

B Kristiana
I.B.B.I.9.2).e.y.

PSIKODIMENSIA

KAJIAN ILMIAH PSIKOLOGI

Vol. 10 No. 1 Januari-Juni 2011, 1-111 ISSN 1411-6073

- 1 Efektivitas Pelatihan Persiapan Masa Pensiun Terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun
Catharia Dyna dan Kristiana Haryanti
- 15 Hubungan antara Kepercayaan Terhadap Kualitas Layanan dengan Komitmen Keterhubungan pada Pelanggan 'Produk' X
Andrianus Aji Prabowo dan Th. Dewi Setyorini
- 26 Hubungan antara Kesadaran Kesetaraan Gender pada Ibu Bekerja dengan Konflik Peran Ganda
Michael Suswanto dan Sumbodo Prabowo
- 35 Disiplin Dalam Pemakaian Alat Pelindung Diri Ditinjau Dari Karakteristik Kepribadian
Ellia Nindiasa dan Lucia Trisni
- 46 Perilaku Seksual Pranikah Ditinjau Dari Asertivitas
Arsi Noviasari dan Siswanto
- 56 Hubungan Teknik Penerapan Disiplin *Power - Assertion, Love - Withdrawal, Induction* dengan Penyesuaian Sosial Remaja Putri Usia 15 - 18 Tahun di Panti Asuhan Anak Taman Harapan Muhammadiyah Bandung
Sulisworo Kusdiyati, Reni A. Soemitro dan Devi Permata Surya
- 71 *Coping Stress* pada Kaum Homoseksual
Emiliana Primastuti dan Adiyani Rahmanulia
- 82 Perilaku Penggunaan Jejaring Sosial *Facebook* pada Mahasiswa Ditinjau Dari Kebutuhan Afiliasi
Elvania Destianingrum dan Edy Widiyatmadi
- 94 Sikap terhadap Kekerasan dalam Pacaran pada Remaja Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan Persepsi terhadap Informasi Mengenai Kekerasan Dalam Pacaran dari Orang Tua
Yang Roswita dan Yohana Christina
- 102 Remaja dan Pola Hidup Konsumtif
Y. Sudiantara

PSIKODIMENSIA

KAJIAN ILMIAH PSIKOLOGI

Pemimpin Redaksi : Y. Sudiantara
Sekretaris Redaksi : M. Suharsono
Anggota Redaksi : George Hardjanta
: HM. Edy Widiatmadi
: Emmanuela Hadriami
Penerbit : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
Alamat Redaksi : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
Jl. Pawiyatan Luhur IV / 1 Bendan Dhuwur Semarang
Telp. (024) 8441555 (hunting) psw 117,167
Email: handung@unika.ac.id
wastu@yahoo.com

PSIKODIMENSIA adalah sebuah kajian ilmiah yang memuat hasil-hasil penelitian, hasil pemikiran dan diseminasi yang bertujuan meningkatkan penelitian, ulasan, dan aplikasi di bidang psikologi. Sebagai forum, media komunikasi, dan pengembangan ilmiah, redaksi menerima sumbangan artikel yang bermuara pada peningkatan dan pengembangan psikologi. Terbit pertama kali pada bulan September 2000.

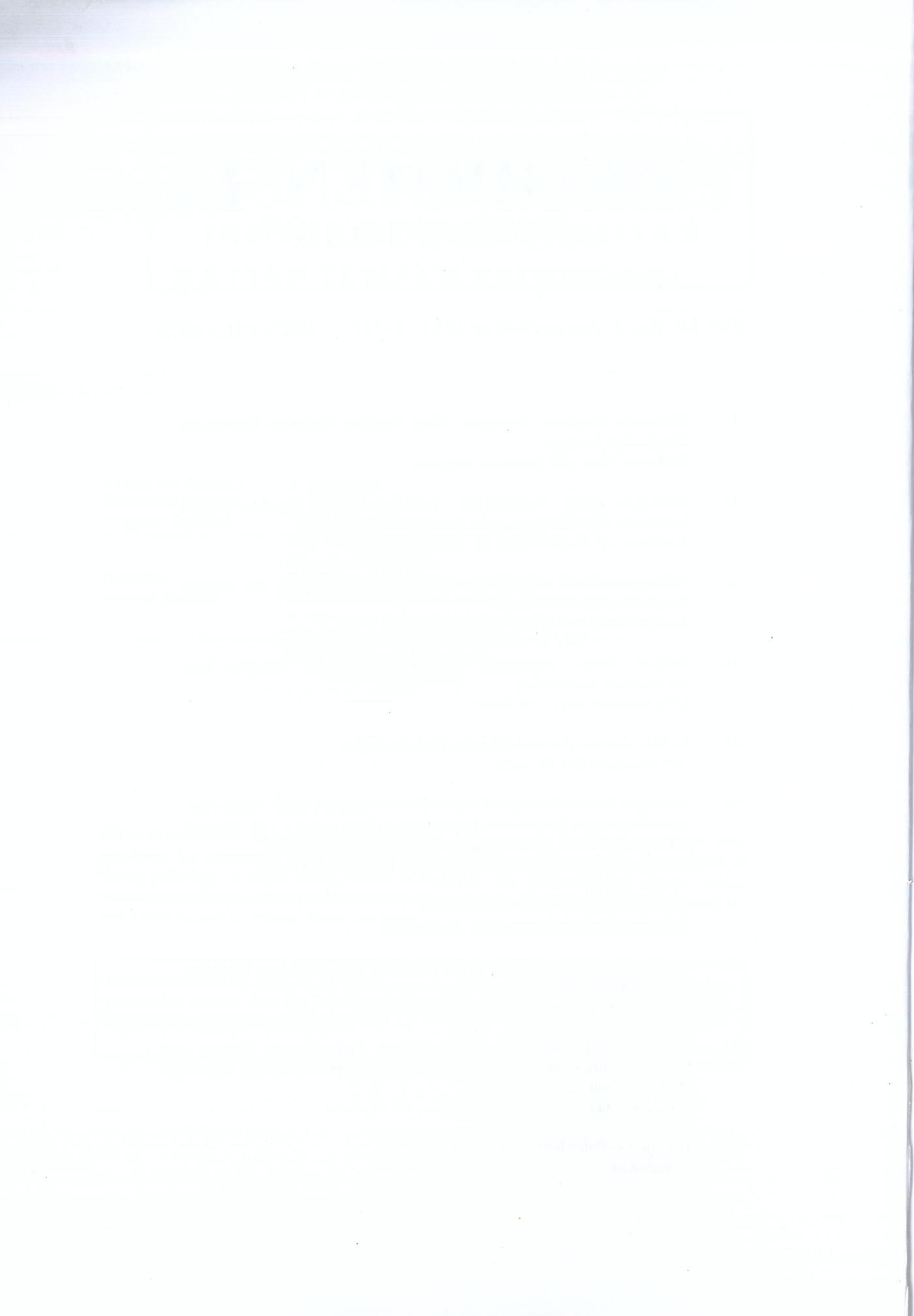
PSIKODIMENSIA mulai tahun 2006 dengan tata letak yang baru terbit setahun dua kali yaitu bulan Januari -Juni dan Juli-Desember. Volume 5 Nomer 2 Juli-Desember 2006 dan seterusnya, menggunakan satu spasi.

PSIKODIMENSIA

KAJIAN ILMIAH PSIKOLOGI

Vol. 10 No. 1 Januari-Juni 2011, 1-111 ISSN 1411-6073

- 1 Efektivitas Pelatihan Persiapan Masa Pensiun Terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun
Catharina Dyna dan Kristiana Haryanti
- 15 Hubungan antara Kepercayaan Terhadap Kualitas Layanan dengan Komitmen Keterhubungan pada Pelanggan 'Produk' X
Andrianus Aji Prabowo dan Th. Dewi Setyorini
- 26 Hubungan antara Kesadaran Kesetaraan Gender pada Ibu Bekerja dengan Konflik Peran Ganda
Michael Suswanto dan Sumbodo Prabowo
- 35 Disiplin Dalam Pemakaian Alat Pelindung Diri Ditinjau Dari Karakteristik Kepribadian
Ellia Nindiasa dan Lucia Trisni
- 46 Perilaku Seksual Pranikah Ditinjau Dari Asertivitas
Asri Noviasari dan Siswanto
- 56 Hubungan Teknik Penerapan Disiplin *Power-Assertion, Love-Withdrawal, Induction* dengan Penyesuaian Sosial Remaja Putri Usia 15 – 18 Tahun di Panti Asuhan Anak Taman Harapan Muhammadiyah Bandung
Sulisworo Kusdiyati, Reni A. Soemitro dan Devi Permata Surya
- 71 *Coping Stress* pada Kaum Homoseksual
Emiliana Primastuti dan Adiyani Rahmanulia
- 82 Perilaku Penggunaan Jejaring Sosial *Facebook* pada Mahasiswa Ditinjau Dari Kebutuhan Afiliasi
Elvania Destianingrum dan Edy Widiyatmadi
- 94 Sikap terhadap Kekerasan dalam Pacaran Pada Remaja ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan Persepsi terhadap Informasi Mengenai Kekerasan Dalam Pacaran dari Orang Tua
Yang Roswita dan Yohana Christina
- 102 Remaja dan Pola Hidup Konsumtif
Y. Sudiantara



EFEKTIVITAS PELATIHAN PERSIAPAN MASA PENSIUN TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN

Catharina Dyna dan Kristiana Haryanti
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang

ABSTRAK

Pensiun masih merupakan masalah bagi kebanyakan karyawan karena pada saat pensiun karyawan akan kehilangan berbagai fasilitas yang dulu didapat, kehilangan jabatan dan kehilangan penghasilan. Karyawan yang belum siap menghadapi pensiun akan memandang pensiun sebagai suatu yang mengerikan dan menimbulkan kecemasan. Penelitian ini bertujuan mengurangi kecemasan pekerja yang akan pensiun dengan cara memberikan pelatihan persiapan masa pensiun. Diharapkan dengan pemberian persiapan pensiun ini maka kecemasan karyawan dalam menghadapi masa pensiun menjadi berkurang. Penelitian ini menggunakan *quasi eksperiment design* dengan *one-group pretest-posttest design*. Subjek penelitian adalah 28 orang karyawan yang mendekati masa pensiun yang berasal dari sebuah rumah sakit swasta di Semarang. Subjek diberi perlakuan berupa pelatihan yang berisi informasi mengenai persiapan pensiun dari sudut pandang hukum, psikologi, kesehatan dan ekonomi. Evaluasi pelatihan menggunakan level kriteria dari Kirkpatrick yaitu kriteria reaksi yang diukur dengan menggunakan tes reaksi, kriteria pembelajaran yang diukur dengan tes pengetahuan dan kriteria perilaku dengan skala kecemasan menghadapi pensiun. Hasil analisis dengan teknik *Wilcoxon signed ranks test* menunjukkan adanya perbedaan yang sangat signifikan antara sebelum dan setelah diberikan pelatihan persiapan pensiun, dengan nilai $z = -3.405$; $p = 0.001$ ($p < 0,01$). Pelatihan persiapan masa pensiun efektif untuk menurunkan kecemasan dalam menghadapi pensiun yang dibuktikan dari meningkatnya skor tes pengetahuan dan menurunnya skor skala kecemasan setelah diberi pelatihan.

Kata kunci : kecemasan, pelatihan persiapan pensiun

Untuk memenuhi kebutuhan dan mengaktualisasikan dirinya, manusia akan bekerja. Bekerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh manusia pada masa dewasa awal. Sebagai karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi, seseorang akan tahu bahwa pada suatu saat, ketika mereka sudah tua akan memasuki masa pensiun seperti yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No 2/1995.

Menurut Noe (2005) masa pensiun adalah masa dimana pekerja meninggalkan pekerjaan dan perannya, serta masuk ke masa peralihan yaitu dengan tidak bekerja. Schwartz (dalam Hurlock, 1992) mendefinisikan pensiun merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai serta perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu.

Seorang karyawan pasti mengetahui bahwa dirinya akan mengalami pensiun pada suatu saat. Pensiun adalah situasi normal yang dialami oleh semua karyawan ketika usianya menjelang tua. Oleh sebab itu, idealnya dia

tidak mengalami perasaan negatif seperti: merasa khawatir, takut atau cemas lagi. Pada kenyatannya masih banyak karyawan yang mengalami perasaan negatif tersebut. Tri (dalam Ninawati, 2006) menganggap pensiun sebagai suatu masa yang mengerikan karena dimasa itu orang dianggap kehilangan pekerjaan, kedudukan, teman-teman, kehormatan dan harga diri. Hal ini juga diungkapkan oleh Rini (dalam Ninawati, 2006) yang memandang pensiun sebagai masa yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba sebagian orang sudah merasa cemas karena membayangkan situasi sulit yang akan dihadapinya nanti. Kecemasan yang terjadi saat pensiun dikarenakan ada beberapa perubahan yang terjadi namun karyawan belum mempersiapkan diri untuk melakukan penyesuaian dalam menghadapinya. Perubahan-perubahan yang terjadi saat pensiun adalah perubahan dalam hal penghasilan, interaksi sosial, perubahan status sosial dan karir (Brill & Hayes, 1981).

Kecemasan yang dialami oleh karyawan yang akan memasuki masa pensiun jika dibiarkan akan berdampak kurang baik bagi fisik maupun psikologis. Menurut Bucklew (dalam Trismiati, 2004), secara fisiologis gejala kecemasan yang muncul antara lain tidak dapat tidur, jantung berdebar-debar, gemetar serta perut terasa mual dan secara psikologis gejala-gejalanya seperti mudah merasa tegang, bingung, khawatir, sulit konsentrasi dan perasaan tidak menentu. Kartono (dalam Trismiati, 2004) mengungkapkan secara psikologis, kecemasan ditandai dengan emosi yang tidak stabil seperti mudah tersinggung, marah dan sering gelisah.

Fenomena mengenai kecemasan menghadapi pensiun juga dialami oleh karyawan di sebuah rumah sakit swasta di Semarang. Berdasarkan data yang didapatkan peneliti melalui wawancara dengan beberapa karyawan, baik yang akan memasuki masa pension maupun rekan sekerjanya ditemukan gejala-gejala: merasa dirinya tidak berarti dan mudah cepat marah atau tersinggung, berpikiran negatif serta mengalami kesulitan untuk tidur. Gejala ini yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan cara membagikan kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan yang akan purna tugas ditahun 2010-2014 sebanyak 76 orang. Dari 76 kuesioner yang kembali 34 dan hasilnya menunjukkan 61,8% karyawan yang akan memasuki masa pensiun mengalami kecemasan.

Hasil wawancara menemukan bahwa kecemasan yang dialami karyawan dikarenakan: a). Tidak dapat berkumpul bersama teman-teman lagi dan akan merasakan kesepian dan bosan setelah pensiun; b) Kehilangan pekerjaan serta seluruh fasilitas yang biasanya didapatkan dimana pekerjaan tersebut merupakan kebanggaan serta dapat membiayai anak sekolah; c) Kehilangan kebanggaan dari pekerjaan; d) Karyawan merasa bahwa seragam kerja yang dipakai menggambarkan bahwa mereka memiliki pekerjaan yang baik di mata tetangga disekitar rumahnya; e) Perasaan khawatir dan malu karena tidak dapat menjadi tulang punggung karena istri yang akan menjadi tulang punggung keluarga dan bergantung pada istri; f) Kesehatan diri yang menurun dihari tua, g) Kurangnya informasi mengenai

pensiun dari RS sehingga kurang dapat mempersiapkan diri (tunjangan pensiun yang didapat); h) Penghasilan yang menurun; i) Memikirkan biaya untuk anak yang masih sekolah.

Kecemasan yang dialami oleh karyawan seperti pada hasil interview tersebut di atas dikarenakan mereka kurang memiliki informasi mengenai pensiun sehingga mereka kurang dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi pensiun. Hasil survey awal menemukan sebanyak 44,1% karyawan belum memiliki persiapan apapun untuk menghadapi pensiun.

Berdasarkan hasil survey awal 97,1% karyawan yang akan menghadapi masa pensiun memerlukan informasi mengenai persiapan dalam menghadapi pensiun. Informasi yang diperlukan adalah: a) Informasi mengenai tunjangan pensiun yang akan didapat (38,3%); b) Informasi mengenai peluang untuk usaha (35,3%); c) Informasi mengenai aktivitas yang dapat dilakukan setelah pensiun: perubahan-perubahan yang terjadi setelah pensiun (perubahan dalam interaksi, status sosial, karir) (23,5%).

Berdasarkan wawancara dan hasil survey awal dapat disimpulkan bahwa karyawan yang akan memasuki masa pensiun mengalami kecemasan. Kecemasan menghadapi pensiun disebabkan karena kurangnya informasi mengenai pensiun sehingga karyawan kurang dapat melakukan persiapan untuk menghadapi pensiun.

Kecemasan yang dialami oleh karyawan yang akan memasuki masa pensiun dapat dikurangi dengan cara memberikan informasi mengenai perubahan-perubahan dan penyesuaian-penyediaan yang akan terjadi saat pensiun melalui pelatihan sehingga karyawan dapat lebih siap menghadapi pensiun. Menurut Wardiman (2009), persiapan menjelang pensiun sangat penting agar pekerja yang akan pensiun lebih siap dan tidak merasa cemas dalam menghadapinya. Brill & Hayes (1981) juga menyatakan bahwa pensiun merupakan waktu yang harus dihadapi oleh seseorang didalam hidupnya dan membutuhkan perencanaan untuk menghadapi itu. Kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan merupakan hal yang penting saat pensiun. Penggunaan metode pelatihan juga dilakukan oleh beberapa peneliti dan menemukan bahwa metode pelatihan dapat menurunkan kecemasan (Afandi, 2006)

Oleh sebab itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pelatihan persiapan pension untuk menurunkan kecemasan dalam menghadapi pensiun. Pelatihan yang akan diberikan ditujukan untuk memberikan informasi-informasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yaitu menambah pengetahuan karyawan mengenai pensiun sehingga karyawan dapat melakukan persiapan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang akan terjadi saat pension. Dengan demikian diharapkan kecemasan menghadapi pensiun akan berkurang

TINJAUAN PUSTAKA

Kecemasan

Kecemasan menurut Chaplin (1989) merupakan suatu perasaan yang berisikan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa mendatang tanpa sebab khusus untuk ketakutan tersebut. Idrus (2006) menyatakan bahwa kecemasan adalah pengalaman yang bersifat subjektif, tidak menyenangkan, tidak menentu, menakutkan dan mengkhawatirkan adanya kemungkinan atau bahaya dan seringkali disertai oleh reaksi fisik tertentu akibat peningkatan aktifitas otonomik. Hurlock (1992) memberikan pengertian kecemasan adalah suatu pikiran tentang keadaan yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan adanya kekhawatiran, rasa tidak tenang dan perasaan yang tidak enak dan tidak dapat dihindari oleh seseorang yang biasanya disertai perasaan tidak berdaya karena merasa tidak menemui pemecahan terhadap masalah yang sedang dihadapi. Dari definisi tersebut jika dikaitkan dengan kecemasan dalam konteks ini, maka pensiun adalah suatu perasaan yang tidak menyenangkan bagi individu yang akan pensiun karena mereka tidak mampu untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

Kecemasan dapat dilihat melalui gejala-gejala yang muncul. Menurut Bucklew (dalam Trismiati, 2004), secara fisiologis kecemasan muncul dalam gejala seperti tidak dapat tidur, jantung berdebar-debar, gemetar serta perut terasa mual dan secara psikologis gejala-gejalanya seperti mudah merasa tegang, bingung, khawatir, sulit konsentrasi dan perasaan tidak menentu. Pendapat serupa diungkapkan oleh Kartono (dalam Trismiati, 2004) mengungkapkan secara psikologis, kecemasan ditandai dengan emosi yang tidak stabil seperti mudah tersinggung, marah dan sering gelisah.

Callhoun & Acocella (1990) menyatakan kecemasan memiliki tiga aspek yaitu: a) Aspek emosional, berkaitan dengan persepsi individu terhadap pengaruh psikologis dari kecemasan; b) Aspek kognitif, kekhawatiran individu terhadap konsekuensi-konsekuensi yang mungkin akan dialami dan anggapan negatif tentang dirinya apabila kekhawatiran meningkat akan mengganggu individu untuk berpikir jernih; c) Aspek fisiologis, yaitu reaksi tubuh akibat adanya kecemasan yang muncul yang dapat mendorong timbulnya gerakan-gerakan pada bagian tubuh tertentu. Kecemasan dalam waktu lama dapat mengakibatkan sakit kepala, kelemahan otot dan gangguan usus.

Pensiun

Menurut Noe (2005) masa pensiun adalah masa di mana pekerja meninggalkan pekerjaan serta perannya dan masuk ke masa peralihan, yaitu dengan tidak bekerja. Schwartz (dalam Hurlock, 1992) mendefinisikan pensiun merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai serta perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Per 02/Men/1995 tentang usia pensiun normal dan batas usia pensiun maksimum bagi peserta peraturan dana pensiun pasal 2 ayat 1 dan 2, yaitu pasal (1) usia normal bagi peserta ditetapkan 55 dan pasal (2) dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55, maka batas maksimum ditetapkan 60 tahun.

Berdasarkan beberapa definisi, pensiun adalah masa peralihan dari bekerja menjadi tidak bekerja dan masa ini memerlukan penyesuaian dan perencanaan untuk menjalani perubahan-perubahan yang terjadi. Masa pensiun di Indonesia dimulai pada usia 55 tahun.

Saat menghadapi pensiun ada beberapa penyesuaian yang harus dilakukan oleh para karyawan. Brill & Hayes (1981) menyatakan bahwa ada empat perubahan yang saat pensiun dan ini merupakan hal penting yang harus dipersiapkan dan disesuaikan yaitu: a) Menurunnya penghasilan, bekerja merupakan sarana utama untuk seseorang melangsungkan hidupnya, setelah pensiun maka sarana utama tersebut akan berakhir; b) Kesempatan untuk berkontribusi dalam masyarakat, setelah pensiun maka seorang pekerja akan kehilangan kewenangan atas pekerjaannya termasuk kehilangan penghormatan dari orang lain atas kemampuannya dan pandangan masyarakat akan kesuksesannya; c) Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Pensiun berarti seorang sudah tidak bekerja kembali maka interaksi dengan teman-teman sekerja akan berkurang; d) Kehilangan karir. Bagi seorang pekerja, karir merupakan identitas dirinya. Saat pensiun maka seseorang akan kehilangan pekerjaannya juga karirnya selama bekerja.

Helmi (2000) menyatakan ada beberapa penyesuaian perlu dilakukan oleh karyawan yang akan pensiun:

a. Makna kerja

Schaie & Willis (1991) menyatakan jika suatu pekerjaan memiliki makna yang tinggi, maka pekerja mencari pekerjaan lain atau aktivitas-aktivitas pengganti lainnya.

b. Aktivitas sosial

Salah satu teori dari Ekerd mengenai *busy ethic* yaitu bahwa individu dalam masa pensiun harus mentransfer etik kerja ke dalam kegiatan-kegiatan bermakna. Dengan adanya aktivitas, maka pensiunan memiliki perasaan bahwa dirinya bermakna dan memberikan kontribusi pada masyarakat. Aktivitas yang umum dilakukan adalah memberikan layanan kepada masyarakat, mengembangkan keterampilan, hobi yang mendatangkan keuntungan dan bergerak didalam dunia pendidikan.

c. Gaya Hidup

Gaya hidup lebih mengarah pada penggunaan fasilitas (terutama dari kantor) dan tingkat konsumtivisme dalam keluarga, terutama anak-anak. Perubahan gaya hidup merupakan hal yang harus dihadapi, alternatif penyelesaiannya dengan memberikan informasi kepada anak-anak dan membuat kebiasaan baru dari yang biasa sudah dilakukan.

d. Pengelolaan keuangan

Kecemasan merupakan salah satu sumber yang dirasakan oleh para karyawan yang akan pensiun karena hilangnya penghasilan tetap. Alternatif yang dapat dilakukan untuk mengurangi kecemasan adalah dengan perubahan gaya hidup dengan cara mengelola keuangan. Pengelolaan keuangan dapat diterapkan dalam hal pembelajaran sehari-hari berdasarkan prinsip rasionalitas dan urgensi. Jika perubahan gaya hidup tidak dapat dilakukan lagi, maka membuka usaha atau mencari kerja kembali merupakan cara lain yang dapat dilakukan.

e. Kesehatan

Sebenarnya tidak ada hubungan langsung antara pensiun dengan sakit tetapi ada beberapa orang yang mengalami *retirement shock* yaitu, mereka yang setelah pensiun kemudian meninggal dunia. Kesehatan merupakan masalah yang membuat cemas karyawan yang akan pensiun karena jarang sekali ada perusahaan yang memberikan jaminan kesehatan di hari tua, padahal semakin tua, semakin banyak kemungkinan untuk sakit. Solusi pemecahannya adalah dengan cara melakukan aktivitas serta melakukan pola hidup sehat.

f. Religisitas

Cara yang dilakukan karyawan yang pensiun adalah mendekati diri kepada pencipta Nya. Hal ini diyakini sebagai cara yang ampuh untuk mengelola stress dengan mendekati diri pada Tuhan. Adapun tekniknya tergantung pada keyakinan masing-masing. Masa ini diyakini sebagai masa yang "sudah sekat" kembali kehadirat NYa.

g. Berpikir positif dan optimis

Pandangan psikologis lebih menekankan pada proses berpikir (kognitif) yang menyatakan bahwa orang yang mengalami *stress* atau tidak tergantung dari bagaimana seseorang menginterpretasi *stressor* sebagai sesuatu yang mengancam, membahayakan atau menantang. Yang kedua adalah bagaimana evaluasi diri terhadap kapasitasnya dalam menghadapi *stressor*. Jika masa pensiun dipandang sebagai sesuatu yang mengancam dan menilai diri sendiri tidak mampu mengatasi masalah tersebut maka yang timbul adalah *stress*. Sebaliknya, jika pensiun dipandang sebagai masa yang wajar dan harus dilewati, maka reaksi yang timbul adalah wajar-wajar saja.

Brill & Hayes (1981) menyatakan bahwa seseorang yang akan pensiun memerlukan penyesuaian karena mengalami perubahan-perubahan dalam interaksi, penghasilan, karir dan status sosial. Hal ini selaras dengan hasil TNA yang telah dilakukan bahwa karyawan yang akan pensiun mengalami kecemasan dalam hal penghasilan (kecemasannya mengenai biaya sekolah dan kesehatan), status sosial (kecemasannya mengenai pandangan orang lain karena tidak menjadi tulang punggung keluarga), karir (kecemasannya mengenai kehilangan kebanggaan dari bekerja, kehilangan fasilitas), interaksi sosial (kecemasannya mengenai kesepian). Kecemasan dapat diturunkan ketika karyawan yang akan pensiun melakukan persiapan

untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Oleh sebab itu, dasar untuk membuat materi pelatihan adalah: pengelolaan keuangan (kecemasan mengenai penghasilan dan tunjangan pensiun), aspek psikologis (kecemasan mengenai pensiun berisi penyesuaian dalam hal interaksi, status sosial dan karir), materi mengenai kesehatan, serta kewirausahaan.

Pelatihan

Casio (1995) mengungkapkan pelatihan adalah suatu program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok atau organisasi. Mejia *et al.* (2008) menyatakan bahwa pelatihan berfokus pada memberikan pekerja kemampuan/keahlian tertentu dan membantu mereka membetulkan kekurangan dalam kinerja mereka. Jadi pelatihan adalah suatu program yang dirancang untuk memberikan pengetahuan serta menambah kemampuan serta merubah perilaku tertentu. Pelatihan persiapan pensiun berarti suatu program pelatihan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan mengenai hal-hal yang harus dipersiapkan saat menghadapi pensiun serta pelatihan tersebut dapat menambah keterampilan tertentu.

Selain menambah keterampilan baru, pelatihan memiliki tujuan: menambah pengetahuan (*knowledge*) bagi peserta, memberikan peserta keterampilan baru (*skill*) serta merubah perilaku peserta sesuai dengan perilaku yang diinginkan (*attitude/behavior*). Pelatihan juga memiliki kegunaan antara lain : menurunkan kecemasan, mengoptimalkan potensi diri, menurunkan stress, menambah keterampilan, menambah pengetahuan dan dapat merubah sikap atau perilaku sesuai dengan tujuan.

Efektivitas pelatihan ini dapat diukur dari evaluasi (Kirkpatrick, 1987) yaitu :

1. Reaksi yaitu mengukur kepuasan peserta terhadap jalannya pelatihan. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang berisi evaluasi untuk materi, trainer, sarana dan prasarana serta tempat dilaksanakannya pelatihan.
2. Pembelajaran yaitu mengukur pengetahuan yang diperoleh peserta selama mengikuti pelatihan. Alat ukur yang digunakan adalah tes pengetahuan yang soalnya sesuai dengan materi pelatihan.
3. Perilaku yaitu mengukur perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan. Alat ukur yang digunakan adalah skala kecemasan yang akan diberikan diawal sebelum pelatihan dan setelah diberikan pelatihan.

Hipotesis

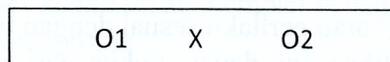
Pelatihan persiapan pension merupakan cara efektif untuk menurunkan kecemasan dalam menghadapi pensiun pada karyawan RS. Telogorejo Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode eksperimen. Berdasarkan daftar nama karyawan yang akan purna tugas, subjek penelitian adalah seluruh karyawan rumah sakit swasta di Semarang yang akan pensiun periode 2010 – 2011 sebanyak 33 orang, yang terdiri dari 22 orang bagian medis dan 11 orang bagian non medis. Pada saat pelatihan yang hadir hanya 28 orang sedangkan 5 orang lainnya tidak dapat hadir karena ada kesibukan kerja yang tidak dapat ditinggalkan.

Rancangan eksperimen

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen kuasi dengan desain *one-group pretest – posttest design*. Menurut Christensen (dalam Seniati, 2005), *one group pretest-posttest design* dapat disebut juga *before-after design* adalah penelitian yang dilakukan terhadap variable tergantung dalam hal ini adalah kecemasan karyawan.dalam menghadapi masa pensiun. Sebelum *treatment* (pelatihan persiapan pensiun) tersebut dilaksanakan dilakukan pengukuran terhadap tingkat kecemasan terlebih dahulu serta mengukur tingkat pengetahuan peserta mengenai persiapan pensiun dan satu (1) bulan setelah diberikan *treatment* (pelatihan persiapan pensiun), diukur kembali tingkat kecemasannya dan tingkat pengetahuan peserta mengenai persiapan pensiun. Adapun desain ekeperimennya adalah sebagai berikut:



Keterangan :

- O₁ : Mengukur kecemasan sebelum dilakukan pelatihan
- X : Pelatihan mengenai persiapan masa pensiun
- O₂ : Mengukur kecemasan setelah dilakukan pelatihan

Pelaksanaan Penelitian

Pelatihan diadakan pada tanggal 26 Mei 2010, bertempat diruang auditorium Rumah Sakit Swasta di Semarang. Pelatihan diberikan selama 1 hari mulai pukul 08.00–17.00 WIB. Pengukuran penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Angket evaluasi pelatihan

Angket evaluasi pelatihan digunakan untuk mengukur level reaksi. Angket evaluasi pelatihan mengungkap penilaian peserta pelatihan terhadap jalannya pelatihan, materi, pembicara, sarana prasarana, tempat serta saran perbaikan.

b. Tes

Tes yang digunakan untuk mengukur level pembelajaran. Tes dalam penelitian ini adalah tes pengetahuan mengenai persiapan pensiun yang diberikan sebelum dan setelah pelatihan. Tes ini berisi pengetahuan kesehatan diusia tua, pensiun dari hukum ketenagakerjaan, perubahan-

perubahan psikologis yang dialami pensiunan, pengelolaan keuangan rumah tangga pada masa pensiun dan pengetahuan mengenai kewirausahaan.

c. Skala kecemasan menghadapi pensiun

Skala kecemasan digunakan untuk mengukur level perilaku. Skala kecemasan ini dibuat berdasarkan teori penyesuaian dari Brill & Hayes (1981) yang disempurnakan dengan aspek kecemasan dari Callhoun & Acocella (1990). Penyempurnaan dilakukan karena yang diukur adalah kecemasan dalam menghadapi pensiun. Pemberian skala kecemasan dilakukan sebelum dan setelah pelatihan guna mengetahui perbedaan tingkat kecemasannya. Skala ini terdiri dari tiga aspek kecemasan yaitu emosional, kognitif dan fisiologis dengan jumlah pernyataan 48 item.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi pelatihan diukur dalam tiga level sesuai dengan kriteria dari Kirkpatrick yaitu :

1. Tahap reaksi

Evaluasi pada tahap reaksi mengukur bagaimana respon peserta dalam mengikuti pelatihan. Alat ukur yang digunakan adalah angket evaluasi pelatihan. Hasilnya peserta cukup merasa puas terhadap pelatihan yang diselenggarakan. Sedangkan untuk sarana dan prasarana, sebanyak 35,71% kurang puas, hal ini dikarenakan peserta kurang puas terhadap *sound system* yang tidak jernih suaranya saat pemutaran video.

2. Tahap pembelajaran

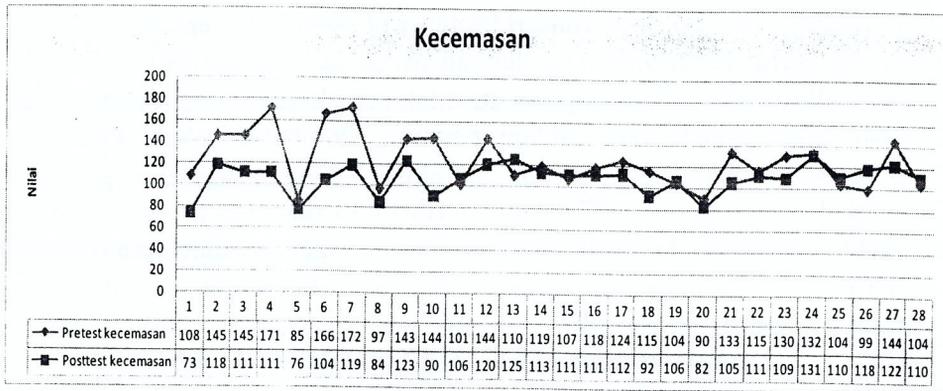
Evaluasi tahap pembelajaran diukur dengan cara membandingkan hasil dari tes pengetahuan persiapan masa pensiun antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan.. Hasil dari pengukuran menggunakan teknik *Wilcoxon signed ranks test* diperoleh nilai $z = -4.524$, $p = 0.000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada perbedaan pembelajaran yang sangat signifikan antara sebelum dan sesudah dilakukannya pelatihan. Skor pembelajaran sesudah pelatihan lebih tinggi dibandingkan dengan skor pembelajaran sebelum pelatihan ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor pembelajaran pretest: 14.54 dan skor pembelajaran sesudah pelatihan posttest: 21.07.

3. Tahap Perilaku

Evaluasi pada tahap ini diukur dengan menggunakan skala kecemasan menghadapi pensiun. Dari hasil pengukuran tersebut diperoleh nilai $z = -3.405$, $p = 0.001$ ($p < 0,01$) yang berarti ada perbedaan tingkat kecemasan yang sangat signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan. Skor kecemasan sesudah pelatihan lebih rendah dibandingkan dengan skor

kecemasan sebelum pelatihan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor kecemasan *pretest* 123.89 dan skor kecemasan sesudah *posttest* 107.25.

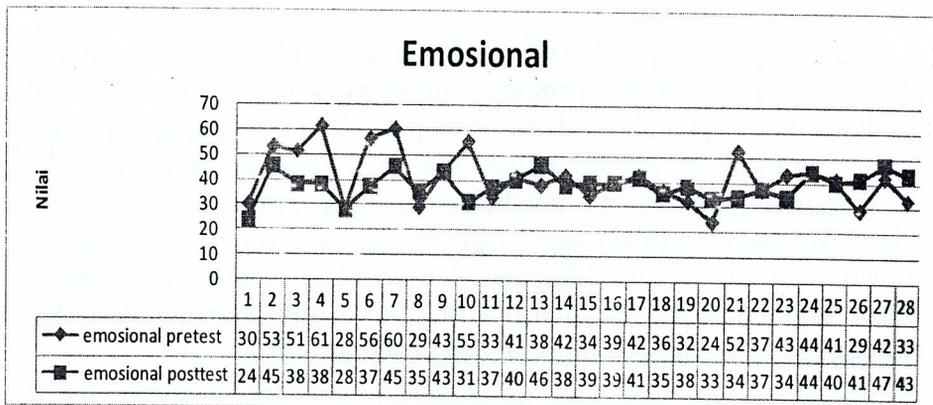
Dibawah ini adalah grafik hasil perbandingan skor *pretest* dengan *posttest* kecemasan.



Gambar 1: Grafik Kecemasan

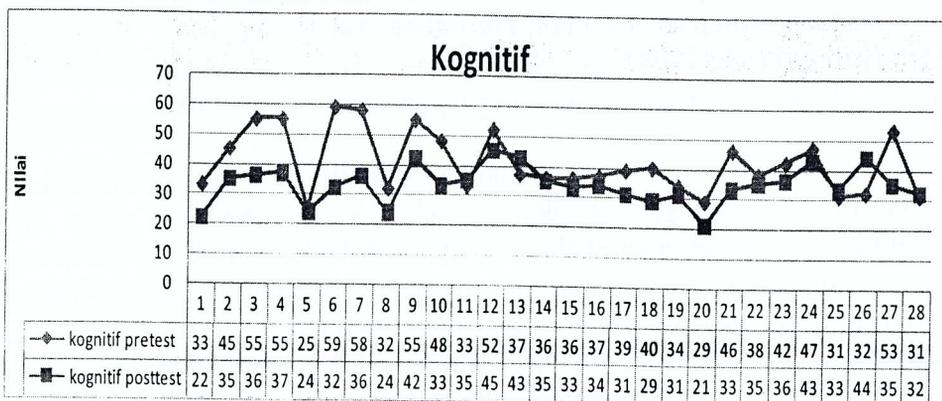
Kesimpulan: terdapat perbedaan tingkat kecemasan yang sangat signifikan pada pekerja yang akan pensiun sebelum dan sesudah pelatihan. Sebagian besar peserta pelatihan mengalami penurunan kecemasan, walaupun ada tujuh orang peserta yang mengalami peningkatan kecemasan namun skor peningkatannya tidak begitu tinggi.

Kecemasan terdiri dari tiga aspek yaitu emosional, kognitif dan fisiologis. Analisis pada aspek emosional didapatkan hasil $z = -1.142$, $p = 0.254$ ($p > 0.05$), yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan dalam hal emosional antara sebelum dan sesudah pelatihan.



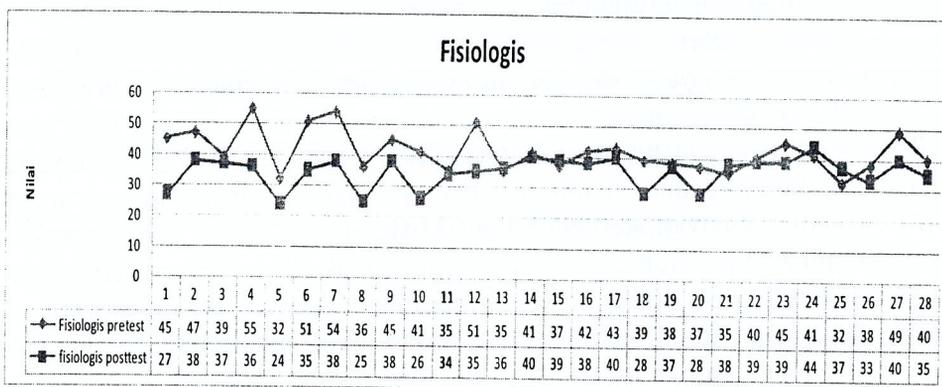
Gambar 2: Grafik Emosional

Analisis pada aspek kognitif didapatkan hasil $z = -3.658$, $p = 0.000$ ($p < 0.01$), yang berarti ada perbedaan yang sangat signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan dalam hal kognitif.



Gambar 3 : Grafik Kognitif

Pengukuran pada aspek fisiologis didapatkan hasil $z = -3.705$, $P = 0.000$ ($P < 0.01$) yang berarti ada perbedaan fisiologis yang sangat signifikan antara sebelum dan setelah diadakan pelatihan.



Gambar 4: Grafik Fisiologis

Berdasarkan analisis pada tes pembelajaran ditemukan adanya peningkatan pengetahuan yang sangat signifikan mengenai pensiun. Peningkatan pengetahuan mengenai pensiun ini disertai dengan penurunan kecemasan. Dengan bertambahnya pengetahuan mengenai pensiun, maka kecemasan karyawan menghadapi pensiun menjadi menurun. Pengetahuan mengenai pensiun dapat membantu karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi pensiun. Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh Wardiman (dikutip dari Kompas, 2009) bahwa persiapan menjelang pensiun sangat penting agar pekerja yang akan pensiun lebih siap dan tidak merasa cemas dalam menghadapinya. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan efektif untuk menurunkan kecemasan dalam menghadapi pensiun.

Hasil analisa *pretest* dan *posttest*, terdapat empat orang peserta yang mengalami penurunan secara drastis dalam hal kecemasan menghadapi pensiun yaitu peserta 4, 6, 7 dan 10. Peserta yang mengalami penurunan drastis ini disebabkan karena mereka telah mengetahui perubahan-

perubahan yang terjadi setelah pensiun dan mulai mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan tersebut. Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh Brill & Hayes (1981) bahwa kecemasan menghadapi purna tugas dapat diatasi dengan cara melakukan persiapan terhadap perubahan yang akan dihadapi saat masa tersebut.

Berdasarkan data wawancara pada karyawan yang kecemasannya menurun, persiapan yang dilakukan oleh pekerja yang akan purna tugas antara lain: ada peserta yang akan mengikuti MLM (*Multi Level Marketing*). Hal ini dilakukan agar peserta tetap memiliki kegiatan setelah pensiun sehingga tidak merasa kesepian dan mendapatkan penghasilan dari MLM tersebut. Selain MLM, usaha barang rongsok dan membuka catering juga menjadi pilihan peserta sebagai kegiatan pengganti setelah pensiun karena dari kegiatan ini peserta tetap dapat berinteraksi dengan orang lain dan dapat memiliki penghasilan tambahan dan merasa dirinya tetap berguna karena tetap produktif di hari tua. Beberapa karyawan mempersiapkan diri secara mental untuk menerima masa pensiun dan menganggap pensiun sebagai masa yang menyenangkan dan dapat melakukan hobi setelah pensiun yang sebelumnya tidak dapat dilakukan saat bekerja.

Diantara peserta yang mengalami penurunan yang cukup drastis, terdapat dua peserta yang mengalami peningkatan kecemasan yaitu peserta 13 dan 26. Peningkatan kecemasan ini dapat dikaitkan dengan teori dari Calhoun & Acocella (1990) bahwa kecemasan dibentuk dari tiga aspek yaitu emosional, kognitif dan fisiologis. Pekerja yang akan memasuki masa pensiun merasa khawatir terhadap konsekuensi-konsekuensi yang mungkin akan dialami saat pensiun dan merasa dirinya tidak mampu menghadapinya. Perasaan (emosional) khawatir yang berlebihan mengganggu pekerja untuk berpikir (kognitif) jernih sehingga kecemasan menjadi meningkat. Peserta 13 dan 26 kecemasannya meningkat karena mereka memikirkan biaya untuk pendidikan anak yang masih bersekolah karena uang pensiun yang akan diterima akan semakin berkurang sedangkan biaya yang dibutuhkan cukup banyak sedangkan untuk melakukan kegiatan lain yang dapat menghasilkan uang tambahan (wirausaha), peserta 13 dan 26 masih ragu-ragu karena menganggap dirinya wanita dan tidak memiliki kemampuan untuk berwirausaha dan pernah mengalami kegagalan dalam berwirausaha. Hal tersebut yang menyebabkan peningkatan kecemasan dari peserta 13 dan 26.

Callhoun & Acocella (1990) mengemukakan tiga aspek kecemasan yaitu aspek kognitif, fisiologis, dan emosional. Pada dua aspek kecemasan yaitu kognitif dan fisiologis ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara *pretest* dan *posttest*, yang berarti setelah mengikuti pelatihan kecemasan kognitif dan fisiologis subyek menurun. Untuk salah satu aspek kecemasan yaitu emosional hasilnya tidak signifikan. Tidak turunnya aspek emosional diprediksikan karena masih banyak subyek yang belum siap secara emosional untuk menerima status yang baru sebagai pensiunan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan pelatihan persiapan pensiun efektif dalam mengurangi kecemasan dalam menghadapi pensiun.

Rumah sakit tempat penelitian hendaknya memberikan program persiapan masa pensiun setiap tahun kepada pekerja yang akan purna tugas, agar lebih siap dalam menghadapi pensiun. Materi perlu lebih difokuskan pada penurunan aspek emosional. Peserta yang tidak mengalami penurunan tingkat kecemasan perlu ditindak lanjuti dengan pemberian konseling. Pekerja yang akan purna tugas seyogyanya mempersiapkan pensiun jauh-jauh hari sebelumnya dan aktif dalam mencari informasi mengenai perubahan serta hal-hal yang membutuhkan penyesuaian saat pensiun sehingga siap dan tidak cemas dalam menghadapinya. Peneliti lain yang ingin menggunakan skala kecemasan menghadapi pensiun, dapat dilakukan *try out* terlebih dahulu sehingga validitas dan reliabilitasnya lebih dapat dipertanggung jawabkan. Waktu pelaksanaan pelatihan lebih lama (lebih dari 1 hari) sehingga materi yang diberikan bisa lebih dalam dan penerimaan informasi dapat lebih efektif. Sarana dan prasarana lebih dipersiapkan dengan baik, khususnya *sound system* karena memengaruhi hasil tes reaksi/kepuasan peserta dalam mengikuti pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. N. 2006. Efektivitas Pelatihan *Meditasi Mindfulness* Terhadap Penurunan Tingkat Kecemasan Survivor Gempa Bumi di Bantul. *Inquiry*. 20-33.
- Brill & Hayes. 1981. *Taming Your Turmoil: Managing The Transitions of Adult Life*. New York. Prentice Hall
- Casio, F.W. 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. Fourth Edition. New York. Mc. Graw Hill Inc.
- Chaplin, C.P. 1993. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Helmi, F, 2000. Pengelolaan Stres Pra-Purna Bakti. *Psikologika*.9. 42-55.
- Hurlock. 1992. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi 5. Jakarta. Erlangga.
- Idrus, F.M.H. 2006. Anxietas dan Hipertensi. *J Med Nus*.27. 15-20

- Mejia,G.R.L; Balkin,B.D; Candy,L.R. 2008. *Managing Human Resources*. 4th ed.Prentice-Hall International Inc.
- Ninawati., Zamralita., Hidayat D.D. 2006. Resiliensi Tingkat Stress Pada Masa Persiapan Pensiun. *Jurnal Phronesis*, 8, 50-70.
- Noe R. 2005. *Employee Training & Development*. 3rd ed. New York. Mc. Graw Hill
- Seniati,L; Yulianto,A; Saetiadi,N.B. 2005. *Psikologi Eksperimen*. Jakarta. PT. Indeks.
- Trismiati. 2004. Perbedaan Tingkat Kecemasan Antara Pria dan Wanita Akseptor Kontrasepsi Mantap di RSUP Dr. Sardjito. *Jurnal Psyche*.1.1-15.