

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pensiun, kata yang akan dialami oleh hampir semua karyawan, apapun kedudukan dan posisinya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pensiun adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya telah selesai (<https://kbbi.web.id/pensiun>). Sedangkan berdasarkan pandangan psikologi perkembangan, pensiun dapat dijelaskan sebagai suatu masa transisi ke pola hidup baru, ataupun merupakan akhir pola dari hidup (Schwart dalam Hurlock, 1983). Jadi seseorang yang memasuki masa pensiun, bisa merubah arah hidupnya dengan mengerjakan aktivitas lain, tetapi bisa juga tidak mengerjakan aktivitas tertentu lagi.

Lokasi dalam penelitian ini terletak di salah satu anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) yaitu PT Petrokimia Gresik. PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya. Proyek ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 10 Juli 1972, yang kemudian tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi PT Petrokimia Gresik (<http://www.petrokimia-gresik.com/Pupuk/Sejarah.Perusahaan>).

Berdasarkan data resmi dari Departemen Operasional SDM, saat ini dari 01 Januari 2015 sampai dengan 31 Desember 2016 tercatat bahwa 498 orang karyawan yang telah memasuki masa pensiun. Namun peneliti hanya memfokuskan pada karyawan yang berdomisili di Kabupaten Gresik yaitu 408 karyawan. Peneliti

memfokuskan subyek penelitian pada periode 2015 – 2016 atau sekitar 2 – 3 tahun setelah pensiun, dikarenakan peneliti menghindari fase honeymoon, dimana pada fase tersebut pensiunan telah merasa nyaman dengan masa pensiunnya, sehingga gejala – gejala *post power syndrome* dikhawatirkan tidak dapat terlihat dengan baik.

**Tabel 1.1 Pensiunan PT Petrokimia Gresik di Kab. Gresik
Tahun 2015 – 2016**

No.	Tingkat Jabatan	Jumlah
1.	Eselon I (Setara dengan General Manager)	2
2.	Eselon II (Setara dengan Manager)	8
3.	Eselon III (Setara dengan Kepala Bagian)	67
4.	Eselon IV (Setara dengan Kepala Seksi)	134
5.	Eselon V (Setara dengan Kepala Regu)	197
Total		408

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah karyawan yang pensiun pada periode tahun 2015 – 2016 yang menduduki jabatan Eselon I di Kabupaten Gresik sejumlah 2 orang. Karyawan yang pensiun pada tingkat jabatan Eselon II, III, IV, dan V masing – masing adalah 8, 67, 134, 197 orang. Jumlah terbesar terlihat pada jabatan Eselon V atau setara dengan Kepala Regu sejumlah 197 orang. Jumlah paling kecil terlihat pada jabatan Eselon I atau setara dengan General Manager yaitu sejumlah 2 orang karyawan.

Memasuki masa pensiun adalah sesuatu yang tidak terhindarkan bagi setiap karyawan. Ada banyak alasan seseorang pensiun, dua diantaranya adalah alasan pribadi dan alasan institusional (Indriana, 2012:38). Sebagai contoh alasan

institusional, karyawan yang terikat dengan suatu instansi baik dalam lembaga pemerintahan ataupun swasta sudah ditentukan waktu mereka akan memasuki masa pensiun melalui peraturan tertentu. Contoh alasan pribadi, dapat dilihat pada profesi wiraswasta, yang mana mereka dapat menentukan sendiri masa pensiunnya.

Idealnya, karyawan yang pensiun akan merasa senang karena dengan pensiun berarti waktunya bersama keluarga semakin banyak, hari – hari yang dilalui dengan keluarga terasa rileks tanpa ada ketegangan akibat ritme pekerjaan, mereka juga memiliki waktu melakukan aktivitas bersama pasangan maupun dengan anak yang sebelumnya hampir tidak dapat terlaksana karena kesibukan kerja (Wijayanto, 2009:49).

PT Petrokimia Gresik memiliki program kesejahteraan hari tua yang merupakan bentuk hak – hak terakhir yang akan diterima jika karyawan telah memasuki masa purna bhakti atau pensiun. Hak – hak terakhir tersebut antara lain :

1. Manfaat Program Pensiun Iuran Pasti
2. Nilai Tunai Iuran Pribadi
3. Tambahan Pesangon
4. Manfaat Program BPJS Ketenagakerjaan (JHT dan Jaminan Pensiun)
5. Kompensasi Cuti Tahunan
6. Kompensasi Cuti Besar
7. Bantuan Biaya Cuti (BBC)
8. Bantuan Biaya Pendidikan (BBP)
9. Bantuan Pindah

10. Bantuan Hari Raya (BHR)

11. Manfaat Layanan Prokespen

Sebaliknya dari kondisi ideal yang telah diungkapkan diatas, banyak pensiunan atau lansia yang masih merasa takut dan cemas menghadapi pensiun meskipun mereka mengetahui hak – hak terakhir yang akan mereka terima ketika pensiun. Takut, karena mereka belum mengetahui aktivitas yang akan dilakukan. Perasaan cemas menyerang calon pensiunan karena ia tidak tahu bagaimana kehidupan yang akan dialaminya jika tidak lagi bekerja. Selama 20 – 30 tahun ia terbiasa menjalani aktivitas pekerjaan yang hampir pasti, kemudian dihadapkan dengan kehidupan yang belum jelas pada masa pensiun adalah wajar jika timbul perasaan cemas pada dirinya.

Mintarja (2017:16) ada 3 hal yang dicemaskan calon pensiunan. Pertama, tidak mempunyai penghasilan tetap. Penghasilan yang terjamin membuat seseorang bisa menikmati kehidupan yang mapan, dan tidak perlu memikirkan lagi dari mana sumber pendapatan untuk membiayai kehidupan dan gaya hidupnya. Kedua, tidak mempunyai uang pensiun yang mencukupi. Ketika pensiun, penghasilan tidak ada, tetapi pengeluaran tetap berlangsung. Ketiga adalah kehilangan harga diri. Ketika pensiun datang, posisi dan jabatan hilang dalam sekejap. Yang dulunya selalu didatangi atau dihubungi melalui telepon oleh bawahannya untuk meminta petunjuk, pertimbangan dan keputusan, sekarang tidak lagi karena jabatannya sudah digantikan orang lain. Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin besar perasaan kehilangan, sehingga rentan mengalami *Post Power Syndrome*.

Post power syndrome atau sindrom purna kuasa ialah reaksi somatisasi dalam bentuk sekumpulan simptom penyakit, luka luka dan kerusakan fungsi fungsi jasmaniah dan rohaniah yang progresif sifatnya, disebabkan oleh karena pasien sudah pensiun, atau sudah tidak mempunyai jabatan dan kekuasaan lagi (Kartono 2002:139).

Tabel 1.2 Hasil Wawancara Awal

No	Pertanyaan	Subyek 1	Subjek 2	Subjek 3
1.	Apa yang anda rasakan setelah pensiun?	Setelah pensiun, seketika itu juga pensiunan sakit kejiwaannya tersebut. Harus menyalakan lampu setiap maghrib, karena kalau lampu dimatikan pensiunan tersebut berontak dan teriak – teriak.	Subjek merasa enak – enak saja dan enjoy ga ada beban	Subjek merasa happy dan terlepas beban tanggung jawab kerja dengan pihak instansi
2.	Kegiatan apa yang dilakukan setelah pensiun?	Tidak ada kegiatan.	Melakukan pekerjaan rumah. Menghadiri pengajian – pengajian ta’lim. Berkebun, ikut kegiatan olahraga 2x seminggu.	Melakukan kegiatan dalam rumah dan berkebun. Ikut kegiatan pertemuan karyawan. Silaturahmi dengan teman sesama pensiunan. Iseng mencoba buka usaha. Berenang.
3.	Perubahan – Perubahan apa saja yang terjadi?	Sering kabur dari rumah. Pipis sembarangan. Hipertensi kambuh. Makannya sulit. Tambah kurus. Tidak mengenali orang dekat termasuk keluarga, sampai keluarga harus mengenalkan diri. Sekarang tidak ingat siapa – siapa.	Perubahan pada masalah keuangan. Kalo fisik, alhamdulillah masih diberi kesehatan, tetapi mudah capek jika beraktivitas sehari penuh.	Subjek merasa tidak ada perubahan apapun karena subjek menikmati hidup seperti air mengalir. Subjek merubah diri agar menjadi lebih baik di hadapan Allah SWT

Studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara kepada 3 pensiunan PT Petrokimia Gresik terkait bagaimana perasaan mereka setelah pensiun, 1 pensiunan menjawab merasa gelisah, sakit – sakitan, cemas, sepi, tidak berguna dan kurang dihargai sedangkan 2 pensiunan mengatakan tidak masalah dan mempunyai kegiatan lain yang dapat dilakukan sendiri maupun bersama keluarga setelah pensiun.

Berdasarkan uraian diatas, *post power syndrome* merupakan kondisi mental yang tidak baik dan jika berlangsung terus menerus akan mengganggu aktivitas keseharian dari pensiunan dan membuat kehidupannya menjadi tidak bahagia dan tidak tenang. Bahaya yang membayangi pensiunan terutama yang memiliki gejala – gejala *post power syndrome*, menarik peneliti untuk mengetahui lebih lanjut, dengan harapan adanya suatu bentuk kesadaran bersama agar *post power syndrome* dapat dicegah dan ditanggulangi.

1.2 Identifikasi Masalah

Gejala – gejala *Post Power Syndrome* yang dihadapi oleh sebagian pensiunan karyawan PT Petrokimia Gresik yang diuraikan pada latar belakang diatas, jika dibiarkan maka semakin lama akan mengganggu kondisi mental atau psikis pensiunan tersebut. Untuk menghindari dan menanggulangi gejala tersebut, pensiunan memerlukan kesiapan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar.

Kartono (2000: 234) menjelaskan penyebab-penyebab *post power syndrome* ialah:

1. Individu merasa terpotong / tersisih dari orbit resmi, yang sebenarnya ingin dimiliki dan dikuasai terus menerus.
2. Individu merasa sangat kecewa, sedih, sengsara berkepanjangan, seolah-olah dunianya lorong lorong buntu yang tidak bisa ditembus lagi.
3. 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.

Berdasarkan penyebab–penyebab diatas, salah satu penyebab timbulnya *Post Power Syndrome* yaitu hilangnya kekuasaan saat mereka bekerja. Di PT. Petrokimia Gresik sendiri, setiap jabatan memiliki hak dan kewajiban yang berbeda– beda. Misalnya, untuk kelompok jabatan Eselon IV – Eselon I berhak mendapatkan beberapa fasilitas yang berbeda – beda pula seperti rumah dinas, tunjangan komunikasi, kendaraan dinas beserta sopir, dan tunjangan representatif. Tunjangan komunikasi dan tunjangan representatif hanya didapatkan oleh pejabat Eselon II & Eselon I.

Struktur organisasi juga menjelaskan secara umum bahwa Eselon I membawahi sekitar 40 karyawan. Eselon II membawahi sekitar 30 karyawan dan begitu seterusnya hingga Eselon V yang membawahi sekitar 5 karyawan. Jumlah bawahan tersebut menunjukkan besarnya kekuasaan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pejabat.

Perbedaan kekuasaan yang begitu signifikan ini biasanya membuat para pejabat tersebut merasa dikagumi dan diakui keberadaannya. Bahkan mereka ada yang membuat kebijakan – kebijakan yang kadang tidak sejalan dengan peraturan perusahaan atau menggunakan kekuasaannya untuk bertindak sewenang - wenang terhadap karyawan lain yang memiliki jabatan lebih rendah darinya. Tidak jarang karyawan pelaksana yang takut terhadap pejabat Eselon II dan I di lingkungan PT Petrokimia Gresik.

Kehilangan kekuasaan atau *power* tersebut yang merupakan salah satu penyebab pensiunan merasa stres dan berakhir dengan gejala – gejala *post power syndrome*. Dulu ketika masih menjabat sebagai pimpinan atau pejabat, kehadirannya begitu ditakuti dan disegani oleh bawahannya. Segala perintahnya segera dilaksanakan tanpa harus menunggu lama. Kondisi berbalik ketika memasuki masa pensiun. Mereka tidak memiliki bawahan yang dapat mereka perintah. Bahkan nama mereka sudah jarang sekali di dengar sehingga mereka sudah tidak ditakuti dan disegani lagi.

Beberapa penelitian dewasa ini, memfokuskan penelitiannya pada diri pensiunan seperti optimisme, religiusitas, regulasi diri, regulasi emosi, dan *self efficacy*. Sebagai contoh, penelitian sebelumnya mengenai pengaruh optimisme menghadapi masa pensiun terhadap *post power syndrome* pada anggota BP3 Pelindo Semarang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif yang signifikan antara optimisme menghadapi masa pensiun terhadap *post power syndrome* yakni sebesar 76,7% dan sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh sebab –sebab lain (Achmad, 2013:92).

1.3 Batasan Masalah

Post power syndrome merupakan bentuk dari reaksi negatif yang muncul dalam menghadapi masa pensiun seperti merasa tidak berdaya, minder bahkan muncul gejala stress seperti mudah marah, susah tidur, malas bekerja, sering pusing atau muncul kecemasan bahkan berbagai penyakit dan tidak jarang pula individu merasa *powerless* (Helmi, 2000:47).

Penjelasan mengenai jabatan – jabatan di lingkungan PT Petrokimia Gresik terdiri dari sebagai berikut:

1. Eselon I (Setingkat General Manager)
2. Eselon II (Setingkat Manager)
3. Eselon III (Setingkat Kepala Bagian)
4. Eselon IV (Setingkat Kepala Seksi)
5. Eselon V (Setingkat Kepala Regu)
6. Pelaksana

Peneliti menggolongkan keenam jabatan diatas menjadi 3 level manajemen, yaitu :

1. *Top Management* (Terdiri dari Eselon I & Eselon II)
2. *Middle Management* (Terdiri dari Eselon III & IV)
3. *Lower Management* (Terdiri dari Eselon V)

Penelitian ini ditujukan kepada pensiunan PT Petrokimia Gresik yang berdomisili di Kabupaten Gresik dan pensiun pada periode tahun 2015 – 2016. Pensiun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pensiun yang telah mencapai usia 56 tahun sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT Petrokimia Gresik.

1.4 Rumusan Masalah

Apakah ada perbedaan tingkat *post power syndrome* yang dialami oleh pensiunan PT Petrokimia Gresik ditinjau dari tingkat jabatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan tingkat *post power syndrome* pada pensiunan PT Petrokimia Gresik ditinjau dari tingkat jabatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan dalam bidang akademik khususnya mengenai *post power syndrome* beserta variabel – variabel yang mempengaruhi dan bentuk – bentuk intervensinya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pensiunan

Agar pensiunan karyawan PT Petrokimia Gresik dapat mencegah dan menanggulangi terjadinya *post power syndrome*.

- b. Bagi Departemen Pengembangan SDM

Agar dapat memberikan gambaran *post power syndrome* sejauh mana tingkat *post power syndrome* pada manajemen, khususnya pada Departemen Pengembangan SDM, sehingga dapat membuat program untuk menghadapi kecenderungan *post power syndrome* pada karyawan yang masih aktif.

c. Bagi peneliti lain

Peneliti lain akan mendapatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai *post power syndrome* yang mana akan bermanfaat baginya saat meneliti lebih lanjut *Post Power Syndrome* dengan variabel lainnya.