

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Post Power Syndrome*

2.1.1 Pengertian *Post Power Syndrome*

Karyawan yang memiliki mental lemah dan belum siap menghadapi masa pensiun akan mengalami *shock* /pukulan batin. Dari kondisi *shock* tadi, muncul perasaan – perasaan sedih, takut, cemas, rasa inferior/rendah diri, tidak berguna, putus asa, bingung, yang semuanya akan mengganggu fungsi–fungsi kejiwaannya. Perasaan – perasaan tadi adalah gejala – gejala dari suatu penyakit. Yang mana jika berkumpul dan saling berkaitan akan menderita penyakit yang dinamakan *Post Power Syndrome*.

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).

Semiun (2010: 501) menjelaskan bahwa *post power syndrome* adalah reaksi somatis dalam bentuk sekumpulan simptom penyakit, luka luka, serta kerusakan fungsi – fungsi jasmaniah dan rohaniah yang bersifat progresif dan penyebabnya ialah pensiun atau karena sudah tidak mempunyai jabatan dan kekuasaan lagi.

Syndrome / sindrom adalah sekumpulan simptom yang saling berkaitan berupa reaksi somatisasi (tubuh) dalam bentuk tanda tanda penyakit, luka luka

atau kerusakan -kerusakan. Definisi *post power syndrome* adalah reaksi somatisasi dalam bentuk sekumpulan simptom penyakit, luka luka dan kerusakan kerusakan fungsi- fungsi jasmani dan mental yang progresif , karena orang yang bersangkutan sudah tidak bekerja, pensiun, tidak menjabat atau tidak berkuasa lagi (Kartono, 2000:233).

Kartono (2014:139) menambahkan penjelasannya bahwa *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.

2.1.2 Gejala Gejala *Post Power Syndrome*

Seseorang yang mengalami post power syndrome biasanya dapat diketahui dari gejala gejala yang dialaminya. Dinsi (2006:18), membagi gejala-gejala post power syndrome ke dalam tiga tipe, yaitu:

1. 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.

2. Gejala Emosi.

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

3. 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.

Kartono (2000: 234) membagi gejala *post power syndrome* menjadi dua yaitu:

1. Gejala Fisik

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

2. 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 – ucapan maupun dengan benda – benda dan lain sebagainya. Bahkan tidak jarang menjadi beringas setengah sadar.

2.1.3 Penyebab *Post Power Syndrome*

Simptom – simptom atau gejala – gejala penyakit ini pada intinya disebabkan oleh banyaknya stres (ketegangan, tekanan batin), rasa kekecewaan, kecemasan dan ketakutan, yang mengganggu fungsi – fungsi organik dan psikis (Kartono, 2000:234).

Karyawan yang tidak bekerja lagi atau berhenti bekerja oleh banyak individu dilihat sebagai *insentif* negatif paling parah dan paling tidak diinginkan yang dapat menyebabkan *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.

Pengangguran atau kondisi menganggur memang mudah menimbulkan perasaan “tidak berguna“, tanpa tempat berpijak, tanpa tanah air atau tanpa rumah yang menyebabkan orang merasa sangat sengsara dan merasa malu sekali. Oleh karena itu pensiunan yang biasanya energik dan kini menganggur, mereka lebih suka mencari pekerjaan/ kesibukan apa saja, sekalipun kualitas pekerjaan dan gajinya tidak sebesar dulu.

Kegiatan bekerja tadi merupakan kompensasi bagi emosi “kekosongan” dan untuk mendapatkan kelanjutan pengakuan status sosialnya. Mereka berusaha menumbuhkan emosi “*masih berguna*” meskipun telah pensiun.

Sebenarnya permasalahan pokok dalam kemunculan *post power syndrome* itu bukan karena situasi pensiun itu sendiri, melainkan bagaimana caranya

seseorang *pensiunan menghayati atau merasakan keadaan baru itu* yaitu dengan perasaan lega, puas, bahagia, karena sudah melakukan semua tugas pekerjaan dan kewajiban kelembagaan dengan upaya semaksimal mungkin, sehingga dia bisa merasakan kepuasan, kelegaan, dan kebebasan.

Faktanya, individu merasakan sebaliknya dalam merasakan masa pensiun itu dengan emosi negatif yaitu dengan memberontak di batin sendiri, dengan agresi hebat, eksplosif meledak ledak, tidak bisa menerima keadaan baru, sangat kecewa, dengan hati yang pedih dan terluka, dan emosi – emosi tidak puas lainnya.

Perasaan perasaan negatif terutama keengganan menerima situasi baru dengan kebesaran jiwa, pasti menimbulkan banyak stres, keresahan batin, konflik – konflik jiwani, ketakutan, kecemasan, rasa inferior, apatis, melankolis, dan depresi serta macam – macam ketidakpuasan lainnya. Jika semua itu berlangsung berlarut larut, kronis berkepanjangan, maka jelas akan menyebabkan proses dementia (kemunduran mental) yang pesat dengan menyandang kerusakan kerusakan pada fungsi fungsi organis (alat/bagian tubuh) dan fungsi fungsi kejiwaan yang saling berkaitan dan kita kenal sebagai gejala post power syndrome.

2.2 Pensiunan

2.2.1 Definisi Pensiunan

Pensiun adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai. Sedangkan pengertian pensiunan adalah karyawan yang sudah pensiun atau orang

yang menerima pensiun (<https://kbbi.web.id/pensiun>, diakses tanggal 31 Mei 2018). Dalam pandangan psikologi perkembangan, pensiun merupakan suatu hal yang harus dilalui seseorang ketika mencapai usia dewasa madya. Schwartz dalam (Hurlock, 1980:417) menjelaskan bahwa pensiun akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun juga diartikan sebagai pintu keluar satu arah dari bekerja purna-waktu menjadi waktu luang purna-waktu (Atchley dalam Santrock, 2008:189).

Kesimpulannya, pensiun adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya telah selesai dan menjadi awal bagi seseorang dalam pola hidup barunya, yang mempengaruhi perubahan dalam peran, keinginan dan nilai, dan perubahan secara keseluruhan terhadap kehidupan seseorang.

2.2.2 Jenis Pensiun

Jenis pensiun menurut Hurlock (2009:417) dibagi menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Pensiun Sukarela

Beberapa karyawan menjalani masa pensiun secara sukarela, seringkali sebelum masa pensiun wajib. Hal ini individu lakukan karena alasan kesehatan atau keinginan untuk menghabiskan sisa hidupnya dengan melakukan hal-hal yang lebih berarti buat diri individu dari pada pekerjaannya.

2. Pensiun Wajib yang terjadi secara reguler atau lebih awal

Bagi yang lain, pensiun dilakukan secara terpaksa atau disebut juga karena wajib pensiun, karena organisasi dimana individu bekerja menetapkan usia

tertentu sebagai batas seseorang untuk pensiun tanpa mempertimbangkan apakah mereka senang atau tidak. Bagi individu yang lebih suka sikap bekerja tetapi dipaksa keluar pada usia wajib pensiun seringkali menunjukkan sikap kebencian dan akibatnya motivasi individu untuk melakukan penyesuaian diri yang baik pada masa pensiun sangat rendah, serta cenderung mengalami kemunduran fisik dan psikologis.

3. Pensiun Dini

Sementara kebanyakan pekerja pensiun pada usia wajib reguler, dewasa ini terdapat juga kecenderungan untuk meminta masa pensiun lebih awal dari usia wajib pensiun. Individu yang mengambil masa pensiun lebih awal dari usia wajib pensiun. Individu yang mengambil masa pensiun lebih awal, seperti kasus pensiun secara sukarela, karena alasan kesehatan atau karena mereka ingin menghabiskan sisa hidupnya untuk mengerjakan hal – hal yang berarti yang lebih menyenangkan. Kadang-kadang pensiun lebih awal terpaksa diambil karena kebiksanaan manajemen yang ingin mengadakan berbagai perubahan dan pembaharuan sehingga mendesak pekerja lanjut usia untuk berhenti bekerja, untuk memberikan kesempatan bagi pekerja baru. Tetapi kadang-kadang pensiun juga dijalani dengan sukarela. Beberapa pekerja mungkin merasa kecewa karena terpaksa untuk keluar dari pekerjaannya atau pensiun sebelum usia wajib pensiun. Namun sebagian pekerja justru merasa puas mengalami sebelum waktunya. Kepuasan individu bergantung tidak sebanyak pada keinginan individu untuk tetap bekerja seperti pada situasi keuangan individu dalam bentuk pensiun dan apakah individu mempunyai keinginan lain atau tidak. Seberapa baik pekerja

menyesuaikan diri dengan masa wajib pensiun secara reguler sangat bergantung pada seberapa baik persiapan mereka dalam menghadapinya.

2.2.3 Fase-Fase pensiun

Robert Atchley (dalam Santrock, 1999:228-229) menggambarkan tujuh tahapan pensiun. Ketujuh fase pensiun ini dibagi dalam dua tahapan yaitu pra-pensiun dan masa pensiun yaitu:

1. Fase *Remote* : adalah fase permulaan fase pra-pensiun dimana para pekerja hanya sedikit sekali yang memikirkan persiapan untuk pensiun dan mereka kebanyakan mengharapkan bahwa pensiun tidak akan terjadi
2. Fase *Near* : adalah para pekerja mulai berpartisipasi dalam sebuah program persiapan pensiun. Program tersebut biasanya membantu para calon pensiun memutuskan kapan dan bagaimana mereka akan membiasakan diri dengan penghasilan dan aktivitas, hal ini juga terkait dengan hal fisik dan kesehatan mental. (Anderson & Weber, 1993, dalam Santrock, John W, 2002)
3. Fase *Honeymoon* : fase paling awal dari masa pensiun dan pada fase ini banyak individu yang merasa euforia (bersenang-senang). Mereka dapat mengerjakan beberapa banyak hal yang dulu tidak sempat dikerjakan karena padatnya waktu bekerja, dan mereka menikmati waktu luang dengan lebih banyak beraktivitas serta bersenang-senang dengan uang yang mereka terima
4. Fase *Disenchantment* : setelah *Fase Honeymoon*, para pensiunan sering merasa dalam kerutinan. Jika kerutinan itu memuaskan, maka keputusan untuk pensiun dianggap berhasil. Tetapi apabila para pensiun yang gaya

hidupnya hanya berorientasi seputar pekerjaannya seperti sebelum pensiun, maka keputusan pensiun merupakan kekecewaan.

5. Fase *Reorientation* : para pensiunan menerima cadangan penghasilan dan menarik seluruh miliknya serta menghasilkan alternatif hidup yang lebih realistik. Mereka menganalisa dan mengevaluasi gaya hidup yang mungkin membawa mereka pada kehidupan yang lebih memuaskan.
6. Fase *Stability* : para pensiunan memutuskan dan mengevaluasi terhadap suatu kriteria perkumpulan yang akan dipilih sebagai sarana kegiatan dalam masa pensiun. Jika masa peralihan dari *fase Honeymoon* menuju *fase Disenchantment* dan *fase Reorientation* terjadi sangat lambat maka *fase Stability* akan sukar dicapai.
7. Fase *Termination* : para pensiun berperilaku sebagai orang yang “sakit” dan “ketergantungan” karena para pensiun merasa orang yang menjadi tua tidak berfungsi lebih lama secara *swatantara* dan hanya sendirian.

Menurut kebijakan yang berlaku di PT Petrokimia Gresik, karyawan akan memasuki masa pensiun ketika karyawan tersebut mencapai usia 56 tahun.

Program persiapan pensiun yang telah diselenggarakan untuk karyawan yang menjelang pensiun salah satunya adalah Pelatihan Pra Purna Tugas. Pelatihan Pra Purna Tugas tersebut dilaksanakan sekitar 10 bulan sebelum memasuki masa pensiun, atau dengan kata lain pelatihan tersebut terjadi di Fase *Near*.

2.3 Tingkatan Manajemen

2.3.1 Definisi Tingkatan Manajemen

Jika membahas mengenai jabatan di suatu organisasi ataupun perusahaan maka kita perlu membahas juga mengenai tingkatan manajemen atau tingkatan pimpinan. Pada dasarnya dalam setiap organisasi atau perusahaan terdapat dua kelompok besar manusia, yaitu yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan operasional dan mereka yang tergolong kelompok pemimpin. Kelompok pimpinan terdiri atas pimpinan tinggi (*top management*), pimpinan menengah (*middle management*), pimpinan rendah (*lower management*) (Herujito, 2006:11).

Top management dalam perusahaan suatu perseroan terbatas terdiri dari direksi dan dewan komisaris. Yang berfungsi sebagai *middle management* ialah para kepala bagian atau kepala departemen. *Lower management* adalah kepala seksi atau mandor pada tingkat manajemen paling bawah (Herujito, 2006:14)

Pengertian Jabatan di dalam Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 1994 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam rangka suatu satuan organisasi. Jabatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi. Jabatan fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari fungsinya dalam satuan organisasi (seperti dokter ahli, dosen, juru ukur). Jabatan struktural adalah jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi (komunitas) secara formal sehingga tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak pejabat atau pegawai bersangkutan sudah diatur (<https://kbbi.web.id/jabat>).

Jabatan – jabatan yang ada di PT Petrokimia Gresik, terdiri dari :

1. General Manager dan Staf Utama (Eselon I)
2. Manager dan Staf Utama Muda (Eselon II)
3. Kepala Bagian dan Staf Madya (Eselon III)
4. Kepala Seksi dan Staf Muda (Eselon IV)
5. Kepala Regu dan Staf Pemula (Eselon V)
6. Pelaksana

Jika mengacu pada teori tingkatan manajemen, maka jabatan yang ada di PT Petrokimia Gresik dapat digolongkan sebagai berikut :

1. *Top Management*

PT Petrokimia Gresik menjelaskan bahwa Direksi dan Dewan Komisari bukanlah karyawan PT Petrokimia Gresik, sehingga peneliti memutuskan bahwa jajaran *Top Management* yang berasal dari karyawan adalah yang memiliki jabatan General Manager atau setingkat dan Manager atau setingkat

2. *Middle Management*

Middle Management di PT Petrokimia Gresik terdiri dari Kepala Bagian atau setingkat dan Kepala Seksi atau setingkat.

3. *Lower Management*

Jabatan Kepala Regu atau setingkat termasuk dalam *Lower Management* di PT Petrokimia Gresik.

2.4 Hubungan Antar Variabel

Bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan hidup juga dapat membuat merasa berharga, merasa diakui keberadaannya dilingkungan sosial serta memperoleh kebanggaan. Pada saat bekerja karyawan yang telah menduduki posisi penting dan tinggi memiliki hak yang dinikmati dan kuasa terhadap bawahannya. Semakin banyak bawahan di bawah koordinasinya, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kekuasaan yang tinggi pula.

Peristiwa pensiun merupakan peristiwa yang tidak dapat terelakkan baik untuk karyawan biasa maupun karyawan yang telah menjadi pimpinan di dalam perusahaan. Memasuki masa pensiun, maka hilang pula hak dan kekuasaan yang dulu dimiliki pada saat masih bekerja.

Idealnya, masa pensiun ini akan dirasakan sebagai sebuah kebahagiaan karena waktu yang digunakan bersama dengan keluarga semakin banyak. Pensiunan juga merasa lebih rileks tanpa ada ketegangan yang disebabkan oleh pekerjaan (Wijayanto, 2009:49).

Kenyataannya, banyak karyawan yang tidak siap menghadapi masa pensiunnya, sehingga membuat mereka merasa takut dan cemas ketika masa pensiun tiba. Survey yang dilakukan oleh firma riset pasar Mathew Greenwald and Associates, terdiri dari wawancara telepon dengan 1.153 orang Amerika berusia 25 tahun atau lebih menjelaskan bahwa hanya 16% dari keseluruhan pekerja yang merasa sangat yakin mereka akan memiliki keamanan finansial di masa pensiun dan di antara pensiunan saat ini, hanya 19% yang melaporkan merasa sangat yakin dalam situasi keuangan mereka

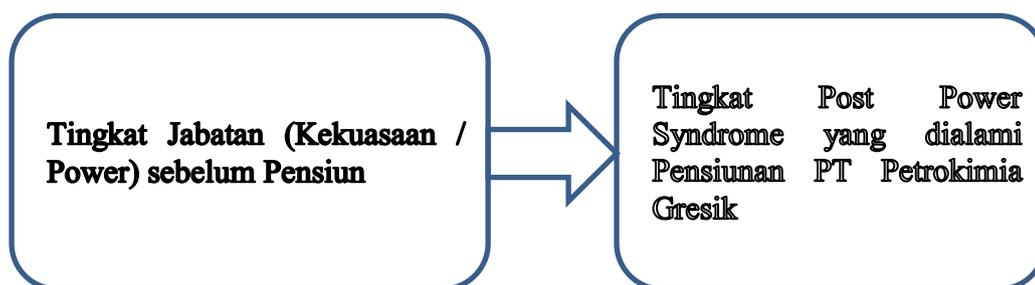
(Carty, Daniel; 2010; Americans Not Ready for Retirements; <https://www.cbsnews.com/news/americans-not-ready-for-retirement/>; diakses tanggal 02 Juni 2018).

Tidak luput juga sebagai pensiunan PT Petrokimia Gresik juga merasakan hal yang sama. Mereka merasa cemas dan takut dalam menghadapi masa pensiun karena diri mereka belum siap. Kondisi pensiun atau tidak bekerja dialami sebagai suatu “*shock*”, dirasakan sebagai kerugian dan aib yang memberikan rasa malu. “Pengangguran” tersebut menimbulkan perasaan – perasaan minder, rasa tidak berguna, tidak dikehendaki, dilupakan, tersisihkan (Kartono, 2014:140).

Ketika masih bekerja, pensiunan merasa “agung”, bahagia, bangga, merasa berguna, merasa dikehendaki dan dibutuhkan. Maka kini setelah dirinya pensiun, semua itu lenyap seketika, sehingga kuncuplah jiwanya menghadapi situasi dan kondisi baru yang tidak terduga tadi. Lalu muncullah kondisi “kekosongan”, tanpa arti, tanpa guna, dan putus asa terhadap kondisi baru ini (Kartono, 2014:140). Hal ini terjadi pula Pensiunan PT Petrokimia Gresik, khususnya yang memiliki kekuasaan. Dulu ketika masih bekerja dan menjabat, perintahnya dapat diibaratkan sebagai “titah” yang harus segera dilaksanakan oleh bawahannya. Semakin banyak bawahan yang berada di bawah garis koordinasinya, maka semakin tinggi pula kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Belum lagi fasilitas – fasilitas yang tidak sedikit yang mereka dapatkan ketika bekerja dulu. Hal tersebut semakin memperjelas posisi mereka sebagai pimpinan dan memiliki “*power*” yang tinggi pula.

Memasuki masa pensiun, karyawan PT Petrokimia Gresik yang tidak siap akan mengalami “*Shock*” atau terkejut dengan hilangnya semua “*Power*” dan kekuasaan yang dimilikinya sebelumnya. Hilangnya kekuasaan saat pensiun sangat berpengaruh pada kehidupannya setelah pensiun. Pensiunan PT Petrokimia Gresik tersebut setelah pensiun tidak akan ada yang mengenalinya kembali. Bahkan perintahnya tidak lagi didengarkan oleh bawahannya yang masih bekerja ketika mereka sudah pensiun. Mereka juga harus melepas semua fasilitas jabatan yang pernah mereka rasakan dulu. Ketika “*power*” atau kekuasaan yang diperoleh saat masih bekerja tinggi maka kondisi “*shock*” yang dirasakan dan menimbulkan rasa tidak berguna dan tidak dikehendaki tersebut akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, ketika “*power*” atau kekuasaan yang diperoleh saat masih bekerja tidak terlalu tinggi atau bahkan rendah maka kondisi “*shock*” pada saat memasuki masa pensiun tidak terlalu dirasakan oleh pensiunan PT Petrokimia Gresik.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Perbedaan Tingkat Post Power Syndrome Yang Dialami Pensiunan PT Petrokimia Gresik Ditinjau Dari Tingkat Jabatan

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada perbedaan tingkat *post power syndrome* pada pensiunan PT Petrokimia Gresik di Kabupaten Gresik ditinjau dari tingkat jabatan”