan fungsi tersebut, maka pemerintah membentuk PT. Taspen (Persero) (Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981) yang tujuan dan usahanya adalah menyelenggarakan Asuransi Sosial PNS. dan sebagai lembaga yang secara administratif bertugas mengelola program pensiun PNS, sedangkan fungsi regulatornya berada pada pemerintah.

Pensiun adalah fenomena alami ketika seseorang yang usianya dianggap sudah lanjut harus sudah tidak berstatus pegawai tetap lagi, ada beragam fenomena psikologis yang muncul, seperti merasa bingung apa yang harus dilakukan jika tidak punya kegiatan lagi, merasa kesepian dibanding saat masih aktif bekerja, merasa biasa-biasa saja (tidak melakukan kegiatan hanya tidur, makan, dan berdiam diri di rumah) karena para pensiunan sudah memiliki rencana kegiatan pasti yang telah dirintis sebelum pensiun. Kesepian merupakan perasaan yang timbul jika harapan untuk terlibat dalam hubungan yang akrab dengan seseorang tidak tercapai. Kesepian tidak mengenal pada sibuk atau santainya aktivitas seseorang. Kesepian merupakan salah satu bentuk kesedihan. Kesepian menurut ilmu psikologi merupakan perasaan terkucil, penuh kesedihan karena merasa dirinya hanya hidup seorang diri. Rasa sepi ini berasal dari hati, sehingga lingkungan pekerjaan yang sibuk dan teman-teman di sekeliling pun, tak akan mampu mengusir rasa sepi.

Berikut ini dikemukakan hasil penelitian oleh Itryah (2011) tentang dukungan sosial dengan kesepian pensiun. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara dukungan sosial dengan kesepian pensiunan PNS di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur II Palembang. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kesepian pensiunan pada PNS di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur II Palembang. Populasi dalam penelitian ini yang diambil adalah pensiunan pada PNS di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur II Palembang sebanyak 45 subjek. Oleh karena keterbatasan subjek penelitian maka sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel total atau sensus. Alat ukur yang digunakan dalam

penelitian ini adalah skala kesepian dan skala dukungan sosial. (<http://blog.binadarma.ac.id/ltryah>).

Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut terbukti melalui nilai koefisien korelasi yang diperoleh  $r = 0,690$  dengan nilai  $p = 0,000$ . Nilai signifikansi sebesar  $0,000$  menunjukkan signifikansi pada taraf uji  $1\%$  ( $p = 0,01$ ). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri. Artinya semakin besar dukungan sosial maka semakin baik penyesuaian diri, dan sebaliknya semakin kecil dukungan sosial maka semakin buruk penyesuaian diri (<http://blog.binadarma.ac.id/ltryah>). Kemudian besarnya sumbangan efektif variabel kesepian terhadap variabel dukungan sosial adalah sebesar  $68\%$  ( $R^2=0.679$ ). Hal ini berarti bahwa ada  $32\%$  variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kesepian namun tidak diteliti oleh penulis. Atas hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan bahwa gejala-gejala psikologis kesepian yaitu: (a) gejala fisik: menjadi pemurung, sakit-sakitan, tubuhnya menjadi lemah. (b) gejala emosi: misalnya cepat tersinggung kemudian merasa tidak berharga, menarik diri dari lingkungan, dan sebagainya. (c) gejala perilaku: misalnya malu bertemu orang lain, lebih mudah melakukan pola-pola kekerasan atau menunjukkan kemarahan baik di rumah atau di tempat yang lain.

Dukungan sosial membantu individu dalam mengatasi stres yang dialami. Dukungan sosial tidak hanya didapatkan pensiunan dari keluarga, tetapi juga dari rekan kerja sesama pensiunan yang juga merupakan orang terdekat pensiunan setelah keluarga seperti memberikan perhatian, rekreasi bersama. Namun hal ini juga sulit dicapai karena teman-teman sesama pensiunan juga sama-sama membutuhkan perhatian dan

dukungan sosial yang lebih sehingga untuk memberikan dukungan terasa sangat sulit, sehingga keluarga lebih di-butuhkan para pensiunan untuk mendapatkan dukungan. Terkait dengan dukungan sosial, dikemukakan bahwa dukungan sosial adalah suatu dimensi di dalam hubungan sosial yang bermanfaat besar dalam memelihara dan meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan manusia pada umumnya dengan melibatkan aspek pemberian informasi, perhatian emosional, penilaian dan bantuan instrumental.

Dengan demikian pengertian dukungan sosial, merupakan sumber daya yang disediakan lewat interaksi dengan orang lain. Dukungan sosial tersebut merupakan kesenangan, bantuan, yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan orang lain atau kelompok. Mengatakan dukungan sosial adalah pertukaran sumber daya diantara dua individu yaitu pemberi dan penerima dukungan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penerima dukungan. Selanjutnya terkait dukungan sosial dengan kesepian pensiun, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya kesepian yaitu, pertama, situasi. Berpisah dengan keluarga, teman lama merupakan sebab utama kesepian dan menimbulkan suatu kebutuhan akan orang lain. Kedua, kepercayaan. Pikiran-pikiran yang menyatakan diri sendiri tidak berguna dan tidak disukai oleh orang lain akan memperburuk kesepian. Ketiga, kepribadian. Adanya korelasi antara kesepian dengan sejumlah karakteristik personal, yang meliputi rendahnya harga diri, rasa malu yang besar, merasa diasingkan, dan kepercayaan bahwa dunia bukanlah tempat yang menyenangkan.

Kesepian pensiunan PNS sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Dari berbagai faktor kesepian yang telah dijelaskan sebelumnya penyebab kesepian antara lain

dipengaruhi oleh kurangnya dukungan sosial dari keluarga dan masyarakat di sekitar pensiunan tersebut. Dukungan sosial terdiri dari: (a) dukungan emosional: perasaan dapat diandalkan yang mengandung makna bahwa pensiunan dicintai dan diperhatikan. (b) dukungan instrumental: penyediaan materi, pelayanan, termasuk didalamnya memberikan peluang waktu (c) dukungan informasi: seperti nasehat yang dapat membantu mengatasi masalah bagi pensiunan tersebut. (d) dukungan pada harga diri: berupa penghargaan positif pada pensiunan PNS, pemberian semangat, dukungan ini membantu individu dalam membangun harga diri dan kompetensi. (e) dukungan dari kelompok sosial, pensiunan merasa dirinya anggota suatu kelompok yang memiliki kesamaan minat dan aktifitas sosial dengannya.

Selanjutnya, dikemukakan hasil penelitian tentang korelasi antara pensiunan dengan kepuasan hidup yang dilakukan oleh Untari (1998) yang menunjukkan bahwa pensiunan yang memperoleh kepuasan hidup atau optimum aging adalah pensiunan yang banyak mendapat dukungan sosial dari orang-orang yang memiliki hubungan berarti dengan individu, misalnya keluarga, teman dekat, pasangan hidup, rekan kerja, saudara, dan tetangga (<http://creasoft.wordpress.com>). Dari berbagai penelitian yang dikemukakan oleh Atkinson (Suhita, 2005) menunjukkan bahwa orang yang memiliki banyak ikatan sosial cenderung untuk memiliki usia yang lebih panjang. Selain itu, juga relatif lebih tahan terhadap stress yang berhubungan dengan penyakit daripada orang yang memiliki sedikit ikatan sosial.

Dalam hal ini, selain berpengaruh positif bagi pensiunan, dukungan sosial dapat juga memberikan pengaruh negatif terhadap kondisi psikologis. Dengan demikian dapat

dikemukakan bahwa terkait dengan bentuk-bentuk dukungan sosial tersebut mengklasifikasikan dukungan sosial sebagai berikut: a. dukungan informasi, yaitu memberikan penjelasan tentang situasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi oleh individu. Dukungan ini meliputi memberikan nasehat, petunjuk, masukan atau penjelasan bagaimana seseorang bersikap dan bertindak dalam menghadapi situasi yang dianggap membebani. b. dukungan emosional, yang meliputi ekspresi empati misalnya mendengarkan, bersikap terbuka, menunjukkan sikap percaya terhadap apa yang dikeluhkan, mau memahami, ekspresi kasih sayang dan perhatian (<http://creasoft.wordpress.com>).

Dukungan emosional akan membuat si penerima merasa berharga, nyaman, aman, terjamin, dan disayangi. c. dukungan instrumental adalah bantuan yang diberikan secara langsung, bersifat fasilitas atau materi misalnya menyediakan fasilitas yang diperlukan, meminjamkan uang, memberikan makanan, permainan atau bantuan yang lain. d. dukungan appraisal atau penilaian, dukungan ini bisa berbentuk penilaian yang positif, penguatan (pembenaran) untuk melakukan sesuatu, umpan balik atau menunjukkan perbandingan sosial yang membuka wawasan seseorang yang sedang dalam keadaan stres. Begitu pula bagaimana pengaruh dukungan sosial dari keluarga terhadap penyesuaian diri di masa pensiun pada PNS. Berikut hasil penelitian yang dilakukan oleh Suri Mutia Siregar (2010) (<http://repository.usu.ac.id>). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa saat memasuki masa pensiun, manusia memerlukan penyesuaian diri. Baik buruknya penyesuaian diri dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah dukungan sosial dari keluarga.

Data dikumpulkan melalui dua buah skala yaitu skala dukungan sosial keluarga yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dukungan sosial keluarga dari House (dalam Smet, 1994), dan skala penyesuaian diri di masa pensiun berdasarkan karakteristik penyesuaian diri efektif oleh Habber dan Runyon (1984). Hasil penelitian tersebut menunjukkan, bahwa skala dukungan sosial keluarga memiliki nilai reliabilitas koefisien alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0.960, dan nilai reliabilitas skala penyesuaian diri di masa pensiun memiliki nilai reliabilitas koefisien alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0.941. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan dukungan sosial keluarga terhadap penyesuaian diri pegawai di masa pensiun ( $R=0.774$ ,  $F=71.851$ ,  $p=0.000$ ). Selanjutnya, dukungan sosial keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 55.3 %.

Terkait dengan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa seseorang yang tengah mengalami kesulitan, ia membutuhkan orang lain untuk dapat menolongnya membangkitkan kembali semangat serta rasa percaya dirinya dalam menghadapi realitas kehidupan yang sedang dialami. Seseorang yang tengah menghadapi masa pensiun membutuhkan orang lain yang dapat membuatnya merasa dicintai, diperhatikan, serta tidak merasa sendirian dalam menghadapi masa pensiun. Adanya dukungan dan pengertian dari orang-orang terdekat, khususnya keluarga akan sangat membantu pensiunan dalam menyesuaikan dirinya. Perilaku keluarga seperti menggerutu, menyindir, atau mengolok-olok akan mempersulit penyesuaian diri pada pensiunan. Oleh karena itu, keluarga sebaiknya memberikan pemahaman dan pengertian kepada pensiunan untuk mendongkrak kondisi psikologisnya. Keluarga dapat menyampaikan bahwa manusia tidak hanya berguna ketika ia memiliki jabatan tertentu, sebab jabatan

hanya bersifat sementara. Keluarga perlu menekankan kepada pensiunan bahwa meskipun tidak lagi berkuasa, seseorang dapat tetap bermanfaat bagi keluarga maupun masyarakat. Peran istri sangat sentral ketika suami memasuki masa pensiun. Menjelang pensiun sampai tiba masa pensiun, biasanya seseorang sudah mengalami stres atau depresi. Bawaannya ada yang emosional, sedih, atau diam saja. Menghadapi suami yang mengalami gejala-gejala demikian, maka sebaiknya istri menahan diri, hadapi suami dengan penuh kasih sayang dan kesabaran.

Di samping itu, saat seseorang memasuki usia pensiun, keluarga perlu memikirkan kegiatan-kegiatan yang kira-kira dapat dilakukan oleh pensiunan untuk mengisi waktu kosongnya. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat merupakan kegiatan yang memiliki nilai ekonomi ataupun sosial atau sekedar mengisi kekosongan dalam hidupnya. Hal ini penting agar pensiunan senantiasa berada dalam kondisi yang bahagia. Terkadang dijumpai sejumlah temannya yang sudah memasuki masa pensiun terlihat lebih riang dan bahagia saat mereka menemukan aktivitas pengganti, seperti membuka restoran, berolah raga rutin, dan sebagainya. Selain hal-hal di atas, ada pula hal sentral lain yang harus dipikirkan, yaitu berkaitan dengan berubahnya kondisi finansial keluarga akibat pensiun. Saat memasuki masa pensiun, keluarga juga sebaiknya terlibat dalam proses perencanaan keuangan. Dikarenakan masalah pensiun adalah persoalan keluarga, maka keluarga harus mempersiapkan diri jauh-jauh hari. Harus ada percakapan sebelumnya, karena fasilitas tidak ada lagi, dan uang pensiun yang diperoleh hanya sedikit.

Oleh karenanya, sebelum memasuki masa pensiun, keluarga sebaiknya sudah mempersiapkan diri, seperti menabung, atau merintis bisnis sampingan dan lain-lain. Hal ini

penting untuk mencegah penderitaan psikologis akibat beban finansial yang umumnya dialami oleh pensiunan, dengan pertanyaan yang muncul seperti apakah saya memiliki uang yang cukup (Simamora, 1997). Pada umumnya masalah juga akan melanda pasangan suami istri di saat suami pensiun, sementara istri masih aktif bekerja. Apabila hal ini kurang diantisipasi, maka masalah bisa timbul tatkala sikap suami yang tidak siap untuk pensiun dan adanya ego yang muncul karena posisi kepemimpinan keluarga diambil alih oleh istri. Oleh karena itu, dalam hal ini istri harus mampu meyakinkan suaminya bahwa ia tetap menghargai suaminya meskipun suami tidak lagi bekerja.

Dengan demikian dapat dikemukakan, bahwa permasalahan-permasalahan 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 akibat pensiun. Perubahan yang diakibatkan oleh masa pensiun ini memerlukan penyesuaian diri, dan penyesuaian diri yang paling sulit adalah pada masa pensiun.

Efektivitas dari penyesuaian diri ditandai dengan seberapa baik individu mampu menghadapi situasi dan kondisi yang berubah. 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 stres saat menghadapi kematian pasangan hidupnya. Penyesuaian diri pada masa pensiun ini, tergantung pula pada waktu sejak dimulainya masa pensiun. Saat seorang lansia baru saja menginjak 1-4 tahun usia pensiun, perhatian dari keluarga sangat berarti dan penting, namun saat menginjak tahun ke-5, umumnya lansia sudah mampu menganggap pensiun sebagai suatu hal yang biasa, bukan suatu hal yang istimewa.

Dengan kata lain, lansia yang sudah menjalani pensiun lebih dari lima tahun dapat dianggap sudah terbiasa dengan situasi pensiun. Masa penyesuaian terhadap pensiun umumnya terjadi di masa 2- 15 tahun, dan tahapan 2-15 tahun sesudah pensiun tersebut adalah sebagai tahap reorientasi. Pada tahap ini seseorang akan mulai mengubah prioritasnya, aktivitas, hubungan, dan hidupnya. Para pensiunan umumnya menyatakan bahwa tahap reorientasi ini merupakan tahap yang penuh dengan tantangan. Pada tahapan ini seseorang akan mulai merasakan depresi, kecemasan, dan kebosanan akibat pensiun. Pada saat tersebut dukungan sosial diharapkan mampu memberikan kenyamanan pada pensiunan tersebut yaitu ada yang membantu merawatnya, atau menghargainya. Dengan demikian, dukungan sosial di sini menunjukkan adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dan bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan.

Tinggi rendahnya penyesuaian diri yang dilakukan oleh para pensiunan ini sangat tergantung dari dukungan sosial yang diperolehnya. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif yang signifikan dengan penyesuaian diri di masa pensiun. Hal tersebut

dapat diartikan bahwa ketika dukungan sosial tinggi maka penyesuaian diri pada masa pensiun juga tinggi (<http://repository.usu.ac.id>).

Seseorang yang memperoleh dukungan sosial dari keluarganya akan dapat menyesuaikan dirinya dengan lebih baik saat menghadapi masa pensiun, dibandingkan orang yang tidak mendapatkan dukungan sosial dari keluarganya. Faktor terpenting yang mempengaruhi penyesuaian diri seseorang di masa pensiun adalah sikap dari anggota keluarga. Seorang yang mendapat dukungan sosial percaya bahwa mereka dicintai dan diperhatikan, dihargai dan menjadi bagian dari suatu kelompok sebagai sebuah keluarga atau anggota organisasi. Dengan adanya dukungan sosial maka hambatan dalam menghadapi pensiun dapat diatasi. 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. Dengan demikian terlihat bahwa dukungan sosial, memiliki kontribusi terhadap penyesuaian diri seseorang di masa pensiun. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima seseorang, maka semakin baik pula penyesuaian diri seseorang di masa pensiun, dan begitu pula sebaliknya.

## KESIMPULAN

1. PNS sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat adalah salah satu unsur penting dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan nasional. Keberhasilan PNS melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan tersebut ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain adalah faktor jaminan sosial untuk PNS dan keluarganya. Pemberian jaminan sosial yang memadai pada masa aktif saja belum menjamin sepenuhnya ketenaga-kerjaan PNS. Oleh karena itu jaminan hari tua PNS dan keluarganya mutlak diperlukan mengingat mempunyai kaitan yang erat dengan ketenangan, semangat/motivasi, disiplin kerja, dan dedikasi terhadap tugas yang diembannya.
2. Dampak yang sering muncul pada masa pensiun adalah sebagai akibat ketidaksiapan seseorang menghadapi pensiun, misalnya adanya gangguan psikologis dan ketidaksehatan dalam bentuk kecemasan, stres, bahkan mungkin depresi. Namun sebaliknya, tidak sedikit pula PNS yang memasuki masa usia pensiun ternyata tetap dalam kondisi sehat baik secara jasmani maupun rohani. Oleh karenanya, sebelum memasuki masa pensiun, keluarga sebaiknya sudah mempersiapkan diri, seperti menabung, atau merintis bisnis sampingan dan lain-lain. Hal ini penting untuk mencegah penderitaan psikologis akibat beban finansial yang umumnya dialami oleh pensiunan.
3. Saat memasuki masa pensiun, manusia memerlukan penyesuaian diri. Baik buruknya penyesuaian diri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah dukungan keluarga dan sosial/masyarakat.

Adanya dukungan dan pengertian dari orang-orang terdekat, khususnya keluarga akan sangat membantu pensiunan dalam menyesuaikan dirinya. Dukungan tersebut sangat penting diciptakan guna membangkitkan kembali semangat serta rasa percaya dirinya dalam menghadapi realitas kehidupan yang sedang dialami. Seseorang yang tengah menghadapi masa pensiun membutuhkan orang lain yang dapat membuatnya merasa dicintai, diperhatikan, serta tidak merasa sendirian dalam menghadapi masa usia senja tersebut. Keluarga perlu menekankan kepada pensiunan bahwa meskipun tidak lagi aktif berdinis, seseorang tetap bermanfaat bagi keluarga maupun masyarakat. Tanamkan kepada pensiunan bahwa pensiun itu membuka pintu untuk sesuatu yang baru.

#### REFERENSI

- Rivai, Veithzal, 2005, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.
- Simamora, Henry, 1997, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta, Penerbit: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Cetakan Pertama.
- Nugrahanto, Purwadi, dkk, 2002, "Restrukturisasi Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil", Tim Peneliti BKN, Penerbit: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara, Cetakan Pertama.
- Direktorat Asuransi, Ditjen Lembaga Keuangan-Depkeu, 2002, "Kebijakan Asuransi dalam Rangka Mendukung



- Pengembangan Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial”, Makalah disajikan dalam Seminar Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial di Bappenas.
- Direksi PT Taspen (Persero), 2002, ”Materi Presentasi Direksi PT Taspen (Persero)”, Makalah disajikan dalam Seminar Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial di Bappenas.
- Direktur Dana Pensiun, Depkeu, 2002, ”Kebijakan Dana Pensiun dalam Rangka Mendukung Pengembangan Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial”, Makalah disajikan dalam Seminar Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial di Bappenas.
- Direktur PT Taspen (Persero), 2002, ”Sistem Jaminan Sosial PNS dalam Era Korpri Paradigma Baru”, Makalah disajikan dalam Seminar Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial di Bappenas.
- Hindrayono, Mahar, Ari, 2002, ”Sistem Perlindungan Sosial di Indonesia dan Permasalahannya”, Makalah disajikan dalam Seminar Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial di Bappenas.
- Kantor Menteri Kependudukan & UNFPA, 1999, ”Rencana Aksi Nasional Dukungan Keluarga dan Masyarakat terhadap kehidupan Lansia. Jakarta.
- Subianto, Achmad, 2002, ”Jaminan Sosial Pegawai Negeri Sipil”, Makalah disajikan dalam Seminar Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial di Bappenas.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai.
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Sipil Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).
- Dukungan Sosial Terhadap Penyesuaian Diri Di Masa Pensiun, <http://repository.usu.ac.id>, diakses 23 Oktober 2011
- Penerapan Budaya Korporasi Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Surakarta, <http://digilib.uns.ac.id>, diakses 23 Oktober 2011
- Pengaruh Dukungan Sosial Dari Keluarga Terhadap Penyesuaian Diri Di Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil, <http://repository.usu.ac.id>, diakses 23 Oktober 2011
- Dukungan Sosial Dengan Kesepian Pensiunan, <http://blog.binadarma.ac.id/ltryah>
- Definisi Keluarga. (<http://creasoft.wordpress.com/2008/04/15/keluarga>), diakses tanggal 23 Oktober 2011

