

HUBUNGAN ANTARA *SELF DISCLOSURE* DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SEMARANG

Chanya Paripurastu Sasongko, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

chanya.sasongko@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self disclosure* dengan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang. Subjek penelitian adalah 75 pegawai yang berusia 51 hingga 55 tahun di PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang dengan menggunakan studi populasi. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala psikologi model likert yaitu Skala *Self Disclosure* (29 aitem valid, $\alpha = .89$) dan Skala Kecemasan Menghadapi Pensiun (38 aitem valid, $\alpha = .92$). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi *self disclosure* dengan kecemasan menghadapi pensiun sebesar $r_{xy} = -.51$ ($p < .001$). Nilai korelasi tersebut menunjukkan arah hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel *self disclosure* dengan kecemasan menghadapi pensiun, artinya semakin tinggi *self disclosure* maka kecemasan pegawai dalam menghadapi pensiun akan semakin rendah. *Self disclosure* memberikan sumbangan efektif sebesar 26% pada kecemasan menghadapi pensiun, sedangkan sisanya 74% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci : kecemasan menghadapi pensiun; *self disclosure*; pegawai

Abstract

The purpose of this research is to find out the relationship between self disclosure with pre-retirement anxiety of PT. PLN (Persero) Semarang municipality employee. The subject of this research are 75 employee in the age between 51 to 55 years old at PT. PLN (Persero) Semarang municipality using population study. The data was taken using Likert model of psychology scales that are self disclosure scale (29 valid aitem, $\alpha = .89$) and pre-retirement anxiety scale (38 valid aitem, $\alpha = .92$). The data analyze using simple regression analyze. The result shows coefficient correlation value between self disclosure and pre-retirement anxiety is $r_{xy} = -.51$ ($p < .001$). The correlation value explain that there is a significantly negative relationship between self disclosure and pre-retirement anxiety, which means the higher self disclosure, the lower pre-retirement anxiety. Self disclosure contributes 26% to pre-retirement anxiety and 74% consider by another factor which didn't test by researcher.

Keywords : pre-retirement anxiety; self disclosure; employee

PENDAHULUAN

Pensiun diberlakukan pada seseorang yang berusia 55-65 tahun karena pada umur tersebut kebanyakan orang sudah mulai mengalami penurunan kesehatan sehingga produktivitas berkurang (Widjajanto, 2009). Pegawai yang mengikuti masa persiapan pensiun tidak merasa takut akan kehilangan produktivitas, sedangkan pegawai yang tidak mengikuti masa persiapan pensiun akan merasa khawatir kehilangan produktivitas (Wood, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Hermaningtyas, dkk (2015), menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara lama masa persiapan pensiun dan tingkat kecenderungan depresi pada pegawai, namun terdapat kecenderungan depresi menjelang pensiun.

Masalah yang umumnya kurang disadari saat masa pensiun ialah perasaan cemas yang dihadapi ketika menerima Surat Keputusan (SK) pensiun. Pensiun kerap kali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga orang sudah merasa cemas dahulu menjelang masa pensiun karena tidak mengetahui kehidupan seperti apa yang akan dihadapi nanti (Tosman, 2009). Sutarto & Cokro (2008), menjelaskan bahwa pemahaman pegawai mengenai pensiun seperti kehilangan status dan berbagai fasilitas, kekurangan penghasilan, ketersisihan dari pergaulan lama serta perasaan menjadi tua semakin membuat para pegawai pra pensiun seringkali merasa cemas dalam menghadapi masa pensiun.

Penelitian yang dilakukan oleh Ihuoma & Grace (2012), menunjukkan bahwa pensiun merupakan hal yang tidak terelakkan dan menimbulkan permasalahan mulai dari ketidakmampuan pensiunan untuk mengidentifikasi sumber daya ekonomi dan strategi untuk mengelola beberapa sumber daya yang tersedia menyebabkan frustrasi dan kerugian ekonomi yang menciptakan kecemasan bagi para pekerja yang akan pensiun. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti & Mulyana (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai. Pegawai terkadang tidak bisa bekerjasama dalam pekerjaan dan ingin melakukan pekerjaannya sendiri. Faktor yang memengaruhi kecemasan menghadapi pensiun antara lain persepsi terhadap masa pensiun, kesehatan, kesiapan, status sosial dan kepribadian. Indriana (2012) menyatakan bahwa pegawai yang mengalami kondisi mental tidak stabil, konsep diri yang negatif dan merasa kurang percaya diri maka cenderung akan berlebihan dalam bekerja untuk menunjukkan kemampuannya, sehingga mengabaikan sosialisasi dengan teman-temannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Triharyati (2011), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kecemasan menghadapi pensiun yang sangat signifikan antara individu yang bertipe kepribadian introvert dan bertipe kepribadian ekstrovert. Individu yang bertipe kepribadian introvert memiliki kecemasan menghadapi pensiun lebih tinggi daripada individu yang bertipe kepribadian ekstrovert. Jung (dalam Alwisol, 2009), menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepribadian introvert memiliki sifat pendiam dan dapat menyembunyikan perasaannya meskipun mengalami perasaan emosional yang kuat, sedangkan individu yang memiliki kepribadian ekstrovert akan menyatakan emosinya secara terbuka dan senang bergaul (*sociable*).

Individu yang pandai bergaul (*sociable*) dan ekstrovert melakukan pengungkapan diri (*self disclosure*) lebih banyak daripada individu yang kurang pandai bergaul dan lebih introvert. Perasaan gelisah juga mempengaruhi peningkatan dan pengurangan pengungkapan diri (Devito, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2012), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan keterbukaan diri yang sangat signifikan bila ditinjau dari kepribadian ekstrovert dan introvert. Individu dengan tipe kepribadian ekstrovert lebih tinggi keterbukaan dirinya dibandingkan individu dengan tipe kepribadian introvert.

Caplan (dalam Azmon & Izraeli, 2009), menyatakan bahwa *self disclosure* yang sering dilakukan dengan beberapa orang merupakan sumber interaksi dan dukungan yang besar untuk menyesuaikan diri dengan masa pensiun, sehingga hal tersebut menjadi faktor penting untuk mengatasi masalah yang sering terjadi. Seseorang yang sedang menghadapi suatu ketegangan atau stres tetapi tidak diungkapkan maka akan berkembang menjadi eksplosif, sedangkan seseorang yang melakukan pengungkapan diri dapat membantu diri sendiri dalam melihat suatu masalah yang sedang dialami dari sudut pandang orang lain, sehingga akan mendapatkan persetujuan, solusi, informasi yang

diperlukan untuk lebih memahami diri sendiri dan permasalahan dengan lebih realistis serta memperlambat hubungan dengan lawan bicara pada saat itu maupun seterusnya (Widyarini, 2009).

Semakin dewasa maka orang mulai memperluas kisaran orang yang dapat diajak berbicara secara terbuka seperti teman atau sahabat dan rekan kerja. Teman merupakan tempat bertukar pikiran yang dipilih secara bebas pada tingkat yang lebih sedikit atau lebih besar, sedangkan membuka diri kepada rekan kerja sering berupa pemberian informasi tanpa melibatkan aktivitas berbagi perasaan, nilai dan kepercayaan seperti yang terjadi dalam hubungan keluarga atau teman. Informasi juga dapat disembunyikan dari rekan kerja sehingga kurang membuka diri dapat digunakan sebagai cara untuk membangun dan mempertahankan kontrol terhadap orang lain serta akan mempengaruhi sifat *self disclosure* (Morrison & Burnard, 2009)

Individu yang merasa tidak nyaman mengungkapkan tentang pengalamannya sendiri kepada orang lain maka dapat mengembangkan hubungan menjadi lebih dalam dan lebih luas dengan cara mengungkapkan perasaan terhadap suatu hal seperti mendiskusikan pekerjaan, keluarga dan pengalaman religius. Individu yang meskipun telah melakukan pengungkapan diri namun tidak mendapatkan solusi maka akan tetap merasa lebih ringan dalam menghadapi permasalahan karena merasa tidak sendirian dalam menghadapi permasalahannya (Widyarini, 2009). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self disclosure* dengan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang yang berjumlah 140 pegawai. Sampel penelitian berjumlah 75 pegawai dengan menggunakan studi populasi. Metode pengambilan data penelitian menggunakan skala likert yaitu Skala *Self Disclosure* (29 aitem valid, $\alpha = .89$) dan Skala Kecemasan Menghadapi Pensiun (38 aitem valid, $\alpha = .92$). Setiap skala terdiri atas pernyataan yang diikuti dengan empat pilihan jawaban SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program analisis statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas terhadap variabel kecemasan menghadapi pensiun diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 1.12 dengan signifikansi $p = .16$ ($p > .05$), sedangkan hasil uji normalitas terhadap variabel *self disclosure* diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0.94 dengan signifikansi $p = .34$ ($p > .05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kecemasan menghadapi pensiun maupun *self disclosure* memiliki distribusi normal. Uji linearitas hubungan antara variabel *self disclosure* dengan kecemasan menghadapi pensiun menghasilkan nilai koefisien $F = 26.13$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < .001$). Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linear.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana diperoleh bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self disclosure* dengan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang. Hasil uji

hipotesis menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar $-.51$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < .001$). Nilai negatif yang ditunjukkan pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi *self disclosure* maka semakin rendah kecemasan menghadapi pensiun, sebaliknya semakin rendah *self disclosure* maka semakin rendah kecemasan menghadapi pensiun.

Kecemasan dan perasaan tertekan timbul karena adanya perubahan yang tidak menyenangkan seperti perasaan tidak berguna, tidak dihargai lagi oleh orang lain dan ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan kehidupan yang baru (Indriana, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Pradono & Purnamasari (2010), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara penyesuaian diri dengan kecemasan menghadapi masa pensiun. Semakin tinggi penyesuaian diri seorang pegawai maka akan semakin rendah tingkat kecemasannya dalam menghadapi masa pensiun, sebaliknya semakin rendah penyesuaian diri seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kecemasannya dalam menghadapi masa pensiun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang memiliki kecemasan menghadapi pensiun dalam kategori rendah, yakni sebesar 70.67% pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kesejahteraan finansial (*financial well being*) dan mengikuti masa persiapan pensiun dengan baik. PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang menyediakan pendidikan dan pelatihan pembekalan masa purna bakti untuk memberikan pembekalan kepada pegawai yang akan memasuki masa pensiun berupa keterampilan tertentu sebagai bekal dimasa pensiun. Wood (2012), menyatakan bahwa pegawai yang mengikuti masa persiapan pensiun tidak merasa takut akan kehilangan produktivitas, sedangkan pegawai yang tidak mengikuti masa persiapan pensiun akan merasa khawatir kehilangan produktivitas.

PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang juga memberikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung kepada para pegawai, sedangkan pegawai yang telah pensiun akan mendapatkan penghargaan purna jabatan. Margetic (2011), menjelaskan bahwa kesejahteraan finansial (*financial well being*) meliputi jaminan keuangan, kecukupan materi, kemandirian dan percaya diri pada sumber pendapatan. Tingkat kesejahteraan menentukan individu dalam memiliki gambaran yang menyenangkan mengenai pensiun sebelum menjadi realitas yang buruk. Semakin merasakan kesejahteraan maka gambaran tentang pensiun akan semakin cerah dan berkelanjutan, sebaliknya jika semakin sedikit merasakan kesejahteraan maka semakin cepat gambaran tentang pensiun memudar menjadi kecemasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mean kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai pria sebesar 75.91, sedangkan mean kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai wanita sebesar 73.19 sehingga pegawai pria mengalami kecemasan menghadapi pensiun lebih tinggi daripada pegawai wanita, namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan apabila ditinjau dari jenis kelamin pegawai dengan nilai $p=.395$ ($p > .05$).

Teori *disengagement* atau pelepasan menyatakan bahwa pensiun adalah awal dari proses yang lebih luas dari penarikan sosial dan emosional. Pensiun akan merusak hubungan persahabatan dan ikatan kelompok pada teman sekerja (Indriana, 2012). Fletcher (2007), menyatakan bahwa individu dapat membuat hubungan sosial (*social relationship*) yang baik dengan rekan di dalam lingkungan kerja seperti menjalin persahabatan yang tulus tanpa berorientasi pada pekerjaan sehingga faktor emosional sangat berharga dalam suatu hubungan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2011), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi pensiun, semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin rendah kecemasan menghadapi pensiun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang memiliki *self disclosure* dalam kategori tinggi, yakni sebesar 85.33% pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai memiliki dimensi *self disclosure* yaitu ukuran (*amount*), valensi (*valence*), ketepatan dan kejujuran (*accuracy and honesty*), maksud dan tujuan (*intention*) serta keakraban (*intimacy*). PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang memiliki pengaturan tata ruang kerja yang baik dengan sedikitnya sekat antar meja kerja pegawai sehingga mendukung terjadinya komunikasi yang baik serta *self disclosure* yang tinggi antar sesama pegawai. Morrison & Burnard (2009), menjelaskan bahwa kolega merupakan orang yang sama-sama bekerja sehingga dapat menjadi tempat untuk menceritakan hal-hal tentang diri sendiri. Kolega termasuk kategori yang luas dan dapat mencakup orang yang memiliki hubungan pribadi. Pengungkapan diri bersama kolega dapat berupa pemberian informasi tanpa melibatkan berbagai aktivitas berbagi perasaan, nilai dan kepercayaan.

Caplan (dalam Azmon & Izraeli, 2009), menyatakan bahwa *self disclosure* yang sering dilakukan dengan beberapa orang merupakan sumber interaksi dan dukungan yang besar untuk menyesuaikan diri dengan masa pensiun, sehingga hal tersebut menjadi faktor penting untuk mengatasi masalah yang sering terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self disclosure* memberikan sumbangan efektif sebesar 26% pada kecemasan menghadapi pensiun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variable kecemasan menghadapi pensiun sebesar 26% dapat diprediksi oleh variabel *self disclosure*, sedangkan sisanya sebesar 74% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian seperti faktor usia dan tingkat pendidikan.

Widyarini (2009), menyatakan bahwa pengungkapan diri tentang pengalaman di masa lalu selain dapat mengurangi ketegangan juga dapat memberikan perasaan bahwa diri sendiri merupakan seseorang yang lemah. Tingkat pengungkapan diri dapat disesuaikan dengan tingkat keterbukaan lawan bicara, sehingga pengungkapan diri dapat dilakukan jika terdapat hubungan yang dekat dan saling percaya atau jika lawan bicara tidak merespon pengungkapan diri secara seimbang maka individu dapat menghentikan pengungkapan diri. Morrison & Burnard (2009), menyatakan bahwa informasi juga dapat disembunyikan dari orang lain sehingga kurang membuka diri dapat digunakan sebagai cara untuk membangun dan mempertahankan kontrol terhadap orang lain serta akan mempengaruhi sifat *self disclosure*. Widyarini (2009), menjelaskan bahwa individu yang meskipun telah melakukan pengungkapan diri namun tidak mendapatkan solusi maka akan tetap merasa lebih ringan dalam menghadapi permasalahan karena merasa tidak sendirian dalam menghadapi permasalahannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self disclosure* dengan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{xy} sebesar $-.51$ dan $p = 0.000$ ($p < .001$). Hipotesis penelitian ini dapat diterima bahwa semakin tinggi *self disclosure* maka kecemasan pegawai dalam menghadapi pensiun akan semakin rendah, sebaliknya jika *self disclosure* rendah maka tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol.(2009). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Azmon, Y., & Izraeli, D.N. (2009). *Women in Israel*. Piscataway: Transaction Publishers.
- Devito, J.A. (2011). *Komunikasi antar manusia*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Dewi, A.K. (2011). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 1(1), 1-28.
- Fletcher, D. (2007). *Life after work redefining retirement*. Bradenton: Booklocker.com, Inc.
- Hermaningtyas, D.P., Mardijana, A., & Dewi, R. (2015). Hubungan antara masa persiapan pensiun dan kecenderungan depresi pada pegawai negeri sipil (PNS) di Universitas Jember. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2015*, 1-4.
- Ihuoma, I.H., & Grace, A.R. (2012). Strategies for curbing pre-retirement anxiety among primary school teachers. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 4(6), 571-577.
- Indriana, Y. (2012). *Gerontologi & progeria*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Margetic, R. (2011). *How to survive the coming retirement storm*. Bloomington: Xlibris Corporation.
- Morrison, P., & Burnard, P. (2009). *Caring & communicating*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Pradono, G.S., & Purnamasari, S.E. (2010). Hubungan antara penyesuaian diri dengan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil di provinsi daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Penelitian Psikologi Perkembangan*, 1-13.
- Saragih, C. (2012). Perbedaan *self disclosure* pada mahasiswa ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert dan introvert. *Skripsi*. Perpustakaan Universitas Gunadarma.
- Sutarto, J.T., &Cokro, C.I. (2008). *Pensiun bukan akhir segalanya: Cara cerdas menghadapi saat pensiun*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tosman.(2009). *Panduan strategi pilihan usaha setelah pensiun*. Jakarta: Salemba Empat.
- Triharyati, P. (2011). Kecemasan menghadapi pensiun ditinjau dari tipe kepribadian. *Other Thesis, Prodi Psikologi Unika Soegijapranata*, 1-13.
- Widjajanto, J. (2009). *PHK dan pensiun dini siapa takut*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Widyarini, N. (2009). *Kunci pengembangan diri*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Wood, G. (2012). *Retiring men: Manhood, labor, and growing old in america*. Lanham: University Press of America.